

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*anility*) dan faktor motivasi (*motivation*).

###### a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

###### b. Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental seorang pegawai harus sikap yang siap secara psikofisik. Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2013) prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kinerja pegawai, yaitu atasan pimpinan langsung, dan atasan tak langsung, disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada dibagian personalia.

Menurut Sudarmanto (2015) organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil dan efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia. Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas.

Menurut Andersen dalam Sudarmanto (2015), paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara actual yang menuntut pengukuran secara actual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga non fisik.

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015) kinerja adalah kualitas hasil kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan jam kerja), dan kerja sama.

John Miner dalam Sudarmanto (2015) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Sedangkan menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2015) mengemukakan bahwa dimensi untuk mengukur kinerja ada 6, yaitu:

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-Effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

- e. *Need For Supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi – fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal Impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

Dimensi pengukuran kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur, kualitas dan kuantitas produk barang dan jasa yang dihasilkan, kinerja organisasi, ataupun kinerja proses dan cara pengukurannya. Sudarmanto (2015).

Menurut Reza (2010) kinerja karyawan merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi atau penyampaian barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada

suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan individu tersebut bekerja.

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri (2005) :

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukkan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.  
Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.

## **2. Kompensasi Finansial**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan 2014). Modal kepentingan pribadi berbasis pada asumsi, bahwa orang berupaya memaksimalkan keuntungan pribadinya ketika berinteraksi dengan pihak lain dan mengevaluasi prosedur dengan mempertimbangkan kemampuannya untuk menghasilkan outcomes yang diinginkannya (Tjahjono 2007).

Tujuan kompensasi pada tiap-tiap perusahaan berbeda tergantung pada kepentingan perusahaan. Tujuan kompensasi bisa dikatakan sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2014) tujuan kompensasi antara lain :

1. Ikatan kerjasama, dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.
2. Kepuasan kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoisnya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi adalah suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

5. Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relative kecil.
6. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaat peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka terima. Mondy (2008) mengungkapkan pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok yaitu kompensasi Finansial dan kompensasi bukan Finansial

a. Kompensasi Finansial

Kompensai finansial menurut Mondy (2008) adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal pada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung yang meliputi upah atau gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan finansial tidak langsung yang

meliputi *service*, pembayaran biaya sakit, program jaminan pendapatan, kelangsungan penghasilan waktu cuti.

b. Kompensasi bukan finansial

Menurut Mondy (2008) kompensasi tidak langsung adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi berkaitan dengan pekerjaan dan kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Kompensasi non finansial ini dibagi menjadi dua jenis yaitu yang berkaitan dengan pekerjaan (kenaikan jabatan, penghargaan atas kinerja) dan yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan.

Menurut Sutrisno (2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitarnya yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak perusahaan tanpa harus didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan dipengaruhi oleh beberapa factor di antaranya.

a. Tingkat biaya hidup

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain



- c. Tingkat kemampuan perusahaan
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- e. Peraturan perundang-undang yang berlaku
- f. Peranan serikat buruh
- g. Produktivitas
- h. Kemampuan untuk membayar
- i. Ketersediaan untuk membayar
- j. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

### **3. Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2014).

Menurut Herzberg dalam Robbins (2015) motivasi terbagi menjadi 2, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. motivasi intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing

sehingga mendorong orang untuk bekerja secara baik. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri seseorang.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai arah, kekuatan, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan yang salah satunya terkait dengan perilaku pekerjaan (Robins & Judge 2015). Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 pertimbangan utama yaitu :

1. Filsafat Hidup manusia berkisar pada prinsip "*Quit pro quo*" yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan "ada ubi ada alas, ada budi ada balas"
2. Dinamika keutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda (Siagian 2002).

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi

tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan (Wijaya & Andreani 2015).

Teori-teori Motivasi Kerja, yaitu :

- 1) Teori kebutuhan, kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2013) konsep Motivasi yaitu orang yang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (Fisiologis) sebelum mengarah kepada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Maslow dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :
  - a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik dan bernapas. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
  - b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
  - c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
  - d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.
- 2) Teori *ERG* (*Existence, Relatedness, Growth*) menurut Aldefefer dalam Mangkunegara (2013) Teori *ERG* merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:
- a. *Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, kewanaman kondisi kerja, *fringe benefits*.
  - b. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
  - c. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan diri, hal ini berhubungan dengan kemampuan kecakapan pegawai.
- 3) Teori Insting

Menurut Darwin dalam Mangkunegara (2013) bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan reflex dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dan tindakan dikontrol oleh pikiran.

