

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan (Nurchahyo, 2015).

Selain itu (Ariandi, 2018) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bias berupa fisik maupun non fisik dan harus di hitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Kompensasi ialah salah satu hal yang menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dalam pertukaran penghargaan dalam menjalankan fungsinya. Karyawan yang menerima kompensasi ialah sebagai pengganti layanan mereka terhadap perusahaan (Ermawati & Berlian, 2018:93).

Wahyuni, 2017:2 juga menyatakan kalau kompensasi ialah seluruh balas jasa yang diterima atas pelaksanaan suatu pekerjaan di dalam suatu organisasi dan bisa berupa uang atau lainnya. Tingkat kinerja karyawan akan menurun jika pemberian kompensasi ini tidak adil, karena mereka akan cemburu terhadap

pegawai lain dan mengakibatkan lingkungan kerja tidak nyaman, kemudian produktivitas karyawan pun berkurang pula.

Dengan pembahasan mengenai pengertian kompensasi diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi diberikan dalam bentuk uang dan sebagai tanda balas jasa perusahaan kepada karyawannya.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Berdasarkan pernyataan (Alwi, 2017:74) menjelaskan tujuan dari kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja atas pekerjaan yang telah dikerjakan
2. Memastikan keadilan, yaitu kompensasi diberikan sesuai posisi, tugas, fungsi dan kinerja karyawan.
3. Mencegah karyawan keluar dari organisasi itu dan mempertahankan karyawan tersebut.
4. Mendapat karyawan yang berbobot.
5. Sebagai salah satu pengendalian biaya, yaitu rekrutmen akan berkurang jika kompensasi yang diberikan lebih baik.
6. Mematuhi peraturan-peraturan, kompensasi yang dibayarkan telah sama dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kompensasi

Penetapan besar kecilnya kompensasi berdasarkan keinginan perusahaan dan juga perhitungan-perhitungan yang rasional juga. Oleh karena itu, beberapa faktor-faktor yang berpengaruh kecil atau besarnya kompensasi, diantaranya ialah sebagai berikut (Sutrisno, 2016:154).

1. Tingkat biaya hidup

Biaya hidup setiap individu berbeda-beda, itu tergantung dari kebutuhannya. Kebutuhan orang yang tinggal di kota besar akan sangat berbeda dari kebutuhan orang yang tinggal di kota kecil jika perusahaan tidak memperhatikan hal ini, akan ada rasa ketidakpuasan, atau pergerakan tindakan menuntut kenaikan upah.

2. Taraf kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Perkembangan teknologi dan informasi semakin lancar. Jika karyawan yang memiliki kompensasi yang rendah, maka akan membuat perasaan tidak puas antara sesama karyawan dan akan mengakibatkan karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Didalam hal ini, apalagi mempunyai kapasitas yang tinggi, maka akan dapat membayar kompensasi tinggi kepada karyawannya dan sebaliknya jika perusahaan belum memiliki kapasitas yg tinggi, maka memungkinkan perusahaan membayar kompensasi yang tidak sesuai dari harapan karyawannya.

4. Besar kecilnya jenis pekerjaan dan tanggung jawab

Semakin besarnya tanggung jawab karyawan tersebut, maka semakin sulit juga jenis pekerjaan yang di kerjakan,. Sedangkan ada juga pekerjaan yang tidak terlalu sulit, sehingga tanpa perlu dan pikiran, akan memiliki kompensasi yang lebih rendah.

5. Peraturan Undang-undang yang berlaku

Perintah memutuskan bahwa kompensasi yang di berikan oleh perusahaan harus sebanding dengan Upah Minimum Kota atau Kabupaten (UMK) yang berlaku pada tahun tersebut.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Indikator-indikator dengan variable kompensasi oleh (Heryenzuz & Laia, 2018:14) ialah sebagai berikut:

1. Gaji

Dalam hal ini, gaji berarti peraturan yang disajikan dalam bentuk uang kepada karyawannya karena mereka telah memberikan energi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji akan tetap dibayar bahkan jika karyawan tidak bekerja pada hari libur nasional.

2. Upah

Upah dapat diartikan sebagai imbalan langsung yang dibayarkan untuk karyawan sesuai jam kerja, layanan yang di berikan dan jumlah barang yang diproduksi, Misalnya untuk pekerja harian sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

3. Insentif

Insentif ini dapat diartikan sebagai suatu imbalan yang di bayarkan kepada karyawannya karena telah mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Insentif ini juga sebagai alat yang di pakai untuk mendorong karyawan supaya lebih rajin untuk bekerja.

