

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak terlepas dari penelitian terdahulu sebagai bahan kajian dalam memperluas teori yang digunakan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad Arifin (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).	Variabel Independen: Kompensasi (X1) Kepuasan Kerja (X2), Variabel Dependen : Kinerja (Y)	Asosiatif dan Kuantitatif dengan Uji Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.
2	Evelyn Gerardine dan Gloria Belinda (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi di Java Paragon Hotel & Residence	Variabel Independen: Kompensasi (X) Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Variabel Mediasi (Z)	Metode Kuantitatif dengan jenis penelitian kausal	Menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Satria Panji Herlambang, Sarman Sinaga, Nikous Soter Sihombing (2022)	Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN Persero UIP Umbagut	Variabel Independen: Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Beban Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y) Variabel Intervening: Motivasi Kerja (Z)	Metode Penelitian Kuantitatif	Menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z), Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z), Beban Kerja (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z), Motivasi kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dan Motivasi Kerja tidak memediasi antara Kompetensi, Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4	Nuraini Firmandari (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Variabel Independen: Gaji (X1), Tunjangan (X2), Bonus (X3) dan Motivasi Kerja (X4) Variabel Dependen (Y)	Metode Kuantitatif dengan Jenis Penelitian Terapan	Menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Tunjangan dimoderasi Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan variabel Bonus dimoderasi Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5	I Kadek Dwi Dharma Wiguna, Ni Putu Eka Mahadewi, Ni Made Sofia Wijaya (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Di PT. Bali Daksina Wisata	Variabel Independen: Kompensasi (X) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	Metode Analisis Linier Berganda	Menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Daksina Wisata Tour and Travel sebesar 9,93% sedangkan untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
6	Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen: Kompensasi (X), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Menunjukkan bahwa data yang diolah menggunakan SPSS 20.0 menghasilkan persamaan $Y=24,662 + 0,543$ , yang berarti dengan meningkatnya Kompensasi sebesar 24,662 maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,543.
7	Rifqi Ali Mubaroq dan Wandy Zulkarnaen	Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	Variabel Independen: Kompensasi (X),	Analisis Deskriptif	Menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Shadiq Sharia Ex. BPRS

	(2017)	Karyawan pada Shadiq Sharia Ex. BPRS Cipagati Bandung	Variabel Dependen: Motivasi Kerja (X).		Cipagati Bandung memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat.
8	Muhammad Dede Septiadi, Luis Marsinah, dan Susi Handayani (2020).	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang.	Variabel Independen: Motivasi (X), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Sederhana	Menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).
9	Okwudili, B. E dan Edeh Friday Ogbu (2017)	<i>The Effect of Compensation on Employee Performance in Nigeria Civil Service: A Study Rivers State Board of Internal Revenue Service</i>	Variabel Independen: Kompensasi (X), Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Survey penelitian <i>cross sectional</i>	Menunjukkan bahwa Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung secara signifikan terkait dengan Kinerja Karyawan di <i>Rivers State Board of Internal Revenue Service</i> .

Sumber : Peneliti Terdahulu dan Data (diolah), 2022.

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### 2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Wibowo (2013) adalah implementasi dari rencana yang telah disusun, tersebut dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja karyawan menurut Rival dalam Sandy (2015) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan karyawan yang secara keseluruhan selama jangka periode tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran organisasi yang telah ditentukan terlebih dulu dan disepakati bersama.

Menurut Riyadi (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan Moeheriono (2012) kinerja karyawan atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari beberapa penjelasan mengenai kinerja karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari proses seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### **2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Handoko (2015) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus diperhatikan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja individunya.

2. Motivasi. Motivasi bekerja dari seorang karyawan adalah karena adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan hidup inilah yang akan menjadi pendorong untuk melakukan segala sesuatu demi mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya.
3. Tingkat Stress Kerja. Merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi dan suatu kondisi seseorang. Tingkat stress kerja yang tinggi dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan.
4. Kondisi Karyawan. Kondisi kerja dalam hal ini yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kondisi lingkungan kerja meliputi tempat kerja, ventilasi udara, serta penerangan atau cahaya ditempat kerja.
5. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan dan semua yang dihadapinya dalam lingkungan kerja.
6. Desain Pekerjaan. Desain pekerjaan harus ditetapkan secara jelas dan teratur supaya setiap karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan Anwar Edison dan Komariyah (2016) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kompensasi. Apabila kompensasi atau imbalan yang diterima oleh karyawan tergolong baik dan layak maka kompensasi ini dapat berdampak pada kinerja dan prestasi kerja karyawan.
2. Motivasi. Seorang karyawan dalam hal ini individu setiap karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka karyawan tersebut akan terdorong untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin yang akan berdampak lurus terhadap kinerja.
3. Kompetensi. Kompetensi merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang. Jika seseorang memiliki keahlian dari dalam dirinya, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih baik daripada seseorang tidak mempunyai keahlian tertentu.
4. Komunikasi. Seseorang dengan cara berkomunikasi yang baik akan memiliki kinerja individu yang baik pula.
5. Kepemimpinan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap pemimpin dalam mengatur dan mengawasi karyawan.
6. Budaya perusahaan. Karyawan akan cenderung melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan dan kebiasaan yang ditetapkan suatu perusahaan.

### 2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan menggunakan skala *Employee Job Performance (EJP)* diadaptasi oleh Khahan Na-Nan and Kanokporn Chaiprasit (2017) dalam jurnal “*Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale*”.

Berikut ini pengukuran kinerja karyawan menggunakan skala *Employee Job Performance (EJP)* :

1. Kualitas Kerja (*Job Quality*). Kualitas kerja dapat diukur melalui persepsi atau pendapat dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan dengan kesempurnaan dan kemampuan karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Kualitas kerja menjadi indikator yang penting dalam kinerja karyawan untuk menilai kemajuan maupun kemunduran suatu perusahaan .
2. Kuantitas Kerja (*Job Quantity*). Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu dengan dinyatakan dalam istilah jumlah unit output.
3. Ketepatan Waktu Kerja (*Job Time*). Waktu kerja menyangkut jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Ketepatan waktu merupakan salah satu indikator kinerja karyawan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian target pekerja.

## **2.2.2 Kompensasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi menurut Anwar Edison dan Komariyah (2016) merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Karyawan menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Menurut Sinambela (2016) Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa atas tenaga ataupun kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Sastrohadiwiryono (2013) menjelaskan bahwa Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa penjelasan mengenai Kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik



berupa uang, barang ataupun sebagainya untuk balas jasa atas kontribusi dari karyawan.

#### **2.2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Edy Sutrisno (2017) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1. Tingkat biaya hidup. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan lebih mempunyai arti apabila dapat digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup minimum.
2. Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain. Dengan cepatnya arus teknologi dan informasi, besaran kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk aktivitas kegiatan yang sama dapat diketahui dengan cepat.
3. Kemampuan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi dapat membayar besaran kompensasi yang tinggi kepada karyawan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab. Dalam hal ini karyawan yang memiliki tingkat pekerjaan yang sulit dan tanggungjawab besar, akan memperoleh kompensasi yang lebih besar dibandingkan karyawan dibawahnya.

5. Peraturan perundang-undangan. Perusahaan harus tetap mengikuti dan taat akan peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah mengenai tingkat kompensasi yang wajib diberikan kepada karyawan.
6. Peranan serikat buruh. Kepentingan dari serikat pekerja dan buruh dapat menjadi penghubung antara kepentingan karyawan dengan perusahaan.

### **2.2.2.3 Indikator Kompensasi**

Skala yang digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan terhadap kompensasi atau pembayaran dalam penelitian ini yaitu *Pay Satisfaction Scale* (Skala Kepuasan Pembayaran) diadaptasi oleh Heneman dan Schwab (1985) dalam jurnal “*Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature And Measurement*” sebagai berikut :

1. *Pay Level*. Tingkat Gaji (*Pay Level*) merupakan pembayaran yang mengacu pada kompensasi langsung pada saat ini (upah atau gaji) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. *Pay Raise*. Kenaikan Gaji (*Pay Raise*) merupakan perubahan individu dalam tingkat gaji yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan berdasarkan klasifikasi pekerjaan atau kriteria yang lainnya.

3. *Pay Structure / Administration*. Struktur atau administrasi penggajian mengacu pada struktur hierarkis yang dibuat antara tingkat upah untuk pekerjaan yang berbeda dalam sebuah organisasi termasuk cara pembayaran yang didistribusikan kepada karyawan, dengan sebagian besar organisasi dikelola dan dialokasikan oleh atasan langsung.
4. *Benefits*. Manfaat (*Benefits*) merupakan pembayaran tidak langsung kepada individu dalam bentuk pembayaran untuk waktu tidak bekerja seperti liburan, asuransi, pensiun, pemeliharaan pendapatan, dan layanan lainnya yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan bervariasi berdasarkan klasifikasi pekerjaan karyawan.

### **2.2.3 Motivasi Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2013) merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Reksohadiprodjo dan Handoko (2012) mengutarakan bahwa Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2016) Motivasi adalah dorongan yang diberikan untuk bertindak terhadap serangkaian proses dengan mempertimbangkan arah, intensitas, ketekunan dan pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan aktivitas, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan mengenai Motivasi Kerja diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud Motivasi Kerja merupakan kekuatan dari dalam diri seseorang yang dapat membangkitkan dan mengarahkan dirinya untuk memiliki dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan.

### **2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Edy Sutrisno (2013) dibedakan menjadi 2, yaitu :

#### **1. Faktor Intern**

1) Keinginan untuk hidup. Setiap manusia memiliki keinginan untuk hidup dengan melakukan pengorbanan untuk kelanjutan hidupnya. Keinginan untuk hidup dan melanjutkan hidup dalam hal pekerjaan dapat melalui pengharapan memperoleh kompensasi yang layak dan mendapatkan pekerjaan tetap.

- 2) Keinginan untuk memiliki. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu bagi seseorang akan mendorongnya melakukan pekerjaan untuk mendapatkan apa yang ingin dimilikinya.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Setelah seseorang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan, maka selanjutnya mereka pasti akan memiliki keinginan untuk dihargai dan dihormati oleh orang disekitarnya.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Mendapatkan pengakuan dari lingkungan sekitar melalui penghargaan yang diperoleh atas prestasi yang diraih dari perusahaan tempat bekerja merupakan keinginan dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- 5) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk menguasai sesuatu akan mendorong seseorang melakukan berbagai cara untuk mendapatkannya meskipun dilakukan melalui cara yang kurang baik.

## **2. Faktor Ekstern**

- 1) Kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja merupakan faktor yang penting meliputi sarana prasarana ditempat kerja.

- 2) Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi karyawan, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan secara layak dan memadai maka motivasi bekerja karyawan akan meningkat dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) *Supervise* yang baik. Setiap perusahaan yang memiliki *supervise* yang baik memiliki fungsi dalam mengarahkan dan membimbing karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan terstruktur.
- 4) Adanya jaminan pekerjaan. Jaminan pekerjaan yang jelas untuk mendukung karir masa depan seseorang dalam bekerja, dapat menjadikan seseorang bekerja dengan keras dan mengorbankan tenaga dan pikiran kepada perusahaan. Sebaliknya, seseorang akan meninggalkan perusahaan apabila mereka merasa kurang adanya informasi dan kejelasan mengenai jaminan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab. Seseorang yang menduduki jabatan dalam perusahaan akan merasa dirinya mempunyai tanggungjawab dan wewenang yang lebih daripada karyawan lainnya untuk melakukan pekerjaan yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi kerja dari dalam dirinya.

6) Peraturan yang fleksibel. Dalam sebuah perusahaan adanya peraturan yang harus dipatuhi karyawan dapat mempengaruhi motivasi kerja dalam diri seseorang. Yang terpenting, suatu peraturan yang berlaku di perusahaan harus diinformasikan kepada karyawan secara jelas dan terperinci agar tidak terjadi adanya perasaan beban dari karyawan.

