

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Peneliti Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang peneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal tersebut akan menjadi salah satu acuan dasar peneliti dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang akan digunakan.

1. Hasil penelitian terdahulu menjadi landasan dan mendukung penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel, dan Metode	Temuan Penelitian
1	(Latief et al., 2018) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit	Variabel Independen: Kompensasi (X) Motivasi (X) Vareibel Dependen: Kinerja karyawan (Y) Tujuan penelitian: Penelitian ini meninjau lebih jauh bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit.	Populasi: seeluruh karyawan pusat penelitian kelapa sawit Sampel: 47orang Sampling: sampling jenuh Metode: observasi dan kuesinoner Analisis data: Regresi	Mennjukkan bahwa kedua variable bebas yaitu kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap variable terikat yaitu kinerja karyawan. Dari hasil uji parsial dan simultan bahwa menunjukkan variable kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variable kinerja karyawan

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel, dan Metode	Temuan Penelitian
			linear berganda	
2	(Kristiani et al., 2022) Pengaruh penilaian kinerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening di PT. MMS Group Indonesia	Variabel independen: Penilaian kinerja (X) Disiplin kerja (X) Kompensasi (X) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Variabel intervening: Motivasi (Z) Tujuan penelitian: Untuk mengetahui efek penilaian kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening	Populasi: seluruh karyawan PT. MMS Sampel: 265 responden Sampling: sampel jenuh Metode: kuesioner dan wawancara Analisis data: PLS	Penilaian kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja PT MMS Group Indonesia Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan PT MMS Group Indonesia Kompensasi memberikan pengaruh dalam meningkatkan motivasi karyawan PT. MMS Group Indonesia
3	(Yulianti & Utami, 2019) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi dengan variabel intervening	Variabel independen: Kompensasi (X) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Variabel intervening: Motivasi (Z) Tujuan penelitian: Untuk mengetahui efek kompensasi	Populasi: seluruh karyawan PT. BFI Finance Sampel: 58 orang Sampling: sampel jenuh Metode: kuesioner dan wawancara	Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi Meunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja melalui

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel, dan Metode	Temuan Penelitian
		terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening	Analisis data: PLS	motivasi kerja karyawan PT. BFI Finance Padang dapat diterima
4	(Novizar, 2018) Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi kasus PT.Sucofindo Cabang Semarang)	Variabel independen: Kompensasi (X) Pelatihan (X) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Variabel intervening: Motivasi (Z) Tujuan penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompensasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening	Populasi: seluruh karyawan PT. BFI Finance Sampel: 102 responden Sampling: sampel jenuh Metode: kuesioner dan wawancara Analisis data: SPSS	Kompensai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT Sucofindo cabang smarang Kompensasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Sucofindo cabang semarang
5	(Dharma et al., 2020) Pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada mandiri utama finance	Variabel independen: Stress kerja (X) Kompensasi (X) Variabel dependen: Kinerja karyawan (Y) Variabel intervening: Motivasi kerja (Z)	Populasi: seluruh karyawan mandiri utama finance Sampel: 35 orang Sampling: sampel jenuh Metode:	Terdapat pengaruh positif antara stress kerja terhadap motivasi kerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja

No	Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Populasi, Sampel, dan Metode	Temuan Penelitian
		Tujuan penelitian: Mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening	kuesioner Analisis data: regresi linera berganda	
6	(Hidayat, 2021) Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Variabel independen: Motivasi (X) Kompetensi (X) Disiplin Kerja (X) Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y) Tujuan penelitian: Peneliti ingin meneliti motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin yang pasti berdampak kepada kualitas kerja karyawan.	Populasi: seluruh karyawan PT Surya Yoda Indonesia Sampel: 80 karyawan Sampling: sampel jenuh Metode: observasi dan kuesioner Analisi data: regresi linear	Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT surya yoda Indonesia Kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT surya yoda Indonesia Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT surya yoda indonesia

Dalam penelitian yang telah dijabarkan pada tabel 2. 1, ditemukan beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Pada penelitian yang dilakukan peneliti kali ini cenderung mendekati penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti & Utami, 2019) dan (Novizar, 2018) yang menggunakan pendekatan kuantitatif kuantitatif. Perbedaan peneliti ini

dengan penelitian terdahulu diantaranya objek penelitian, waktu, dan tempat penelitian yang berbeda serta indikator-inidikator yang digunakan dalam variabel penelitian.

