

## **BAB II**

### **STUDI KEPUSTAKAAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Enny (2019), kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Menurut Akbar, et al.,(2021), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan demikian pemberian balas jasa berupa, imbalan, penghargaan, penghasilan, kompensasi, maupun *reward* merupakan penghargaan dari apa yang telah karyawan berikan kepada perusahaan sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan.

##### **2.1.1.1 Indikator-indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2015), Indikator Kompensasi terbagi menjadi 4 yang akan dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

###### **1. Upah atau Gaji**

Gaji yang diberikan perusahaan biasanya berhubungan dengan tarifupah per jam. Di mana perhitungannya semakin lama waktu bekerja, maka semakin besar pula gaji yang didapat. Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji atau salary biasanya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

## 2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan gaji diluar gaji pokok atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas penjualan.

## 3. Tunjangan

Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan. Begitu juga dengan program pensiun serta tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

## 4. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan perusahaan juga meliputi mobil perusahaan, keanggotaan klub, penggantian biaya parkir atau tempat parkir khusus, dan lain sebagainya. Hal ini tergantung kesanggupan perusahaan dalam memberikan fasilitas bagi karyawannya. Biasanya semua telah tertuang dalam surat perjanjian kerja.

### **2.1.1.2 Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi memiliki 3 jenis yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial yang akan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi ini meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang. Antara lain adalah gaji, berbagai macam tunjangan, THR, insentif, bonus, komisi, pembagian profit perusahaan, opsi saham, dan pembayaran prestasi. Segala jenis pendapatan yang menambah penghasilan bruto tahunan karyawan dan dikenai PPh 21 juga termasuk kompensasi finansial langsung.

## 2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Misalnya saja perusahaan mendaftarkan karyawan dalam asuransi kesehatan atau asuransi jiwa. Perusahaan membayar premi asuransi setiap bulannya, sedangkan karyawan memperoleh manfaat dari program tersebut berupa biaya pengobatan atau tunjangan hari tua. Berbagai fasilitas dan kenikmatan yang diperoleh karyawan juga termasuk kompensasi tidak langsung. Contohnya seperti mobil dinas dari perusahaan.

## 3. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi ini tidak berwujud uang dan tidak ada kaitannya dengan uang. Namun, nilainya positif dan sangat berharga bagi karyawan. Contohnya perusahaan memberikan pelatihan kemampuan secara berkala, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional.

### **2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Karyawan**

Menurut Sutrisno (2009), Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

#### 1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi.

#### 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar.

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

#### 3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas

kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan.

#### 4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang diterima karyawan. Semakin kompleks dan besar tanggung jawab dari satu posisi karyawan, maka semakin besar pula kompensasi yang di berikan perusahaan.

#### 5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi, maka dari itu tidak heran jika faktor biaya hidup sangat mempengaruhi kompensasi karyawan.

#### 6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

#### 7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya

#### 8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan”.

#### 2.1.1.4 Penentuan Kompensasi

##### 1. Harga/Nilai Pekerjaan

Penilai suatu jenis pekerjaan merupakan tindakan pertama yang dilakukan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan.

##### 2. Melakukan analisis jabatan/pekerjaan

Berdasarkan analisis jabatan akan didapat informasi yang berkaitan dengan jenis keahlian yang dibutuhkan, Tingkat kompleksitas pekerjaan, Risiko pekerjaan, dan Perilaku/kepribadian yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari informasi tersebut kemudian ditentukan harga pekerjaan.

##### 3. Melakukan survei harga pekerjaan sejenis pada organisasi lain.

Harga pekerjaan pada beberapa organisasi dapat dijadikan sebagai patokan dalam menentukan harga pekerjaan sekaligus sebagai ukuran kelayakan kompensasi. Jika harga pekerjaan yang diberikan lebih rendah dari organisasi lain, maka kecil kemungkinan organisasi tersebut mampu menarik atau mempertahankan karyawan yang *qualified*".

##### 4. Sistem kompensasi

Beberapa sistem kompensasi yang bisa digunakan adalah sistem prestasi, sistem waktu dan sistem kontrak/Borongan:

###### a) Sistem prestasi

Upah menurut prestasi kerja juga sering disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan". Sedikit banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu. "Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan

bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Contoh kompensasi sistem hasil : per potong, per meter, per kilo, per liter, dan sebagainya.

b) Sistem waktu

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi.

c) Sistem kontrak atau Borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak atau borongan didasarkan atas kuantitas, kualitas, dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian. Untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam kontrak juga dijumpai ketentuan mengenai konsekuensi bila pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan perjanjian baik secara kuantitas, kualitas, maupun lamanya penyelesaian pekerjaan. Sistem ini biasanya digunakan untuk jenis pekerjaan yang dianggap merugikan bila dikerjakan oleh karyawan tetap dan atau jenis pekerjaan yang tidak mampu dikerjakan oleh karyawan tetap”.

