

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

Dalam landasan teori dapat dijabarkan mengenai teori – teori yang mendukung pada penelitian ini, antara lain sumber daya manusia, kompensasi, motivasi, kinerja karyawan.

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2011: 10), “ Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi – segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian”.

a.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P Siagian. (2015:6): “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang- orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Mangkunegara (2015:2) berpendapat: “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Handoko (2009:15) “sumber daya manusia (SDM) merupakan penarikan, seleksi, pengembangan,

pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Berdasarkan uraian diatas, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dalam organisasi perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dan sangat menentukan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiataannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pengertian kompensasi menurut Handoko adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Handoko Dalam Septawan (2014: 5), kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan

fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Tetapi jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka antara para karyawan itu sendiri. Jadi, departemen personalianya biasanya merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Dalam dunia bisnis telah banyak metode yang digunakan untuk menarik perhatian karyawan, sehingga akan mempengaruhi produktifitas mereka agar lebih efektif dan efisien. Salah satu metode yang digunakan adalah metode pemberian reward ( penghargaan atau pujian) dan insentif.

Dengan diterapkannya sistem reward dan insentif, perusahaan juga harus dapat memperkirakan kebutuhan dari karyawannya. Dengan kebutuhan tersebut mampu memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat sehingga dapat membantu memenuhi kebutuhannya. Dengan kebutuhan yang terpenuhi tersebut akan menggerakkan semangat kerja mereka, sehingga produktivitas mereka akan meningkat, hal ini merupakan harapan dari perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari faktor lingkungan yang mendukung untuk

terlaksananya kerja efektif. Faktor lingkungan mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan penuh semangat dan mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

## **b. Jenis – Jenis Kompensasi**

Ada dua jenis komponen nyata dari sebuah program kompensasi, baik berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada karyawan. Komponen program kompensasi menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:419) gaji pokok, merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan:

### **1. Kompensasi Langsung**

Kompensasi dasar yang diterima oleh seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji (financial), disebut gaji pokok (base pay). Banyak organisasi menggunakan dua kategori gaji pokok, per jam dan gaji tetap, yang didefinisikan berdasarkan cara imbalan kerja tersebut didistribusikan dan sifat dari pekerjaan.

Kompensasi langsung antara lain:

#### **b. Upah**

Merupakan imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.

#### **c. Gaji**

Merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Penghasilan tidak tetap, jenis lain dari imbalan kerja langsung adalah tidak tetap (variable pay), yang merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individu, tim ataupun organisasi.

d. Bonus

Merupakan tunjangan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerja secara penilaian relatif (relative assessment).

e. Insentif

Merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan di unit kerja tertentu atas pencapaian kinerjanya sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan.

f. Opsi Saham

Merupakan program jangka panjang yang diberikan kepada karyawan sebagai pengikat kerja sama dengan perusahaan.

## 2. Kompensasi Tidak Langsung

Dengan kompensasi tidak langsung, karyawan menerima nilai nyata dari penghargaan tanpa menerima uang tunai yang sebenarnya (non financial). Tunjangan

(benefit) suatu penghargaan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi tidak langsung antara lain:

a. Asuransi Kesehatan/Jiwa

Merupakan pemberian jaminan kesehatan atau keselamatan kerja kepada karyawan.

b. Cuti Berbayar

Merupakan salah satu tunjangan yang diberikan karena adanya suatu alasan tertentu seperti cuti sakit, cuti menikah, cuti melahirkan, cuti haid dan cuti ibadah agama.

c. Dana Pensiun

Diberikan kepada karyawan atas segala dedikasi karyawan terhadap perusahaan, biasanya kompensasi ini diberikan berdasarkan waktu bekerja dan jabatan karyawan di suatu organisasi.

d. Tunjangan Hari Raya

Merupakan kompensasi yang diberikan secara terpisah oleh perusahaan karena adanya peringatan hari keagamaan.

e. Sumbangan Pernikahan

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan dan bersifat sekali seumur hidup.