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitasnya, kompensasi diberikan agar menarik pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia pada perusahaan, mengikuti aturan perundang-undangan yang ada serta mendorong pegawai untuk berprestasi. Sutrisno (2011) Kompensasi adalah keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi mereka terhadap organisasi dan kompensasi adalah salah satu fungsi penting dari manajemen sumber daya manusia dan kompensasi adalah salah satu aspek terpenting dari manajemen sumber daya manusia sebagai hubungan kerja.

Menurut Wibowo (2016) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan sebagai imbalan atau balas jasa dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dikemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan didalam organisasi. Dalam suatu perusahaan, kompensasi adalah hal yang bersifat urgensi terhadap pemberian terhadap tenaga kerja, karena kompensasi membawa dampak yang positif bagi perkembangan tenaga kerja untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan.

b. Indiator Kompensasi

Menurut Maheswari dalam (Gunawan et al. 2020) terdapat dua kelompok kompensasi: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang masing-masing jenis kompensasi:

1) Kompensasi langsung:

a) Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran pada satu periode contoh, mingguan, bulanan atau tahunan dan mempunyai jaminan yang pasti. Arti bahwa, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerjaan tersebut tidak masuk saat berkerja.

b) Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan atas dasar karena karyawan telah memberikan kontribusi yang melebihi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan contohnya seperti bonus atau komisi.

2) Kompensasi tidak langsung:

- a) Tunjangan Karyawan, adalah suatu hak istimewa selain pembayaran kompensasi tidak masuk kantor (pelatihan, cuti, Kesehatan, dan program pensiun)
- b) Tunjangan jabatan, adalah tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

Kompensasi dalam berbagai bentuk ini digunakan oleh perusahaan sebagai cara untuk memotivasi karyawan, menjaga kesejahteraan mereka, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Hal ini juga dapat menjadi alat untuk menarik calon pegawai yang berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan.

c. Tujuan kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian kompensasi melibatkan berbagai aspek, mulai dari memastikan kerja sama yang efektif antara majikan dan karyawan hingga menjaga motivasi, disiplin, dan stabilitas dalam organisasi.:

1) Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi memiliki tujuan sebagai pengikat kerja sama secara formal antara majikan dan karyawan, karyawan mengerjakan tugasnya dan pengusaha/majikan berkewajiban memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian dan aturan yang telah disepakati.

2) Kepuasan kerja

Pemberian kompensasi memiliki tujuan sebagai pengikat kerja sama secara formal antara majikan dan karyawan, karyawan mengerjakan tugasnya dan pengusaha/majikan berkewajiban memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian dan aturan yang telah disepakati.

3) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahnya.

4) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turn over relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh

dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang oerburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan membawa perusahaan mencapai tujuan diharapkan. Menurut Hasibuan (2017) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Bangun (2012) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job recruitment*).