4. Tunjangan

Tunjangan ini dapat berupa seperti tunjangan makan, transportasi, BPJS, asuransi dan lain sebagainya. Dengan tunjangan ini juga merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung yang diserahkan sesuai dengan pertimbangan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Munawirsyah (2021) Motivasi untuk meningkatkan gairah kerja karyawan, maka perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang tepat karena pengaruhnya sangat besar dalam meningkatkan/ menentukan besar kecilnya suatu prestasi. Dengan demikian, setelah adanya motivasi yang dapat tepat diharapkan karyawan bekerja secara lebih efisien dan efektif.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian,1995).

Sedangkan menurut Robbins (2020) Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Seseorang yang bergabung dengan perusahaan wajib memiliki motivasi didalam dirinya sendiri. Menurut (Widodo,2017:897) bahwa pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memperlihatkan hasil kerja yang maksimum. Motivasi dibutuhkan sabagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan pembahasan mengenai motivasi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi ialah pencapaian tujuan perusahaan dengan cara memberikan semangat kerja bagi karyawan agar mereka mau bekerja dengan keras demi mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivsi kerja, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik(Tambuhan, 2015:196).

1. Motivasi Intrinsik (*Intrinsic motivation*)

Motivasi intrinsik adalah dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti bersemangat melakukan pekerjaan sehari-hari karena sesuai dengan minat mereka dan kemampuan yang mereka kembangkan. Itu akan membuat mereka dengan bersemangat melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugas bahkan ketika tidak ada penghargaan aataupun bonus.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi ekstrinsik ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Gomes dan Larsen dalam Torang (2016) mengungkapkan 6 variabel yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu pengetahuan, motivasi, keterampilan, kecakapan, perilaku, dan masa kerja.

Menurut Simamora (Mangkunegara, 2012), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari sumber daya kepemimpinan, penghargaan, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas menyebutkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri. Dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja dalam suatu organisasi, Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja adalah faktor individual, psikologis dan juga organisasi itu sendiri.

2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja yang dipakai menurut (Syahyuti, 2010:93) ialah :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa adanya dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Kreatifitas

Sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karaywan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-

kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

5. Rasa Tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sutrisno, 2016 Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah penilaian kinerja.

Mangkunegara, 2017 Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian kinerja sebagai sebuah gambaran tentang pelaksanaan suatu kegiatan dengan memperhatikan tingkat pencapaian dalam mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. Kinerja seseorang tidak akan diketahui jika tidak memiliki target atau tujuan. Target atau tujuan tersebut dipakai untuk mengukur tingkat kinerja karyawan (Herman, 2017:35).

Suwanto, 2016 menjelaskan kinerja merupakan prestasi bahwa seseorang di tampilkan setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Suatu kinerja dengan pencapaian terbaik perlu diperhatikan oleh: Kapasitas bekerja yang sesuai dengan hasil kerja yang menyenangkan, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan serta hubungan kerja yang baik. Kinerja bisa diketahui dengan dilihat dari penilaian dan pengukuran kinerjanya. Penilaian dan pengukuran kinerja bisa di mulai dari diri sendiri. Yaitu dengan introspeksi diri seberapa jauh kinerja dirinya dibandingkan dengan standar yang ada pada organisasi. Ketika karyawan dapat menunjukkan hasil yang sesuai atau melampaui standar, maka mereka akan memiliki kinerja yang tinggi, sementara jika mereka berada di bawah standar, mereka akan memiliki kinerja yang rendah.

Menurut (Rahmawati, 2016:4) kinerja ialah pencapaian hasil kerja seseorang dari suatu aktivitas dengan standar keberhasilan yang telah ditentukan. Dengan pengalaman bekerja seseorang maka memberikan efek kemajuan dalam hidupnya. Dalam hal ini dibutuhkan penilaian kinerja untuk mengevaluasi kinerja yang dikerjakan seseorang.

Dengan pembahasan mengenai pengertian kinerja diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja ialah kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menjalankan seluruh tugas-tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.1.3.2 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga akan rendah.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang di hasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali di kaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sedah di anggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah

di anggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah di anggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti ambil dari jurnal nasional maupun internasional dan sebagai dasar yang mengarahkan penelitian ini yaitu di antaranya sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Topik	Variabel	Hasil Kesimpulan
1.	Yuli Suwati,2013	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja karyawan (Y)	1.Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2.Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3.Variabel kompensasi merupakan variable yang berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Wahyuni, 2017	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya)	Kompensasi (X ₁) Pengalaman Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Martiyoko, 2018	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Otsuka Chemical	Kompensasi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan motivasi kerja secara sama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Lili Sularmi,2018	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada PT.Wom Finance, Tbk Jakarta)	Kompensasi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Andi Irwan,2021	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Rektorat Universitas di Makassar	Kompensasi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja Pegawai (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan
6.	Zackharia Rialmi,Selvi Sasmanita,2021	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri	Kompensasi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara persial antara kompensasi dan kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan Motivasi

				tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
7.	Deffi Lestari,2022	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersena Baru	Kompensasi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	1.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan motivasi kerja secara sama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Putri wahyuni, Rina Maretasari, 2022	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo	Kompensasi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	1.Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y) 2.Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