**c. Tujuan Kompensasi**

Pemberian kompensasi penting bagi organisasi untuk mencerminkan suatu apresiasi dari perusahaan kepada karyawan mereka dan suatu bentuk usaha untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama sekaligus aset penting bagi suatu organisasi.

Malayu S.P. Hasibuan (2009) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara bos dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugas nya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib me mbayar kompensasi

b. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah. (Kalau kompensasi besar, kemungkinan dapet karyawan yang qualified lebih besar).

d. Motivasi

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

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin Karena a turnover yang relatif kecil. (Tidak ada pengunduran diri, protes, komplain).

**d. Reward**

**1. Pengertian reward**

Simamora dalam Arik (2016:15): “Insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.” Fitri dkk (2013) berpendapat bahwa: “Sebagai bentuk apresiasi terhadap suatu prestasi tertentu yang diperlihatkan/dimunculkan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan”.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa reward adalah segala imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan



membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang-ulang.

Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya. Sistem pemberian reward merupakan hal yang penting dan harus ada di perusahaan, karena dengan adanya sistem ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Tentunya pemberian reward ini harus ada ukuran standar dari perusahaan. Karyawan seperti apa yang masuk kriteria penilaian untuk mendapatkan penghargaan.

## **2. Jenis – jenis reward**

Mahsun (2006) reward dibedakan menjadi dua jenis, yakni:

### **a. Social reward**

Social reward adalah pujian dan pengakuan diri dari dalam dan luar organisasi yang merupakan faktor ekstrinsik reward yang diperoleh dari lingkungannya seperti penghargaan, piagam dan lain sebagainya.

### **b. Psychic reward**

Psychic reward merupakan faktor intrinsik reward yang merupakan efek dari penghargaan yang diberikan seperti halnya pujian yang akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri karyawan

## **3. bentuk – bentuk reward**

Manfred Kets de Vries (Luthan, 2011) cendekiawan terkenal dan konsultan baru-baru menyatakan, "Sangat mudah untuk mengatakan uang bukanlah segalanya selama kita memiliki uang yang cukup. Sayangnya, pada kenyataannya, semakin banyak uang yang kita miliki, semakin banyak pula kita menginginkan uang".

#### **4. Fungsi Reward (Penghargaan)**

Ada tiga fungsi penting penghargaan yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- a. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
- b. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.

#### **5. Indikator Reward (penghargaan)**

Kadarisman (2012:122), indikator reward (penghargaan) adalah sebagai berikut:

- a. Upah

Merupakan imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.

- b. Gaji

Merupakan imbalan kerja yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja. Penghasilan tidak tetap, jenis lain dari imbalan kerja langsung adalah tidak

tetap (variable pay), yang merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individu, tim ataupun organisasi.

c. Insentif

Merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan di unit kerja tertentu atas pencapaian kinerjanya sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan.

d. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan secara terpisah oleh perusahaan karena adanya peringatan hari keagamaan.

**3. Motivasi**

**a. Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakkan” (to move). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan 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**

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015:146) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

3. Mempertahankan kestabilan karyawan meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga 34 dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

### **c. Faktor motivasi**

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang dikemukakan Saydam dalam Arindha (2014:40) yaitu :

#### **1. Keluarga dan Kebudayaan**

Dalam prestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan seperti orang tua dan teman.

2. Konsep diri

Konsep diri berkaitan dengan cara berfikir pegawai. Jika dirinya mampu dalam melakukan sesuatu, maka akan termotivasi untuk melakukan dengan baik.

3. Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas.

4. Pengakuan dan Prestasi

Lebih termotivasi bekerja apabila diperhatikan dan diakui oleh pimpinan dan rekan kerjanya.

5. Cita – cita atau Aspirasi

Target yang ingin dicapai dalam melakukan pekerjaan agar menghasilkan sesuai tujuan organisasi.