Kinerja adalah kemampuan karyawan yang dicapai dan diinginkan dan perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya.

b. Indikator kinerja karyawan

Indikator merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja, menurut ada tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan Robbins (2019), yaitu:

1) Kualitas

Suatu yang dapat menilai atau meningkatkan mutu kerja pada karyawan. Kualitas yang dicapai oleh karyawan guna mendapatkan penghargaan, kemajuann dan perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, kuantitas dapat diukur dari presepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Ketepatan waktu

Waktu yang membuat kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Dimana karyawan melakukan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah direncanakan, setiap pekerjaan diharuskan untuk menyelesaikan, setiap pekerjaan diharuskan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam organisasi beragam, menurut Robbins (2019) adalah faktor- faktor

penting yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut penejlasannya:

- 1) Kemampuan
 - 2) Motivasi
 - 3) Dukungan yang diterima
 - 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
 - 5) Hubungan mereka dengan organisasi
 - 6) Kompensasi
- d. Tujuan penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja digunakan memberitahukan pada karyawan sejauh mana kinerja mereka dan imbalan yang akan mereka dapatkan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik pada karyawan yang akan mengembangkan karyawan dan juga keefektifan organisasi atau perusahaan (Eka & Ngatno, 2019).

- 1) Untuk mengukur kinerja secara adil dan objektif berdasarkan persyaratan ini dapat memungkinkan karyawan yang berkerja lebih efektif untuk mendapatkan imbalan yang sesuai ata upaya mereka dan para karyawan yang tidak efektif akan mendapatkan konsekuensi sebaliknya atas kinerja yang buruk.
- 2) Untuk mengembangkan karir sehingga karyawan dapat menyesuaikan diri dengan tujuan tuntutan dinamika perusahaan.
- 3) Untuk meningkatkan kinerja dan mengidentifikasi tujuan-tujuan

pengembangan yang lebih spesifik.

Dengan demikian, penilaian kinerja bukan hanya alat untuk memberikan imbalan atau menghukum karyawan, tetapi juga merupakan alat strategis yang membantu organisasi mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan bisnis dan memastikan keberlanjutan kesuksesan perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Motivasi

Ketika seseorang memiliki kebutuhan yang kuat, maka akan mendorong perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan untuk kepuasan. Kebutuhan akan pencapaian meliputi keinginan menguasai benda, gagasan atau orang lain, dan untuk meningkatkan rasa percaya diri. Sutrisno (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Indikator motivasi

Motivasi kerja karyawan menurut Sutrisno (2019) dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan maka dari pendapatan tersebut kemudian diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk

mengatasi segala hambatan dan tantangan dalam mengembangkan kreativitas dan antusias akan berprestasi.

- 2) Kebutuhan afiliasi, adalah suatu dorongan untuk memiliki hubungan sosial yang baik dengan melakukan interaksi dengan orang lain dengan saling menghormati satu sama lain.
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Memiliki kedudukan yang baik dengan mengerahkan seluruh kemampuan demi mencapai suatu kekuasaan untuk mengendalikan suatu kekuasaan untuk mengendalikan individu yang lain.

c. Faktor motivasi kerja

Beberapa faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Motivasi adalah hal yang sangat penting dalam konteks pekerjaan dan prestasi individu. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut tentang faktor-faktor.

- 1) Faktor internal (dalam diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a) Keinginan untuk hidup: adalah dorongan fundamental yang ada dalam diri setiap individu untuk menjalani kehidupan yang bermakna dan memenuhi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan keamanan.
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu: Motivasi ini berkaitan dengan keinginan seseorang untuk memiliki

barang-barang atau pencapaian tertentu, seperti mobil, rumah, atau pendidikan yang lebih tinggi.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan: Penghargaan dan pengakuan atas usaha dan prestasi seseorang dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Ini bisa berupa pujian, penghargaan, atau insentif lainnya.

d) Keinginan untuk dapat memiliki pengakuan: Manusia seringkali ingin diakui atas kontribusi dan prestasi mereka. Pengakuan dari atasan, rekan kerja, atau masyarakat umumnya dapat meningkatkan motivasi.

e) Keinginan berkuasa: Beberapa individu termotivasi oleh dorongan untuk memiliki kendali dan kekuasaan dalam situasi tertentu. Ini dapat menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan mereka.