### 2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi menggunakan *Motivation At Work Scale* (MAWS) yang dikembangkan berdasarkan konsep *Self Determination Theory* oleh Deci dan Ryan (2008) dalam jurnal “*The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages*” sebagai berikut :

1. *Intrinsic Motivation*. Aktivitas seseorang yang dilakukan demi kepentingannya sendiri dikarenakan hal tersebut dianggap menarik dan dapat dinikmati.
2. *Introjection Regulation*. Keterlibatan perasaan emosional oleh seseorang terhadap pekerjaannya, seperti dengan adanya perasaan bangga apabila mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik atau perasaan malu dan bersalah apabila gagal melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

3. *Identification Regulation*. Adanya kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai kepribadian yang dimiliki seseorang, sehingga orang tersebut akan lebih termotivasi dalam bekerja ketika mereka merasa pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan kepribadian mereka.
4. *External Regulation*. Adanya pengaruh dari luar seperti factor social dalam lingkungan kerja berupa pujian dan kritikan yang diperoleh dari rekan kerjanya. Serta pengaruh factor material berupa penghargaan finansial yaitu gaji, upah, insentif, tunjangan dan jaminan kerja.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran langsung maupun pembayaran tidak langsung. Perusahaan membayar besaran kompensasi kepada karyawan yang memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan maksud tujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik meningkatkan prestasi kerjanya.

Karyawan yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik, sebaliknya apabila pemberian kompensasi tidak sesuai dengan tugas



yang dibebankan dapat menurunkan kinerja dari karyawan. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin (2019) dalam jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media, menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Kompensasi dengan Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seorang karyawan untuk menimbulkan semangat kerja dalam memenuhi tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi. Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya adalah diberikannya kompensasi yang memadai oleh perusahaan (Sutrisno, 2013).

Pemberian kompensasi yang tepat oleh perusahaan bagi karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan dan tugas yang telah diberikan kepadanya dapat menciptakan perasaan senang dalam bekerja yang merupakan refleksi dari motivasi kerja. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Siska Putri Atika dan Arif Partono Prasetio (2017) dalam jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Mustika Ratu Cabang Bandung, menunjukkan bahwa Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

### **2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja dari setiap karyawan sesuai tugas yang dibebankan kepadanya dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Edison Anwar dan Komariyah (2016) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Dengan dorongan motivasi dalam diri seseorang akan meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Semakin kuat motivasi yang diberikan akan semakin maksimal kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dede Septiadi dkk (2020), dalam jurnal Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Motivasi (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### **2.3.4 Hubungan Antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja**

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dan memberikan motivasi dalam diri karyawan. Kompensasi menjadi salah satu alasan kebanyakan orang bekerja pada suatu perusahaan, dikarenakan kompensasi dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Dengan memiliki motivasi bekerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja dari karyawan dan

kinerja dari perusahaan akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian yang didukung oleh Evelyn Gerardine dan Gloria Belinda (2018) dalam jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Mediasi, menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

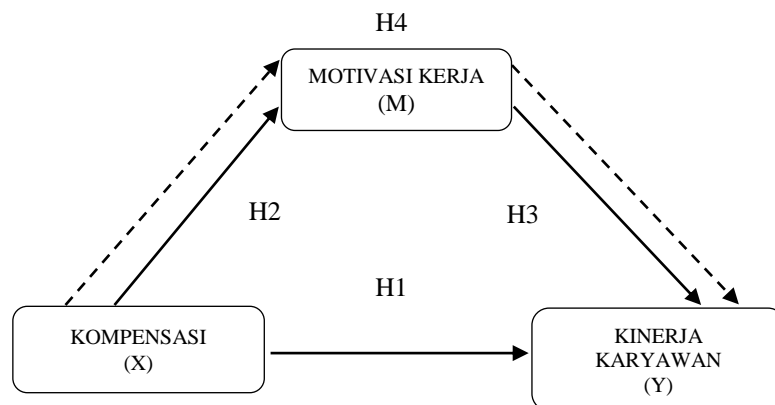
## **2.4 Kerangka Konseptual**

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evelyn Gerardine dan Gloria (2018) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Mediasi” menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian pada latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan bahwa kerangka konseptual peneliti tentang kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja.

Pentingnya tenaga kerja bagi suatu perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan karyawan supaya lebih termotivasi dalam menjalankan

tugas dan tanggungjawab di perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai oleh suatu perusahaan, akan menciptakan rasa motivasi dalam diri setiap karyawan. Kompensasi, motivasi dan kinerja merupakan unsur yang penting dalam suatu proses manajemen sumber daya manusia. Dalam output yang dihasilkan terlihat kinerja karyawan yang merupakan pencerminan dari seberapa besar atau kuat kompensasi dan motivasi yang dimiliki orang tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, secara umum peneliti dapat menggambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Motivasi Kerja memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.