**d. Jenis – jenis motivasi**

Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (anxiety reducing motivation) atau “pendekatan wortel” (the carrot approach) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan

untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motifasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

**e. Sumber Motivasi**

Siagian (2014:167) dalam sumber motivasi ini digolongkan dalam 2 bagian yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi yang muncul dari dalam diri pegawai yang berfungsi tanpa adanya dorongan dari luar.

- a. Minat

Jika ada suatu kegiatan yang sesuai minat pegawai maka pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan kegiatan tersebut.

- b. Sikap positif

Pegawai yang mempunyai sikap positif pastinya akan terlibat dalam kegiatan dan rela untuk ikut dan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

### c. Kebutuhan

Setiap pegawai pasti memiliki kegiatan tertentu dan berupaya memenuhi kebutuhan dengan melaksanakan serangkaian aktivitas.

## 2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang muncul karena adanya dorongan dari luar.

### a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

### b. Kesehatan kerja

Dalam hal ini kebijakan dan administrasi yang baik akan memunculkan jaminan kesehatan bagi pegawai, pelayanan klinik baik dan teknisi yang memadai, kondisi kerja dan keselamatan kerja yang mendukung.

## 4. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan



dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari taka-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan. Moeherionto ( 2012: 69)

#### **b. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Rivai (2011: 560) manfaat penilaian kinerja antara lain:

1. Karyawan dapat termotivasi untuk lebih baik lagi.
2. dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya serta
3. memperbaiki kelemahan dan meningkatkan kelebihan.
4. Dapat mengetahui standard hasil yang ditetapkan.
5. Terjadinya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan.
6. Dapat berdiskusi mengenai masalah pekrjaan dan cara atasan dalam mengatasinya.
7. Terjalin hubungan baik antara karyawan dengan atasan.

8. Karyawan dapat melihat lebih jelas konteks pekerjaannya.

c. **Evaluasi Penilaian Kerja**

Manggison dalam Mangkunegara (2008) evaluasi kinerja atau penilaian prestasi pegawai adalah penilaian prestasi kerja adalah penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan untuk menentukan apakah seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sikula dalam Mangkunegara(2008), mengemukakan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu barang. Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai dan kinerja organisasi. Di samping itu juga untuk menentukan pelatihan dan dapat memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dimasa yang akan datang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal proses jabatan atau penentuan imbalan.

## B. Penelitian yang Relevan

Berikut beberapa penelitian terdahulu dengan judul sejenis sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Tabel Penelitian yang Relevan**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
1	Dyah Widiastuti	Analisis pengaruh motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan di bagian Lost and Found PT Angkasa Pura I Bandar Udara Adi Sutjipto Yogyakarta pada bulan Agustus sampai September 2015	2012	Koefisien korelasi dapat diketahui bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dengan prestasi karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai ke-eratan korelasi 0,451 yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka diikuti dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi dan sebaliknya.
2	Anggi Saputra	Analisis Antara Motivasi dan Kinerja Karyawan Divisi Aviation Security (AVSEC) Bandar Udara International Adi Soemarmo Surakarta.	2017	Berdasarkan uraian dan pembahasan tentang analisis dan pengujian hipotesis pada bab IV maka kesimpulan yang dapat disampaikan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan analisis koefisien korelasi menunjukkan adanya korelasi atau hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan besarnya nilai korelasi $1,000 > 0,50$ yang berarti bahwa motivasi kerja berkorelasi

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
				kuat dengan kinerja karyawan. Koefisien korelasi menunjukkan bahwa 110 ditolak.
3.	Yohana	Pengaruh Beban Kerja dan Motivaai terhadap Kinerja unit HCGA di kantor AP 1 Bandara SOC.	2019	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai dari beban kerja memiliki nilai sebesar <math>0.655 &gt; 0,05</math> maka dapat dikatakan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan, jika melalui uji T nilai beban kerja memiliki nilai <math>T_{hitung} 0.978 &gt; T_{tabel} 0.48</math> maka dapat dikatakan bahwa variabel X1 tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y.</li> <li>2. Sehingga untuk nilai motivasi kerja sebesar <math>.003</math>. Karena nilai Sig. <math>0.016 &lt; 0,05</math> maka dapat dikatakan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Nilai <math>T_{hitung}</math> adalah <math>2.734 &gt; T_{tabel} 0.48</math> maka dapat dikatakan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh terhadap variabel Y.</li> <li>3. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa beban kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai yang didapatkan dari nilai korelasi sebesar <math>0.754</math>. hal ini</li> </ol>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tahun Penelitian	Hasil Penelitian
				menjelaskan pengaruh kedua variabel independent terhadap variabel dependent sebesar 66,4%. Sedangkan untuk sisanya (100% - 66,4%= 33,6%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Sumber : Hasil penelitian sebelumnya

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah membahas dua variable yaitu motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan untuk perbedaannya terletak pada waktu dan obyek penelitian.

### C. Kerangka Berpikir

Merupakan sebuah ketentuan umum apabila dalam pemecahan suatu masalah diperlukan suatu landasan. Adanya suatu landasan dimaksudkan agar dalam pembahasan masalah nantinya mempunyai arah yang pasti dan acuan yang jelas dalam penyelesaiannya. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan dari variabel bebas yaitu kompenasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan di Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaralam.

Adapun indikator dimensi variabel penelitian pada tabel 2.2 dan variabel gambar pada 2.3.

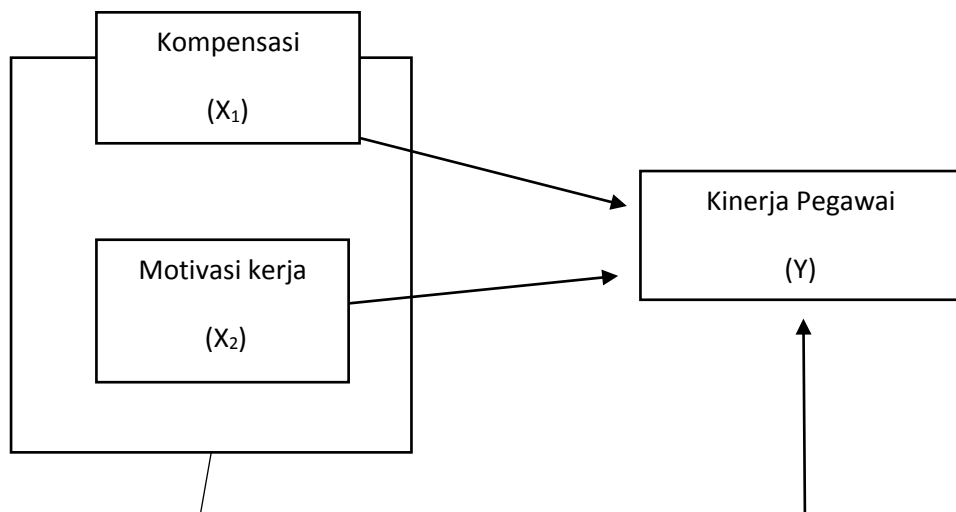
**Tabel 2.2 Dimensi Varibel Penelitian**

No	Variabel	Indikator
1.	Kompensasi	a. Pengertian Kompensasi b. jenis – jenis kompensasi 1. Kompensasi langsung. 2. Kompensasi tidak langsung. c. Tujuan Kompensasi d. Asas Kompensasi e. Reward
2.	Motivasi	a. Pengertian motivasi b. Tujuan motivasi c. Faktor motivasi d. Jenis – jenis motivasi e. Sumber motivasi
3.	Kinerja Pegawai	a. Pengertian kinerja b. Penilaian kinerja karyawan c. Manfaat penilaian kinerja karyawan d. Evaluasi penilaian kerja e. Proses penilaian kinerja karyawan

Sumber : Peneliti,2020

Berikut adalah kerangka berpikir dalam penelitian ini terdapat pada tabel

2.3



### Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti,2020

#### D. Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Internasional Atung Bungsu Pagaralam. Dengan sementara untuk hasil penelitian ini adalah:

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi dan motivasi kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.