2) Beberapa faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang. Motivasi adalah hal yang sangat penting dalam konteks pekerjaan dan prestasi individu. Berikut ini adalah penjelasan lebih lanjut tentang faktor-faktor yang:

a) Lingkungan kerja: Suasana di tempat kerja, termasuk budaya perusahaan, tim kerja, dan hubungan antar rekan kerja, dapat berpengaruh besar terhadap motivasi. Lingkungan yang mendukung dan positif seringkali meningkatkan motivasi.

- b) Kompensasi yang memadai: Gaji dan insentif keuangan lainnya merupakan faktor eksternal penting yang dapat memengaruhi motivasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka dihargai dengan kompensasi yang sesuai cenderung lebih termotivasi.
- c) Adanya jaminan pekerjaan: Jaminan pekerjaan dan stabilitas pekerjaan dapat memberikan rasa aman, yang dapat meningkatkan motivasi.
- d) Supervise yang baik: Atasan yang memberikan bimbingan, umpan balik positif, dan dukungan kepada karyawan mereka dapat memengaruhi motivasi dengan positif.
- e) Status dan tanggung jawab: Pemberian status dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat menjadi faktor motivasi yang kuat.
- f) Peraturan yang fleksibel: Fasilitas peraturan yang fleksibel, seperti jadwal kerja yang dapat disesuaikan, cuti yang fleksibel, atau opsi kerja dari jarak jauh, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi.

Penting untuk diingat bahwa motivasi adalah hal yang kompleks dan dapat berbeda-beda antara individu. Dalam lingkungan kerja, upaya untuk memahami dan mengelola faktor-faktor ini dapat membantu organisasi meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka lebih produktif dan berkontribusi secara maksimal.

d. Tujuan motivasi

Pemberian motivasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia memiliki banyak manfaat, seperti yang dijelaskan dalam penjelasan berdasarkan (Sutrisno, 2019). Berikut adalah poin-poin yang menjelaskan manfaat dari pemberian motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kinerja karyawan
- 3) Menjaga kestabilan karyawan
- 4) Membuat efektifitas pengadaan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Dapat menciptakan situasi dan kondisi hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 8) Meningkatkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan serta pekerjaannya
- 10) Meningkatkan efisiensi pemakaian alat dan bahan baku perusahaan.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia karena dapat berdampak positif pada kinerja perusahaan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan.

C. Hubungan Antar Variabel

Pada setiap variabel memiliki hubungan antara variabel satu dengan yang lainnya bersifat timbal balik, tiga hubungan yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia: hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Ini adalah konsep dasar yang sering dipelajari dan diterapkan dalam pengelolaan tenaga kerja.

1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Biasanya jumlah kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan digunakan oleh karyawan beserta keluarganya. Dapat disimpulkan apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan begitu sebaliknya, apabila kompensasi yang diterima karyawan rendah atau tidak sesuai maka kemungkinan besar kinerja karyawan akan menurun.

Sistem kompensasi yang baik juga adalah kompensasi yang adil. Pemberian kompensasi harus dipertimbangkan dan disesuaikan dengan kualitas, kuantitas yang baik dan manfaat jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi juga dapat berupa hadiah ataupun penghargaan terhadap karyawan. Karyawan yang berprestasi, berkualitas dan mempunyai keahlian yang baik yang lebih menonjol dibandingkan karyawan yang lain serta karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus, rajin, dan disiplin sudah seharusnya mendapatkan apresiasi dari perusahaan berupa hadiah atau penghargaan dan dapat mempengaruhi

kinerja. Dengan penelitian yang dilakukan (Yulianti & Utami, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Kompensasi dengan Motivasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karena tujuan utama seorang berkerja adalah pemenuhan berlangsungnya kebutuhan untuk hidup (Maria 2019). Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadi maka mereka harus meningkatkan kinerja, dengan meningkatnya kinerja karyawan berarti meningkat juga kinerja suatu perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian (Dharma et al. 2020) Menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