## **2.1.2 Konsep Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi adalah perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandaidengan dorongan yang berasal dari diri seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan dan reaksi-reaksi usaha yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup (Maryam, 2016).

Menurut Kompri (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dengan demikian munculnya motivasi ditandai dengan adanya perubahan energi dalam diri seseorang yang dapat disadari atau tidak (Emda, 2017).

#### **2.1.2.2 Jenis Motivasi**

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2014), Motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja demi mencapai tujuannya yaitu terdapat dua macam, yaitu :

1. Motivasi finansial, yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik. Imbalan tersebut sering disebut insentif, banyak macam insentif seperti gaji, bonus dan jaminan sosial.
2. Motivasi non finansial, yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar secara resmi, tanda jasa, pujian, piagam penghargaan, kenaikan pangkat, pendekatan manusia dan lain sebagainya.

#### **2.1.2.3 Indikator Motivasi**

Adapun indikator dari motivasi menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut:

##### **1. Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Dalam susunan ini kebutuhan ini membuat semangat bekerja karena untuk menjamin kelangsungan hidup.

##### **2. Kebutuhan Akan Rasa Aman**

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan lingkungan hidup.

##### **3. Kebutuhan Akan Sosial**

Kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima teman-teman, menjalin persahabatan. Dalam hal ini hubungan baik dapat

menjadi suatu yang positif bagi pekerja.

#### 4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan serta kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, apresiasi dari orang lain. Hal ini membuat kinerja karyawan meningkat apabila kinerja mereka meningkat mereka akan semangat bekerja dan berlomba lomba mendapatkan penghargaan.

#### 5. Kebutuhan aktualisasi diri,

Kebutuhan ini merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberi karyawan peluang untuk tumbuh kreatif, dan mendapatkan perhatian untuk melakukan tugas yang menantang serta kemajuan.

### **2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan**

Manusia sebagai faktor utama dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan berfungsi sebagai roda penggerak tujuan dengan perannya. Pengelolaan sumber daya manusia dengan efektif dan efisien akan menstimulasi pekerja agar bisa bekerja dengan maksimum sehingga bisa meraih visi serta misi perusahaan. Dalam studi Sudaryono (2017), kinerja ialah performa pencapaian seseorang guna pelaksanaan pekerjaan ataupun tugas yang tepat akan kriteria penentuan guna tugas yang diberikan.

#### **2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Karyawan harus dapat bekerja dan mencapai hasil yang optimal. (Sedarmayanti, 2017), menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:



#### 1) Sikap Disiplin

Disiplin adalah sikap yang sangat penting yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Kedisiplinan karyawan akan sangat dibutuhkan demi kelancaran bisnis. setiap karyawan harus mempunyai sikap disiplin agar bisa mengikuti setiap aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan melakukan berbagai pekerjaannya masing-masing.

#### 2) Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan yang muncul pada setiap individu secara sadar ataupun tidak sadar dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan tertentu. Setiap karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda.

#### 3) Kompensasi atau Insentif

Kompensasi ataupun insentif hampir bisa dipastikan mampu memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi ini bisa diberikan kepada karyawan dalam wujud bonus yang mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4) Gaya Kepemimpinan

Karyawan yang mempunyai pemimpin yang baik pada umumnya akan mampu memberikan performa yang juga baik. Cara atasan dalam memimpin karyawan yang ada dibawahnya akan sangat memengaruhi performa perusahaan dan juga karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan cara mengayomi karyawan agar mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikannya kepada masing-masing karyawan dengan tanpa tekanan yang berlebihan.

#### 5) Pelatihan Terhadap Karyawan

Pelatihan dan juga edukasi sangat penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk karyawan baru dan masih memerlukan suatu bimbingan. Sedangkan untuk karyawan lama, mereka biasanya memerlukan peningkatan kinerja

seiring berjalannyawaktu.

#### 6) Perlakuan Perusahaan Terhadap Karyawan

Karyawan yang memperoleh perlakuan baik dari perusahaan akan cenderung mempunyai performa kerja yang lebih baik. Kenapa? karena pada saat itu karyawan akan merasa bahagia, lebih termotivasi, dan lebih dibutuhkan dalam perusahaan.

