

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, kepuasan dan kinerja pegawai, berikut penelitian-penelitian terdahulu :

Tabel 2.1  
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	(Novita dan Haryadi, 2014)	Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja Perusahaan, Kebun Jeruk, West Jakarta	Motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), Kepuasan (Y) dan kinerja karyawan (Z)	Analisis jalur	Motivasi kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 58.8%. Motivasi kerja Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 83.8%
2	(Sopiah, 2013)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Outsourcing Bank Syariah Malang	Kepuasan Kerja (X) Kepuasan (M) Dan Kinerja(Y)	Analisis jalur	(1) kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (2) kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
3	(Danish, 2010)	Pengaruh Reward dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebuah studi empiric di Pakistan	Reward (X1) and kepuasan kerja (X2) dan Motivasi kerja (Y)	Regresi linier	Terdapat hubungan antara dimensi motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan reward and kondisi kerja
4	(Nabi, 2017)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan studi pada Bank Karmasangsthan Bangladesh	Motivasi (X) dan kinerja karyawan (Y)	Regresi linier	Terdapat pengaruh positif motivasi dengan kinerja karyawan studi pada Bank Karmasangsthan Bangladesh

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
5	(Rizkayani, 2017)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Yang dimoderasi kompensasi dan dimediasi Kepuasan kerja	motivasi (X), Kepuasan Kerja (M) Kinerja Karyawan (Y)	Analisi jalur	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak dimediasi kepuasan kerja; dan kompensasi merupakan variabel moderator, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja dimoderasi oleh kompensasi
6	Babar Zaheer Butt	A study measuring the effect of pay, promotion and training on job satisfaction in pakistani service industry	Gaji, promosi, pelatihan dan kepuasan	Independent Sample T Test	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan factor kompensasi, pelatihan dan promosi
7	Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta Di kota denpasar	kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<i>path analysis</i>	1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.
8	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	motivasi <i>relatedness</i> dan <i>growth</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi <i>existence</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kompensasi

#### 1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012 : 88). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Sutrisno, 2011:62)

Kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. (Nawawi, 2008 :122)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pengembalian yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi

#### 2. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi antara lain (Hasibuan, 2012: 92):

##### a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan

tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar 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

d. Motivasi

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

3. Jenis Kompensasi

a. Kompensasi Finansial, Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

1) Kompensasi finansial langsung, dengan indikator : Pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif.

2) Kompensasi finansial tidak langsung dengan indikator : asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan

kendaraan.

b. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

## 2.2.2 Motivasi Kerja

### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. (As'ad, 2012: 102)

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. (Malthis dan Jackson, 2012 : 163)

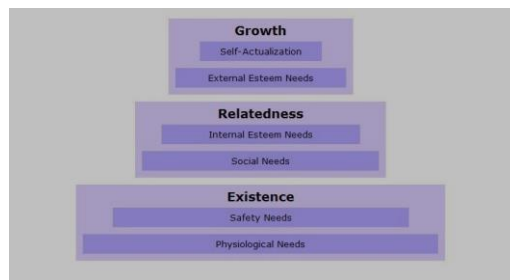
Menurut teori motivasi ERG Theory yang dikembangkan Clayton Alderfer kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. (As'ad, 2012: 102)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat didefinisikan motivasi kerja merupakan dorongan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan

Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebutuhan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.



Gambar 2.1 Teori Motivasi ERG

## 2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi mengacu pada kaitan hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG

### a) Motivasi Karena Kebutuhan *Existence* (Kebutuhan bertahan hidup)

Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhiny akebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan semacamnya.

### b) Motivasi Karena Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari

lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkungan terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain.

c) **Motivasi Karena Kebutuhan Growth (Kebutuhan Perkembangan Diri)**

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai.

Di tempat kerja, tidak selamanya gaji yang besar membuat orang puas bekerja. Orang cenderung untuk puas dalam bekerja ketika dia dihargai oleh lingkungannya dalam bekerja. Selain itu si pemberi kerja mau menghargai kesempatan pengembangan diri tersebut. (As'ad, 2012: 102)

### **2.2.3 Kepuasan Kerja**

#### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Judge, 2009: 89). Kepuasan merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja



karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. (Hasibuan, 2012: 92)

Kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja. (Wijono, 2012 : 90)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh factor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

## **2. Indikator kepuasan kerja**

Indikator kepuasan kerja sebagai berikut (Robbins & Judge, 2009: 102):

1. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Bayaran

Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

5. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

#### **2.2.4 Kinerja**

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana

aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. (Robbins, 2008: 150)

Kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Sedangkan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. (Malthis & Jackson, 2012: 120)

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad (2012: 98) menyimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. (As'ad, 2012: 102) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010 :20)

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor (Mangkunegara, 2010 :20), yaitu :

### a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realiti (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi

kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Adapun tiga faktor kinerja (*performance*), sebagai berikut (Simamora, 2010: 140) :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi komponen kerja individual, yaitu (Malthis & Jackson, 2012: 120):

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

2. Tingkat usaha yang dicurahkan

3. Dukungan organisasi

Kinerja individual ditingkatkan sampai dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan, akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu ini dikurangi atau tidak ada.

3. Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja pegawai sebagai berikut (Robbins, 2008: 150):

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

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

5. Kemandirian, Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

#### **2.2.5 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja**

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. (Hasibuan, 2012: 92). Kepuasan kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya, sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian.

Kompensasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Novita dan Haryadi (2014) membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

#### **2.2.6 Hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa antara motivasi kerja dan kepuasan kerja saling berhubungan (Hasibuan, 2012: 92). Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung tingkah laku manusia agar semangat, giat, dan antusias dalam bekerja dan

melaksanakan tugas-tugas demi mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robin dan Judge , 2008). salah satu tujuan pemberian motivasi adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. (Hasibuan, 2012) Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena motivasi kerja mendasari karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan serta berpengaruh pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Penelitian Novita dan Haryadi (2014) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.2.7 Hubungann Kompensasi terhadap Kinerja**

Ketika merekrut karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan akan tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika ia akan mendapat kompensasi yang memenuhi kriteria kinerja yang diterapkan manajemen organisasi, maka seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen. Penelitian Sopiah (2013) membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan kompensasi non



finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### **2.2.8 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja**

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Gibson, 2008 : 89). Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang (Suwatno, 2011). Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal dari luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antar motivasi dengan kinerja (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205 dalam Wibowo, 2007:389). Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Penelitian Nabi (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi dengan kinerja karyawan studi pada Bank Karmasangsthan Bangladesh.

### **2.2.9 Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu, pegawai akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya (Luthans, 2006: 144). Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.” (Robbins, 2008: 150). Penelitian Ayu Desi Indrawati (2013) membuktikan

bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan

#### **2.2.10 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja melalui kepuasan**

Kompensasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan terbukti dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi mempengaruhi kinerja melalui berbagai mekanisme termasuk didalamnya melalui mekanisme mediasi. Kepuasan kerja telah terbukti memiliki peran mediasi dalam hubungan antara kompensasi terhadap kinerja (Nitasari, 2012: 121). Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006: 144)

#### **2.2.11 Hubungan Motivasi dengan Kinerja melalui kepuasan**

Motivasi mempengaruhi kinerja melalui berbagai mekanisme termasuk didalamnya melalui mekanisme mediasi. Kepuasan kerja telah terbukti memiliki peran mediasi dalam hubungan antara motivasi terhadap kinerja (Nitasari, 2012: 121). Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai

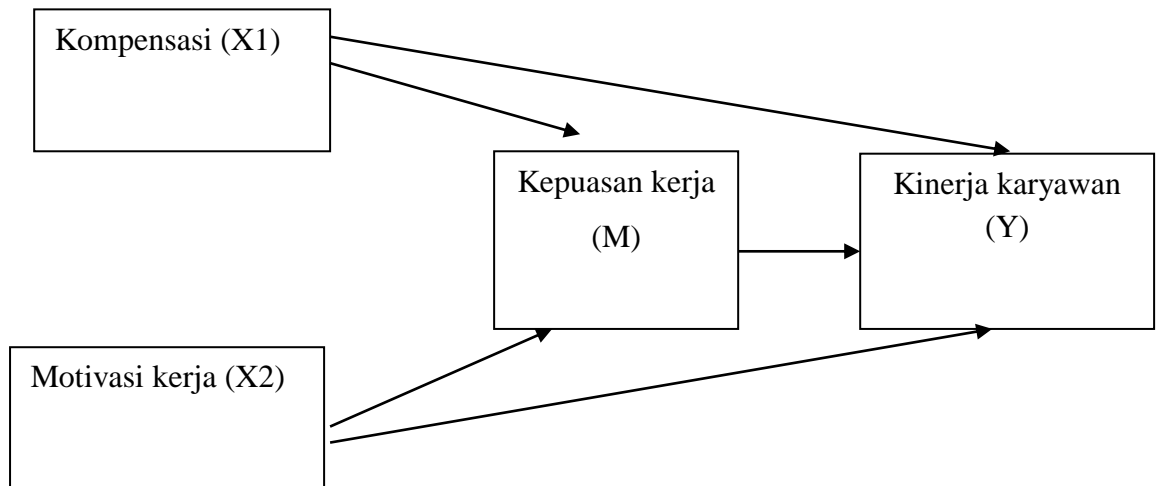
dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006: 144)

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian teori tersebut diasumsikan ketika seorang pegawai Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Jombang memiliki kompensasi motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut dan adapula motivasi karyawan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja terlebih dahulu yang kemudian dengan adanya kepuasan kerja yang timbul dari karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu. Sesuai dengan penelitian

Susan Novita Rotua Situmorang, Haryadi Sarjono (2014) yang membuktikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di

Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Jombang

H2 : Semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja di Dinas

Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Jombang

H3 : Semakin tinggi kompensasi maka semakin baik kinerja pegawai di Dinas

Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Jombang

H4 : Semakin baik motivasi kerja maka semakin baik kinerja pegawai di Dinas

Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Jombang

H5 : semakin tinggi kepuasan Kerja maka semakin baik kinerja pegawai di Dinas

Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Jombang

H6 : semakin tinggi Kompensasi maka semakin meningkatnya kepuasan kerja, semakin baik kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Jombang

H7 : semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkatnya kepuasan kerja, semakin baik kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Jombang