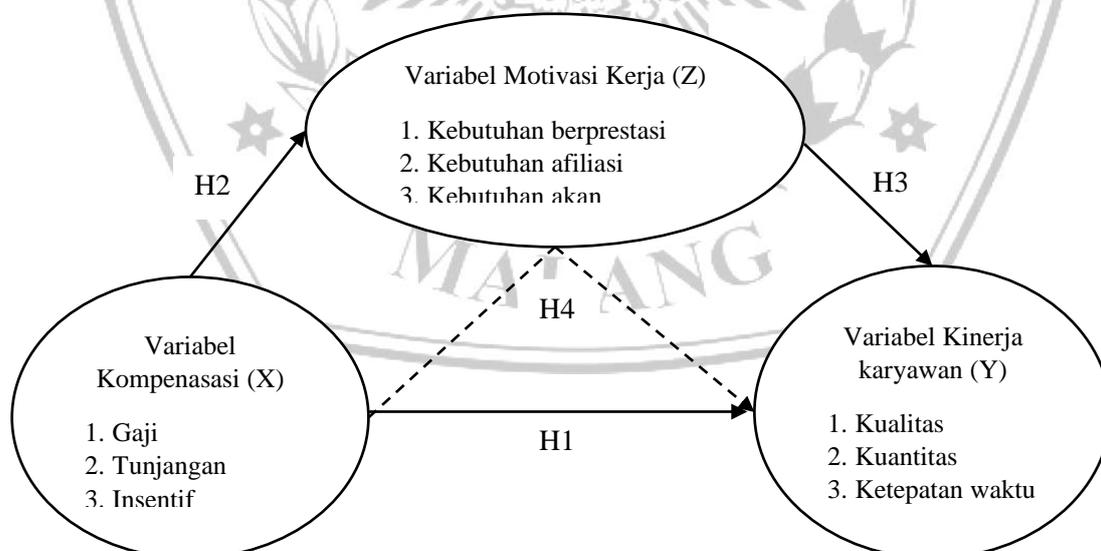
3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Tiap orang akan melakukan segala sesuatu yang diinginkan atas dasar motivasi dari dirinya sendiri, tanpa motivasi orang tidak akan bergerak. Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi karyawannya agar mau berkerja sama dengan produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2017). Maka dari itu memotivasi karyawan dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan

Novizar (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah gambaran berupa konsep yang didalamnya itu menjelaskan mengenai suatu hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya. Kerangka pikir juga dapat dikatakan sebagai rumusan masalah yang telah dibuat dengan berdasarkan adanya suatu proses deduktif didalam rangka menghasilkan beberapa konsep, serta proporsi yang digunakan untuk memudahkan seorang peneliti dalam merumuskan hipotesisnya. Kerangka pikir adalah gambaran konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan itu dengan segala macam faktor yang telah atau sudah diidentifikasi yakni sebagai masalah yang penting sugiono dalam (Khoiriah et al. 2019) Maka gambaran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2.1 Pengaruh Kompensai terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

E. Perumusan Hipotesis

Menurut Yusuf (2015) hipotesis merupakan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang bersifat sementara, serta merupakan konstruksi peneliti mengenai masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, bahwa tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan menurut penelitian (Agung dan Lestariningsih 2022), (Khoiriah et al. 2019), (Eka and Ngatno 2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti merumuskan hipotesis berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi menurut penelitian (Khoiriah et al. 2019), (Novizar 2018), (Kristiani et al. 2022), menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti merumuskan hipotesis berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja. Menurut penelitian dari (Saputra et al. 2020), (Khoiriah et al. 2019), (Agung and Lestariningsih 2022), menunjukkan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti merumuskan hipotesis berikut:

H3 : Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Menurut penelitian oleh (Novizar 2018), (Ibnu Alwan et al. 2018), (Kristiani et al. 2022), menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja dan motivasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian tersebut peneliti merumuskan hipotesis berikut:

H4 : Motivasi secara signifikan dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan