

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang telah dilakukan dapat diuraikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Marisa (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri	Variabel, Kompensasi (X1), Kepuasan kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja (Y)	Alat analisis yang digunakan adalah analisis korelasi dan analisis koefisien regresi.	kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal
2.	Widya Parimita (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari	Variabel, Motivasi kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Regresi linier berganda	Motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan
3.	Niat hati wau (2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Atma Jaya Jakarta	Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
4.	Putri juwita sari (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kusumahadi Santosa Karanganyar	Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), Kinerja pegawai ( $Y$ )	Analisis data regresi linier berganda, dengan bantuan program software SPSS.	Motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan
5.	Roni Binsar Tua Pasaribu (2020)	Pengaruh Kompensasi dan motivasi pada perusahaan (Taruna Jaya)	Kompensasi dan motivasi ( $X_1, X_2$ ) dan kinerja ( $Y$ )	Analisis linear berganda menggunakan software statistical product and service solutions (SPSS)26.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan
6.	Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat - 2020	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia	Variabel, Motivasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kinerja karyawan ( $Y$ )	Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.	Motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan
7.	Taufik Rahman (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tanjung Kabupaten Tabalong	Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )	analisa regresi linier berganda, Dengan alat penguji Software SPSS	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
8.	Rini Astuti, Suhendri (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama	Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), dan Kinerja Karyawan Y	Analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, (R-Square)	Motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan
9.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kinerja Karyawan (Y)	Teknik analisa data yang digunakan mean, dan interval kelas, Uji F dan Uji t	Motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan
10.	Riny (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cendana Han Wijaya	Kompensasi $X_1$ , Motivasi Kerja $X_2$ , dan Kinerja Karyawan Y	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, Uji t dan Koefisien Determinasi $R^2$	Motivasi kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan

## B. Kajian Teori

Bagian ini akan menguraikan teori terkait dengan penelitian antara lain kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi kerja karyawan yang secara rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menarik dibahas karena terdapat beberapa hal yang mempengaruhinya, selain itu penting diuraikan tentang definisi kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, indikator pencapaian kinerja karyawan dan masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

### **a. Definisi Kinerja**

Menurut Mangkunegara, (2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo, (2016) kinerja berasal dari pengertian performance, yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011). Dari beberapa definisi tersebut kinerja karyawan adalah kinerja yang dapat diartikan bahwa kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan sesuai dengan apa yang ingin dicapai perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

### **b. Faktor yang Mempengaruhi**

Menurut Mathis, R.L. & Jackson, (2011) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, system rekrutmen, sistem penempatan, motivasi kerja, kemampuan, loyalitas, kelelahan kerja, beban kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pembagian kerja, motivasi, kompensasi.

c. Indikator

Kinerja karyawan dapat dievaluasi secara akurat dengan mengukur tingkat kinerja. Pengukuran ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Indikator kinerja karyawan menurut Mathis, R.L. & Jackson, (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, adalah hasil yang dicapai oleh karyawan berupa penyelesaian tugas yang diberikan dan tercapainya target yang ditetapkan.
- 2) Kualitas, adalah pemberian pelayanan yang cepat dan memberisolusi atas kendala yang dialami pengunjung kapal garden hotel.
- 3) Ketepatan waktu, adalah karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan dan kehadiran tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

## 2. Kompensasi

Kompensasi adalah bagian dari hak seorang karyawan ketika bekerja di sebuah perusahaan, sehingga pada bagian ini akan diuraikan mengenai definisi kompensasi, tujuan kompensasi, indikator kompensasi dan masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

### a. Definisi Kompensasi

Menurut Kasmir (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama

bekerja. Menurut Sinambela (2018) kompensasi adalah salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan seluruh pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan. Menurut Sustrisno (2016) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

Menurut Ardana *et al.*, (2012), melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi menurut Hasibuan, (2011) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah dan menurut Hasibuan, (2019) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama: Dengan pemberian kompensasi terjalannya ikatan kerjasama secara formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus

mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan/atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja: Dengan balas jasa, karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektifitas: Pengadaan karyawan dan efektifitas jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik.
4. Dengan pemberian kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Motivasi Kompensasi; yang layak akan memberikan rangsangan dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Stabilitas karyawan :Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
7. Disiplin Dengan : pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
8. Pengaruh serikat kerja: Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dihadirkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

9. Pengaruh pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

### c. Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah hal yang dicari karyawan dalam semua pekerjaan, karena kompensasi sangat dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan hidup untuk memperolehnya sebagai salah satu upaya yaitu harus mempunyai kinerja yang baik, agar mendapatkan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengukur kompensasi yang diberikan perusahaan, maka digunakan indikator kompoensasi. Indikator kompensasi menurut Simamora (2018) sebagai berikut:

- a) Gaji, atau upah adalah imbalan dalam bentuk uang yang diberikan secara terjadwal kepada karyawan.
- b) Insentif, adalah bonus yang diterima sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
- c) Tunjangan, adalah imbalan yang diterima oleh karyawan berupa uang maupun bukan uang atas pekerjaan mereka.