4) Teori Drive

Carlk L Hull dalam Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *Drive* keseimbangan. Motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh

kebutuhan dalam dirinya dan faktor kebiasaan pengalaman sebelumnya.

5) Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi.

6) Teori yang dikembangkan oleh McClelland dalam Robbins (2015) terdapat tiga kebutuhan :

- a. Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang – orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

7) Menurut Siagian (2002) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

- a. Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO).
- b. Program penghargaan karyawan.
- c. Program ketertiban karyawan.
- d. Program imbalan bervariasi.
- e. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan

f. Manfaat yang fleksibel.

8) Menurut Herzberg dalam Robbins (2015) teori motivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang artinya bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor yang bersumber dari luar diri seseorang.

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja yang telah dikembangkan oleh Herzberg dalam Robbins (2015) adalah:

1. Motivasi intrinsik meliputi :

- a. Kemajuan
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab

2. Motivasi ekstrinsik terdiri dari :

- a. Pengawasan
- b. Gaji
- c. Kebijakan
- d. Kondisi Pekerjaan

Menurut Sutrisno (2016) Motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor eksternal maupun internal.

a. Faktor eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel.

b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis**

Penelitian terdahulu merupakan telaah pustaka yang berasal dari penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru

didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010).

### **1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mondy (2008) kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal pada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung yang meliputi upah atau gaji, insentif, tunjangan, fasilitas, dan finansial tidak langsung yang meliputi *service*, pembayaran biaya sakit, program jaminan pendapatan, kelangsungan penghasilan waktu cuti.

Besarnya kompensasi mencerminkan status pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan mendukung dan adanya dorongan-dorongan motivasi dapat menyebabkan seseorang melakukan sesuatu hal dengan baik sehingga memiliki karakteristik dan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Semakin tinggi kompensasi dan semakin banyaknya dorongan-dorongan motivasi secara positif maka karyawan akan merasa semakin bersemangat dalam melakukan tugasnya dan dengan ini kinerja karyawan akan terukur.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Samudra, dkk (2014) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (studi pada



Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang” dengan Hasil penelitian kompensasi finansial memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Handika dan Netra (2016) yang berjudul “ Pengaruh kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bakung sari hotel kuta, Badung” yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Permata Sari dkk (2016) yang berjudul ” pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar udara Internasional Ngurah Rai Bali” dengan hasil penelitian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih, Naning dan Suwitho (2012) dengan judul “ pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bank Danamon sales center Surabaya Cabang Genteng” dengan hasil penelitian variabel finansial dan variabel non finansial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Arif, dkk (2016) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap kinerja

Karyawan Bagian Instalasi pada PTPN XI (PERSERO) PG Pradjean Bondowoso” dengan hasil penelitian yaitu secara simultan dan parsial kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan**

#### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan**

Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2014).

Teori motivasi merupakan suatu pandangan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk memberikan motivasi kepada orang-orang atau kelompok tertentu dalam suatu unit bisnis. Motivasi dapat menyebabkan seseorang berperilaku baik sehingga membuat seseorang memiliki karakteristik dan semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yaitu :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih, Gunasti (2012) yang berjudul “Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi” dengan hasil penelitian dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya” mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian dilakukan oleh Mahajaya dan Subudi (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung” dengan hasil penelitian yaitu Motivasi, Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten badung.
- 4) Penelitian Yang dilakukan oleh Sendow, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado) dengan hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) dengan judul penelitian “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan

Maluku Utara di Manado” dengan hasil penelitian yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Pramadita dan Surya (2015) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali” dengan hasil penelitian yaitu Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan. Maka diperoleh

**H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### **C. MODEL PENELITIAN**

Model penelitian terdiri dari beberapa variabel. Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : 1 Variabel dependen (terikat) yaitu Variabel yang menjelaskan pengaruh variabel lain, dan 2 variabel independen (bebas) yaitu yang dijelaskan mempengaruhi variabel dependen. Jadi dalam penelitian ini memiliki variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dan variabel independen yang terdiri dari kompensasi finansial, dan motivasi kerja.

Berikut adalah model penelitian

**Gambar 2.1 Model Penelitian**