#### 7) Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi juga akan memungkinkan perusahaan untuk bisa bekerja lebih efektif. Contoh sederhananya adalah performa kerja seorang akuntan akan bisa meningkat jika diiringi dengan penggunaan perangkat kerja yang mampu melakukan berbagai laporan keuangan ataupun manajemen keuangan yang baik.

#### 8) Delegasi Tugas

Dalam hal ini, delegasi tugas yang dimaksud adalah dengan mengalihkan tugas atau pekerjaan kepada beberapa karyawan lainnya yang sesuai. Ini adalah cara yang sederhana dan efektif untuk bisa meningkatkan performa karyawan. Karena, setiap karyawan akan mampu memperoleh kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang lebih spesifik dan sesuai dengan keahliannya.

#### 9) Komunikasi dan Hubungan yang Kuat

Adanya hubungan interpersonal pada tiap anggota tim dan juga departemen juga mampu memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Dengan membangun komunikasi yang kuat, maka seorang karyawan akan lebih mudah dalam memahami tujuan suatu proyek yang dikerjakan, *deadline*, serta seluruh detail pekerjaan. Sehingga, pekerjaan pun bisa dilakukan dengan lebih lancar.

#### 10) Lingkungan Kerja

Faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan

nyaman akan membuat suasana hati setiap karyawan menjadi tenang dan menjadi lebih fokus dalam melakukan pekerjaan. Perlengkapan alat kerja yang mumpuni juga akan membuat setiap karyawan bekerja dengan maksimal.

11) Adanya Rantai Komando yang Jelas

Apabila setiap karyawan mempunyai pengetahuan yang luas tentang perusahaan dan hal apa saja yang dikerjakannya, maka mereka juga akan mampu membuat keputusan yang tepat pada waktu-waktu yang sangat genting. Sehingga, pekerjaan pun akan tetap mengalir karena tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melihat panduan

### **2.1.3.2 Aspek-Aspek Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Aspek-aspek kinerja menurut Gomes (2003) yaitu:

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk berkerjasama dengan oranglain.
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal-hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

### **2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

#### **1. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### **2. Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

#### **3. Ketepatan Waktu**

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

#### **4. Efektivitas**

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### **5. Kemandirian**

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

### **2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Marwansyah (2016) Tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.

- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.3**  
**Matriks Jurnal**

No.	Penulis, Tahun, Nama Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel (Mundakir, M., & Zainuri, M. 2018) <i>Intervening, business Management Analysis Journal (BMAJ), 1(1), 26-36.</i>	Hasil temuan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan pada pegawai negeri sipil(PNS) bukan karyawan swasta.
2.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung (Rianda, S., & Winarno, A. 2022).	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini dilakukan dengan meneliti sektor lingkungan kerja.

3.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang (Astria, 2018) Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, 2(1), 1-22.	Secara parsial dan uji simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel independent yaitu motivasi kerja dan memiliki variabel dependent kinerja karyawan.	Adanya variabel independent disiplin kerja.
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Applicad (Fajri & Dalmar, 2020).	Hasil melalui uji parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, kemudian melalui uji simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.	Persamaanya yaitu memiliki variabel terikat kinerja karyawan.	Perbedaannya yaitu pada variabel bebasnya yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja.
5.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Farisiet, al., 2020) Jurnal Humaniora, 4(1) 15-33.	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Memiliki variabel motivasi dan kinerja karyawan.	Perbedaannya yaitu pada salah satu variabel bebasnya menggunakan disiplin kerja.

6.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang (Efendi, R. 2019) <i>Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.</i>	Dari hasil penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan terhadap kinerja dan motivasi kerja karyawan.
7.	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Anugrah Raharjo Semarang (Permansari, 2013) <i>Management Analysis Journal</i> 2(2).	Hasil melalui uji parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan kemudian melalui uji simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.	Memiliki variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan pada objek penelitian.
8.	Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Yanuari, 2019) Baskara : Journal	Hasilnya melalui uji parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan, lingkungan kerja juga berpengaruh positif	Persamaannya pada variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan.	Perbedaan pada penelitian ini yaitu memiliki variabel bebas lingkungan kerja.

	of business & Enterpreneuship 2(1).	dan signifikan kemudian melalui uji simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan.		
9.	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya (Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, Sonny Gerson Kaparang, 2014).	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan terhadap sebuah koperasi, bukan perseroan terbatas.
10.	Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Kopanitia (Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, 2015).	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan	Meneliti perusahaan berbeda yaitu PT. Kopanitia dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 50 responden yaitu karyawan.
11.	<i>The impect of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria</i>	Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi bardampak positif terhadap kepuasan kerja pekerja.	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial	Penelitian dilakukan di sektor publik pekerja kontruksi Nigeria.