### 3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang memicu seseorang untuk bertindak, mengarahkan perilaku, dan mempertahankan kegigihan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan demi mencapai tujuan, sehingga dalam bagian ini akan diuraikan mengenai definisi motivasi kerja, tujuan motivasi kerja, indikator motvasi kerja dan masing-masing dapat diuraikan sebagai

berikut:

#### a. Definsi Motivasi Kerja

Motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri pegawai akan timbul keyakinan bahwa dengan berkerja baik tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Organisasi akan lebih berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut para pegawai perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi. Berikut adalah pengertian motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut:

Menurut Hafidzi (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sadirman, (2018) motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Irviani & Fauzi (2018) motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Hamali (2018) motivasi adalah keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan uraian definisi menurut para ahli diatas maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

#### **b. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2017), terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pegadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menarik kesimpulan tujuan motivasi adalah untuk mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan pegawai ataupun keinginan organisasi.

#### **c. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2017), menyampaikan bahwa ada lima hirarki kebutuhan manusia antara lain:

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang mendorong karyawan untuk mencapai kebutuhan pokok yang terdiri atas makan, membayar listrik, air,

dan, tempat tinggal

- b. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang mendorong individu secara aktif untuk mendapat keamanan dilingkungan kerjanya kebutuhan rasa aman berkaitan erat dengan K3 (keamanan dan keselamatan kerja) dan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Kebutuhan sosial adalah dorong pekerja untuk memenuhi kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan pengakuan adalah dorongan bekerja untuk memperoleh pengakuan diri sebagai pemenuhan ego atas pencapaian menyelesaikan hasil kinerja sendiri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah dorongan bekerja untuk mencapai keunggulan ambisi dalam mencapai titik unggul dibandingkan rekan lain seperti bekerja untuk mencapai kuantitas serta kualitas sesuai sop kapal garden hotel.

### **C. Hubungan Antar Variabel**

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2020:118). Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marisa, (2020), Trivena *et al.*, (2020) dan Vera *et al.*, (2021)

menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2015:77), “Motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut agar dapat dicapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut Rivai (2013:81), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trivena *et al.*, (2020) dan Vera *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama- sama terhadap kinerja Karyawan.

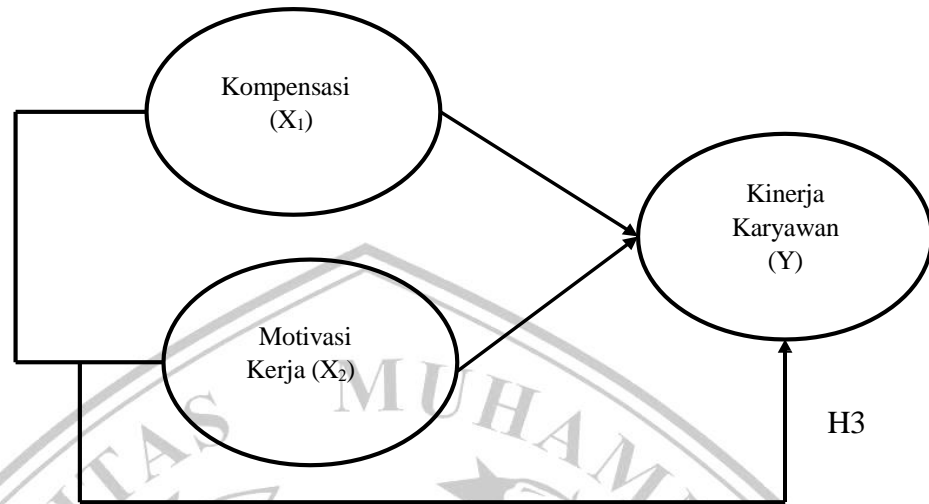
Menurut Wibowo (2016: 289) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan

memotivasi karyawan. Kompensasi yang diberikan dengan tepat, maka pegawai dapat mencapai kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memperoleh kinerja pegawai yang optimal, sebaliknya apabila pemberian kompensasi kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai kemungkinan besar mengalami penurunan atau terjadinya penurunan kualitas kerja pegawai. Adapun motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001 : 205). Oleh sebab itu maka motivasi penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia sehingga menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marisa, (2020), Trivena *et al.*, (2020) dan Vera *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kerangka pikir ini digunakan untuk memudahkan dan sekaligus untuk menuntaskan dalam proses penelitian, maka kerangka pikir dalam penelitian ini

dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**

### E. Perumusan Hipotesis

Hubungan antar variabel dan perumusan hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis 1

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marisa, (2020), Trivena *et al.*, (2020) dan Vera *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 1 dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H<sub>1</sub>=Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Hipotesis 2

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trivena *et al.*, (2020) dan Vera *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 2 dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H<sub>2</sub>=Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### 3. Hipotesis 3

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marisa, (2020), Trivena *et al.*, (2020) dan Vera *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 3 dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H<sub>3</sub>=Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