				<p>terhadap variabel kinerja karyawan (Y)</p> <p>3. Kompensasi dan motivasi kerja secara sama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
9.	Lilis Sulastri, 2021	<i>The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance: Study on Employees of Bank Jabar Banten Syariah Bandung City Branch</i>	<i>Compensation (X₁) Motivation (X₂) Employee Performance (Y)</i>	<p>1. <i>Compensation has a significant effect on employee performance.</i></p> <p>2. <i>Motivation has a significant effect on employee performance.</i></p> <p>3. <i>Compensation and Motivation have a significance value. Overall, salary and motivation have a considerable impact on employee performance.</i></p>
10.	Desi Pangastuti, 2020	<i>The Effect Of Work Motivation and Compansation and Employee Performance</i>	<i>Compensation (X₁) Motivation (X₂) Employee Performance (Y)</i>	<p>1. <i>Compensation has a positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p>2. <i>Work motivation has a</i></p>

			<p><i>positive and significant effect on employee performance.</i></p> <p><i>3. Compensation and motivation have a positive and significant impact on employee performance.</i></p>
--	--	--	---

2.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis diartikan suatu jawaban yang sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Menurut Sugiyono (2013), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Setiap organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan. Pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Wilson (2018) yang mendefinisikan kompensasi adalah motivasi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Jika kompensasi yang di terima rendah maka kesejahteraan karyawan pun berkurang dan mengakibatkan menurun nya semangat kerja dalam pekerjaan sehingga hal ini yang menyebabkan kerugian kepada perusahaan dan tujuan perusahaan tersebut tidak tercapai dengan baik. Jika seorang karyawan memiliki kompensasi yang sejahtera maka ia akan memberikan kinerja terbaiknya sehingga membuat tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Hal ini juga ditambahkan dalam penelitian (Lestari et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis adalah :

H₁ : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Bandar Lampung.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Maka semakin tinggi motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Apabila motivasi kerja turun maka kinerja karyawan akan turun dan akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini juga ditambahkan dengan penelitian Abdul latief (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis adalah :

H₂ : Motivasi kerja secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karaywan Auto 2000 Bandar Lampung.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

wahyuni (2017) menyatakan bahwa pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi kepada karyawan, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut.

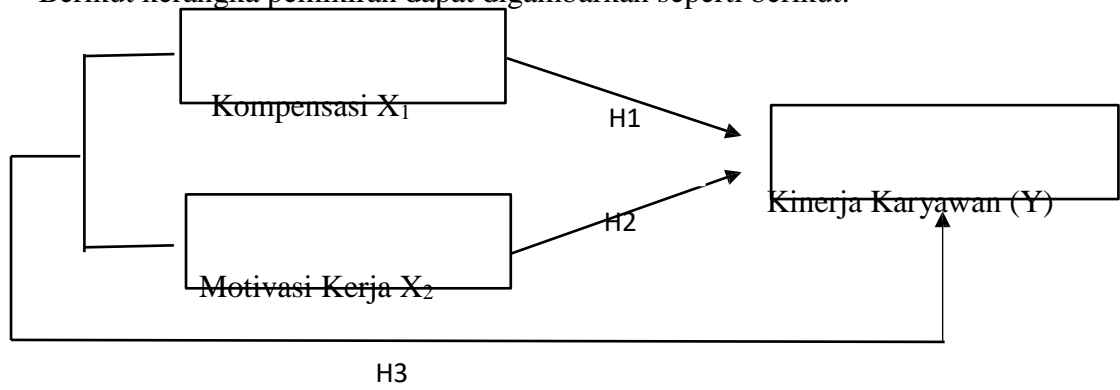
Begitu juga dengan motivasi karyawan jika semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula hasil kinerja yang diberikan karyawann kepada perusahaan.

Sehingga, jika kompensasi dan motivasi diterapkan dengan baik secara Bersama-sama maka akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis adalah :

H₃ : Kompensasi dan motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Bandar Lampung.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran