

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

Kajian teori dalam penelitian ini adalah tentang teori motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.¹⁹ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan.

¹⁹ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), hal. 09.

Mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Jadi MSDM diartikan sebagai seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.²⁰

Dengan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, maka MSDM merupakan tata cara dalam perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam rangka pencapaian tujuan suatu perusahaan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengorganisasian

²⁰ Henry Simmamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), hal. 3.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*)

3) Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan.²¹

5) Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *reward* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial.²² Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan system

²¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 23.

²² M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 6.

pembayaran secara langsung (*direct payement*) yang berupa gaji pokok (*base payment*) yaitu upah dan gaji. Dan kompensasi variabel yaitu insentif dan bonus.²³

Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis.²⁴

Dari definisi diatas secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan tambahan atau imbalan atas balas jasa yang diterima karyawan karena pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan.

b) Tujuan Kompensasi

Menurut Keith Davis dan Werther, secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan untuuk mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan. Dan secara khusus Keith Davis dan Werther menguraikan tujuan kompensasi yang efektif, meliputi hal-hal berikut:

²³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 255.

²⁴ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Jakarta Selatan: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 196.

- (1) Memperoleh personil yang berkualifikasi
- (2) Mempertahankan karyawan yang ada
- (3) Menjamin keadilan
- (4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- (5) Mengendalikan biaya
- (6) Mengikuti aturan hukum
- (7) Memfasilitasi pengertian
- (8) Meningkatkan efisiensi administrasi.²⁵

c) Indikator Kompensasi

Terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

- (1) Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:
 - (a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

- (b) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan

²⁵ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 197.

sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

(c) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

(2) Kompensasi non materiil, yang terdiri dari:

(a) Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

(b) Pujian

Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

(c) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.²⁶

²⁶ Henry Simmamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 445.

6) Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu diperlukan perasaan dan sikap karyawan dalam menetapkan kebijakan organisasi. Pengintegrasian mencakup, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.²⁷

a) Motivasi

(1) Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki.²⁸ Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi didefinisikan sebagai suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai.²⁹

Banyak pengertian motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, memberikan batasan sebagai “*the process by*

²⁷ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 23

²⁸ Onong Uchjana Effendy, *Human Relation dan tertentu Public Relations*, (Bandung: Mandar Maju, 1993), hal. 69.

²⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 109.

which behavior is energized and directed". Mathis dan Jackson mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk suatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia – sia. Robbins (2003), *motivation as the processes that account for an individual intensity, direction and persistence of effort toward attaining a goal.*³⁰

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Adanya motivasi kerja akan mendorong seseorang untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Seseorang yang memiliki motivasi kuat, mereka akan memiliki rasa tanggung jawab untuk menghasilkan suatu kinerja yang baik.

(2) Tujuan motivasi kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal.

Tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

³⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 312.

- (a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- (b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- (c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- (d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- (e) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- (f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- (g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- (h) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- (i) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.³¹

(3) Indikator motivasi

- (a) Kinerja (*Achievement*). Seseorang akan memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan untuk dapat mendorong mencapai sasaran.
- (b) Penghargaan (*Recognition*). Penghargaan dan pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan dorongan yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi.
- (c) Tantangan (*Challenge*). Adanya tantangan yang dihadapi merupakan dorongan yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi dorongan.

³¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal.312.

- (d) Tanggung jawab (*Responsibility*). Adanya rasa ikut serta memiliki rumoso handarbeni akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggungjawab.
- (e) Pengembangan (*Development*). Dalam pengembangan kemampuan seseorang, dapat menjadi dorongan yang kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
- (f) Keterlibatan (*Involvement*). Adanya rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kontak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan dorongan yang cukup kuat untuk karyawan.
- (g) Kesempatan (*Opportunity*). Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan dorongan yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan untuk perbaikan nasib tidak akan menjadi dorongan untuk bekerja secara produktif.³²

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya berbagai indikator yang dapat membangun motivasi karyawan, antarlain adalah kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan tentu akan mempermudah atasan atau manajer dalam mengelola

³² Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hal. 122.

sumber dayanya khususnya tenaga kerja karyawan agar produktivitas perusahaan lebih berkembang pesat.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.

c) Kepemimpinan

Kepemimpinan menyangkut penanganan dan pengelolaan sumber daya organisasi secara tepat untuk memperoleh hasil yang diinginkan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi individu dan kelompok untuk mencapai sasaran.³³

2. Karakteristik individu

a. Pengertian karakteristik individu

Menurut Akmad Subkhi karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal.³⁴

b. Indikator karakteristik individu

1) Kemampuan (ability)

Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari

³³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal.11-12.

³⁴Akhmad Subkhi dan Mohammad Jaouhar, *Pengantar Teori...*, hal. 23.

pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Indikatornya adalah :

- a) Pengetahuan kerja
- b) Keterampilan kerja

2) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga. Indikatornya adalah:

- a) Pekerjaan yang memuaskan
- b) Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga

3) Sikap

Sikap adalah pernyataan baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah:

- a) Perasaan atas pekerjaan
- b) Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

4) Minat

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini dibuktikan oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu

faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda, indikatornya adalah:

- a) Kesukaan pada ide-ide tertentu
- b) Kesukaan pada pekerjaan

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance* diartikan sebagai hasil atau keluaran dari suatu proses.³⁵ Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*).³⁶ August W. Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka membeberikan kontribusi kepada organisasi antarlain kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran tempat kerja, dan sikap kooperatif.³⁷

³⁵ Nurlaila, *Manajemen Sumberdaya Manusia I*. (Ternate: Lepkhair, 2010), hal. 71.

³⁶ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 230-231.

³⁷ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management buku 2 Edisi Pertama*, (Jakarta: Salemba Empat, 1997), hal. 105.

Dengan definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Selain karyawan dalam organisasi dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga bisa menjadi liabilitas atau penghambat. Ketika karyawan terus menerus meninggalkan organisasi, dan ketika karyawan tetap bekerja namun tidak efektif, sumber daya manusia merupakan masalah kompetitif yang menempatkan oraganisasi dalam kondisi yang merugi.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

1) Faktor internal

- a) Kemauan karyawan dalam bekerja. Kemauan dalam bekerja ini adalah dalam artian bekerja bukan atas paksaan orang lain, atau bukan kehendak orang lain, namun keinginan dari diri sendiri. Kemudian semangat dalam bekerja, tidak malas – malasan atau membolos pada saat jam kerja demi kegiatan lain yang tidak terlalu penting.
- b) Disiplin dalam kerja. Misalnya tepat waktu pada saat masuk kerja.
- c) Memiliki keahlian dan kreativitas dalam bekerja. Keahlian dan kreativitas disini dimisalkan seorang karyawan memiliki keahlian dalam bidang kecantikan, sehingga karyawan tersebut ditempatkan di bidang kosmetik/ memakaikan make up.

d) Berpendidikan tinggi. Pendidikan yang telah dimiliki atau dilalui karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan atas ilmu yang dimilikinya dalam jenjang pendidikan.³⁸

2) Faktor eksternal

a) Lingkungan atau tempat karyawan bekerja itu sendiri. Selain tempat bekerja lingkungan disini juga bias diartikan sebagai orang – orang yang berada di sekelilingnya dalam lingkup kerja, misalnya rekan kerja, konsumen, atasan/ manager, dsb.

b) Karyawan mendapat pelatihan dari tempat ia bekerja. Pelatihan merupakan tanggung jawab manajer untuk mengembangkan karyawan, pelatihan adalah proses untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif.

c) Karyawan mendapat motivasi dari pimpinan.

d) Kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjajanya.³⁹

c. Indikator kinerja

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

³⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 311.

³⁹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 255.

2) Kualitas kerja

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

3) Ketepatan waktu

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

4) Efektivitas

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

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.⁴⁰

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Albanjari,⁴¹ Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap motivasi; kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi; karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan;

⁴⁰ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2006), hal. 74.

⁴¹ Fatkhur R. Albanjari, "Pengaruh Biografis Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bmt Binaan Pinbuk Tulungagung", *An-nisbah: Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.02, No.02, 2016.

kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan; dan motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dalam uji path menunjukkan bahwa karakteristik biografis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi; dan kepemimpinan berpengaruh. Adapun persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Erawati⁴², penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar dan mengetahui variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di Hotel Amaris Makassar. Metode penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Amaris Makassar. Sedangkan variabel yang paling dominan adalah variabel motivasi kerja. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

⁴²Andi Hartini Erawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Makassar", *Jurnal Ekonomi*, Vol 3 No 1, 2015.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama⁴³, Dari hasil pengujian regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu kompensasi, variabel dependen yaitu kinerja serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Chairy⁴⁴, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan Cabang Medan. Metode penelitian yaitu menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian adalah sejumlah 52 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja

⁴³ Stefanus Andi Pratama, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 25, No. 01, 2015.

⁴⁴ Putra Chairy, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan", *Jurnal EMBA*, Vol. 06 No.02, 2017.

karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Sedangkan secara simultan variabel bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya terletak pada variabel karakteristik individu dan kinerja. Perbedaan dengan penelitian yang saya lakukan terletak pada penambahan variabel lain yaitu motivasi kerja dan kompensasi, selain itu juga perbedaan pada objek penelitian.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ririvega, dengan hasil penelitian bahwa Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel dengan tingkat signifikan $> \alpha$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel dengan tingkat signifikan $< \alpha$. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan terletak pada variabel independen yaitu motivasi terletak pada variabel X_1 dan kompensasi terletak pada variabel X_2 dan pada penelitian yang saya lakukan menambahkan karakteristik individu sebagai X_3 . Selain itu juga perbedaan pada objek penelitiannya, yang mana penelitian terdahulu meneliti karyawan

pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado Dan persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja.⁴⁵

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat⁴⁶, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries. Metode penelitian yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel yang digunakan adalah sensus dengan jumlah 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki⁴⁷. Dengan hasil penelitiannya adalah yang pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.378 dan nilai signifikansi $t(0,005) < \alpha = 0.05$. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2)

⁴⁵ Ririvega Kasenda, "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado", *Jurnal EMBA*, Vol. 01 No. 03, 2013.

⁴⁶ Cynthia Novita Hidayat, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 03 No. 02, 2015.

⁴⁷ Rizki Akbar Haditya, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 51 No. 01, 2017.

terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.419 dan nilai signifikansi $t(0,005) < \alpha = 0.05$. Ketiga, variabel kinerja karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan nilai koefisien determinansi (R) sebesar 0,545 artinya bahwa kompensasi finansial (X1) dan motivasi kerja (X2) 54,5% berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat persamaan dalam penelitian tersebut yaitu terletak pada variabel independennya yaitu variabel motivasi kerja kompensasi. Terdapat perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan yaitu saya menambahkan variabel karakteristik individu dalam penelitian ini. Selain itu, dalam objek penelitiannya juga berbeda. Dalam penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian pada Perusahaan Daerah (PD) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Bank Daerah Lamongan. Dan dalam penelitian yang saya lakukan disini akan menggunakan objek penelitian perusahaan retail. Yaitu perusahaan yang menyediakan dan menjual barang – barang konsumsi. Disini peneliti memilih obyek penelitian di Toko Serba Ada (Toserba) Amanah Kabupaten Tulungagung.

Penelitian yang digunakan oleh Rukhayati⁴⁸, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi berpengaruh

⁴⁸ Rukhayati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise", *Jurnal EMBA*, Vol. 05, No. 02, 2018.

terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise, serta untuk mengetahui dan menganalisis variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Talise. Metode penelitian yaitu menggunakan penelitian verifikasi. Metode pengumpulan data menggunakan angket, observasi dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talise. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu motivasi kerja serta variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup, obyek penelitian, serta jenis penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Kuddy⁴⁹, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yaitu dengan menggunakan survei langsung dengan menggunakan instrumen kuesioner dan hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan

⁴⁹ Andarias Kuddy, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua", *Jurnal Ekonomi*, Vol. 01 No. 02, 2017.

Provinsi Papua. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu motivasi, variabel dependen yaitu kinerja serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar⁵⁰, yang bertujuan untuk menganalisis deskripsi dan Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah secara parsial dan simultan baik langsung maupun tidak langsung. Metode penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah dengan jumlah pegawai sebanyak 82 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah dua variabel independen yang digunakan yaitu karakteristik individu dan variabel dependen yaitu kinerja. Metode penelitian juga sama-sama menggunakan penelitian asosiatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

⁵⁰ Iskandar, "Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 05 No.01, 2017.

Penelitian yang dilakukan oleh Suprihati⁵¹. Hasil uji t menyimpulkan bahwa masing-masing variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan uji F menunjukkan bahwa variabel diklat, motivasi, insentif dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta uji R² didapatkan hasil sebesar 0.660 atau 66 % yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 66 % sedangkan sisanya (34 %) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lainnya. Motivasi secara individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi yang dimiliki para karyawan dalam bentuk adanya insentif dalam bekerja, adanya balas jasa terhadap hasil kerja dan kemampuan belajar terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah satu variabel independen yaitu motivasi, variabel dependen yaitu kinerja serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada ruang lingkup dan obyek penelitian.

C. Kerangka Konseptual

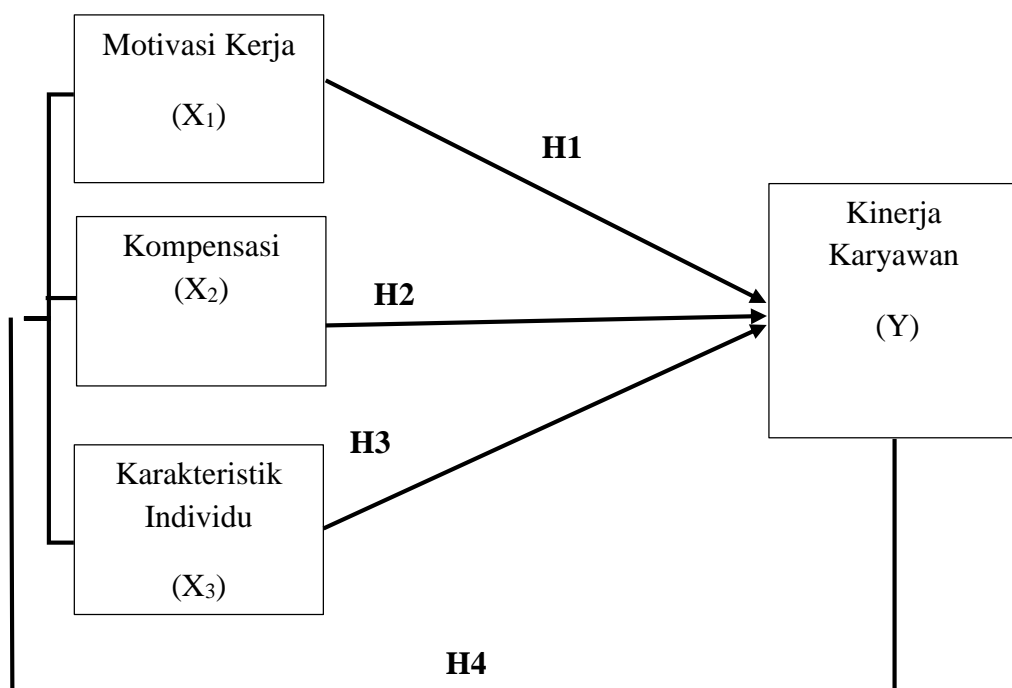
Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini. Variabel – variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) sebagai variabel

⁵¹ Suprihati, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen”, *Jurnal Paradigma*, Vol. 12, No. 01, 2014.

dependen. Sedangkan motivasi kerja (X_1) kompensasi (X_2) dan karakteristik individu (X_3) sebagai variabel independen. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disusun sebuah kerangka konseptual yang tersaji pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Sumber: Kajian teoritis dan empirik yang relevan, 2019

Pola pengaruh dalam kerangka konseptual penelitian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap variabel kinerja (Y).

Didukung teori yang dikemukakan oleh Effendi⁵² Sutrisno⁵³ dan

⁵² Onong Uchjana Effendi, *Human Relation...*, hal. 69.

⁵³ Sutrisno, *Sumber Daya...*, hal. 109

- Nurlaila⁵⁴. Serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rukhayati⁵⁵, Kuddy.⁵⁶
2. Pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Didukung teori yang dikemukakan oleh Kadarisman⁵⁷ dan Wilson Bangun⁵⁸. Serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pratama⁵⁹, Haditya⁶⁰.
 3. Pengaruh variabel karakteristik individu (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Didukung teori yang dikemukakan oleh Subkhi⁶¹. Serta dalam kajian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairy⁶².
 4. Pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dan Ririvega⁶³ Iskandar⁶⁴.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari uraian gambar kerangka pikir teoritis di atas, serta dengan mengacu pada latar belakang, rumusan masalah, dan telaah pustaka maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

⁵⁴ Nurlaila, *Manajemen Sumberdaya...*, hal. 71.

⁵⁵ Rukhayati, "Pengaruh Motivasi dan..."

⁵⁶ Andarias Kuddy, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi..."

⁵⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi...*, hal. 6.

⁵⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.255.

⁵⁹ Stefanus Andi Pratama, "Pengaruh Kompensasi..."

⁶⁰ Rizki Akbar Haditya, "Pengaruh Kompensasi..."

⁶¹ Akhmad Subkhi dan Mohammad Jaouhar, *Pengantar Teori...*, hal. 23.

⁶² Putra Chairy, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik..."

⁶³ Ririvega Kasenda, "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya ..."

⁶⁴ Iskandar, "Pengaruh Karakteristik Individu..."

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung.
- H3 : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung.
- H4 : Motivasi kerja, kompensasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toserba Amanah Kabupaten Tulungagung.