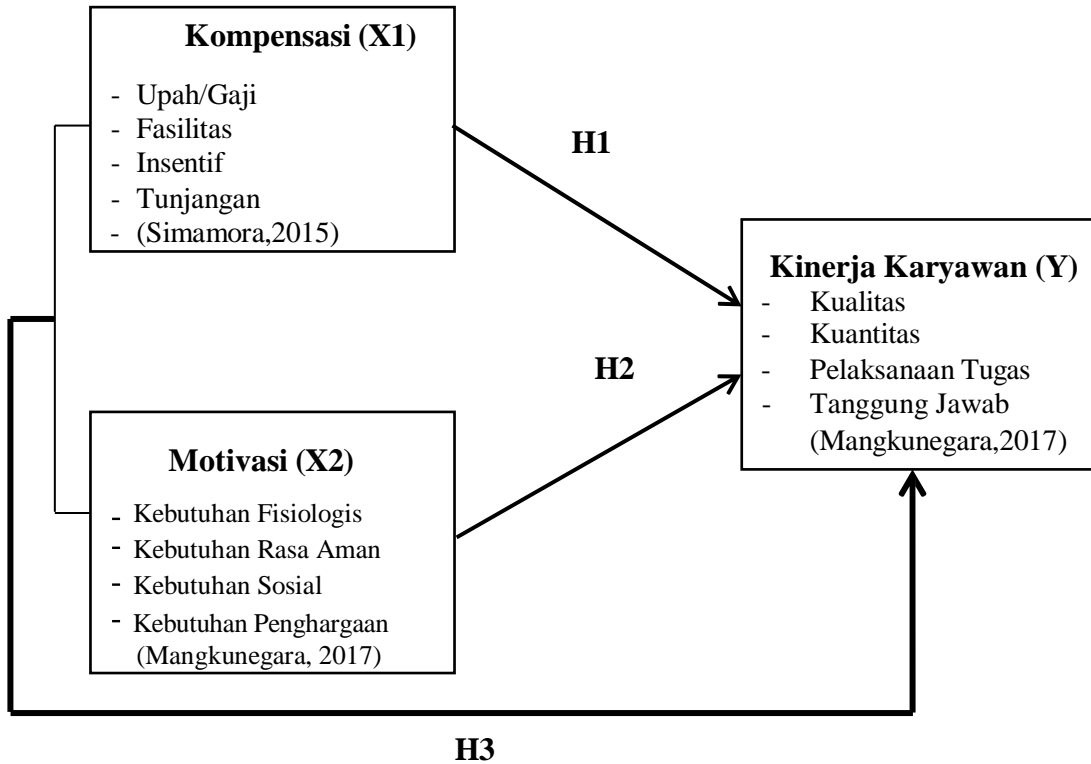


	(Salisu, 2016)		maupun non finansial terhadap kinerja karyawan.	
12.	<i>The Influence Of Competence, Motivation, and Organizational Culture To High School Teacher Job Satisfaction and Performance</i> (Arifin, 2015) <i>International Education Studies</i> 8(1).	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja setelah itu motivasi mempengaruhi kepuasan kinerja guru sedangkan budaya organisasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.	Persamaannya memiliki variabel motivasi terhadap kinerja.	Perbedaannya yaitu terdapat 2 variabel Y(Dependent) dan mempunyai variabel kompetensi dan budaya organisasi.
13.	Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kaeryawan (Jufrizen, 2017)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi	Dilakukan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan	Meneliti perusahaan yang berbeda yaitu PT. Socfin Indonesia Medan dengan jumlah sampel yang digunakan adalah 135 responden yaitu karyawan.

		terhadap kinerja karyawan, PT. Socfin Indonesia Medan.		
14.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kaaryawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Hidayat, 2018).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan kerja.	Sama- sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .
15.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Nugraha, A., & Tjahjawati, S.S.) Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24-32.	Data yang didapat diolah menggunakan program SPSS Statistik 20.0 dan menghasilkan persamaan $Y = 24,662 + 0,543$ yang berarti dengan meningkatnya kompensasi sebesar 24,662 maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,543.	Sama-sama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilatar belakangi fakta seseorang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.	Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) sebanyak 110 orang yang digunakan sebagai bahan analisis.

### 2.3 Kerangka Pikir

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Palembang:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Sumber. Hasil Olah Data, 2023

Keterangan:

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (Independen)

Y = Kinerja Karyawan

Y = Variabel Terikat (Dependen)

—————> = Hubungan Parsial

—————> = Hubungan Simultan

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2017). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui penelitian dan pengumpulan data.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dan kerangka pikir, hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat Pengaruh Secara bersama sama para kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.