

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Expectancy (Harapan)

Teori Expectancy, seperti yang dikemukakan oleh Vroom dalam (Munandar, 2001) memberikan pandangan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja. Pertama-tama, Valence dalam teori ini menyoroti pentingnya persepsi nilai oleh individu terhadap hasil tertentu. Dalam hal kinerja pegawai, hal ini mencakup sejauh mana penghargaan seperti promosi atau bonus dianggap berharga oleh karyawan. Pemahaman yang mendalam terhadap nilai-nilai yang diinginkan oleh pegawai dapat membantu organisasi mengarahkan kebijakan kompensasi dan pengakuan yang lebih sesuai dan dapat memberikan dorongan motivasi yang signifikan.

Teori ini menyatakan bahwa motivasi individu untuk mencapai kinerja optimal tergantung pada keyakinan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang diinginkan, bahwa pencapaian tersebut akan membawa pada hadiah yang diinginkan, dan bahwa hadiah tersebut memiliki nilai yang tinggi bagi mereka.

Penerapan Teori Expectancy dalam konteks organisasi dapat membantu dalam memahami bagaimana merancang sistem insentif dan promosi yang efektif untuk mendorong kinerja pegawai. Dengan memahami harapan, instrumen, dan nilai-nilai individu, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih memotivasi dan mendukung pencapaian tujuan kerja.

Penerapan Teori Expectancy dalam konteks organisasi tidak hanya membantu dalam merancang sistem insentif dan promosi yang efektif, tetapi juga dapat saling terkait dengan teori kepemimpinan. Dalam teori kepemimpinan, terdapat konsep yang

sering kali diterapkan bersamaan dengan Teori Expectancy, yaitu konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional.

Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin memberikan insentif kepada pengikut sebagai imbalan atas pencapaian tujuan kerja tertentu. Dalam konteks ini, pemahaman tentang harapan, instrumen, dan nilai-nilai individu, sebagaimana dijelaskan dalam Teori Expectancy, dapat membantu pemimpin untuk merancang sistem insentif yang sesuai dengan preferensi dan motivasi karyawan.

Di sisi lain, kepemimpinan transformasional berfokus pada menginspirasi dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi serta meningkatkan kinerja mereka melalui pengembangan hubungan yang kuat dan pengaruh yang memotivasi. Dalam hal ini, pemahaman tentang harapan dan nilai-nilai individu yang disediakan oleh Teori Expectancy dapat membantu pemimpin transformasional untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar lebih efektif dalam memotivasi dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan bersama.

Dengan demikian, penerapan Teori Expectancy dalam merancang sistem insentif dan promosi dalam organisasi dapat melengkapi dan mendukung prinsip-prinsip kepemimpinan transaksional maupun transformasional untuk menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi serta individu.

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja mencakup pencapaian hasil kerja, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepada seorang karyawan. Dalam perspektif Bangun (2012), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

Menurut *The Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja melibatkan pengukuran secara berkala terhadap pencapaian pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Selain itu, dalam peraturan pemerintah, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 dan Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan Standar Kompetensi Profesional (SKP) dan Perilaku Kerja. Indikator kinerja, yang sangat vital dalam penilaian kinerja, menurut peraturan ini mencakup berbagai aspek, dan dalam penelitian ini, indikator kinerja merujuk pada ketentuan dalam Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021.

Sasaran Kerja ASN :

- a. Kuantitas kerja adalah ukuran jumlah atau banyaknya hasil kerja yang dicapai
- b. Kualitas adalah ukuran mutu setiap hasil kerja yang dicapai
- c. Waktu adalah ukuran lamanya proses setiap hasil kerja yang dicapai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai variabel yang saling terkait dalam konteks lingkungan kerja. Motivasi individu, sebagai faktor utama, memberikan dorongan untuk mencapai tujuan kerja dan performa optimal. Kepuasan kerja, mencerminkan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja, juga memiliki peran penting dalam membentuk kinerja mereka. Keseimbangan kerja-hidup menjadi faktor lain yang signifikan, memastikan bahwa pegawai dapat mencapai harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Faktor kompensasi, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif, memberikan dorongan materi yang dapat memotivasi dan memengaruhi tingkat kinerja.

Pengembangan keterampilan dan pelatihan membuka peluang bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi mereka, yang berdampak positif pada kinerja. Pengakuan dan reward atas pencapaian juga membentuk motivasi dan meningkatkan produktivitas.

Faktor-faktor ini, bersama dengan aspek-aspek lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan hubungan tim, secara bersama-sama membentuk kerangka kerja yang kompleks yang memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap variabel-variabel ini dapat membantu organisasi merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai.

Proses penilaian kinerja dijelaskan sebagai metode formal untuk mengukur seberapa baik seorang individu melaksanakan pekerjaannya dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan (Wibowo, 2016).

1. Tujuan adalah suatu kondisi yang diinginkan dan hendak dicapai di masa depan. Konsep ini memberikan arah yang jelas bagi pegawai agar dapat mengarahkan upaya menuju kondisi yang lebih baik. Dalam setiap perusahaan atau organisasi, penetapan tujuan menjadi dasar untuk mengukur keberhasilan dan memberikan landasan bagi strategi kerja yang efektif.
2. Standar merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dengan standar yang jelas, perusahaan dapat menentukan kriteria pencapaian yang dapat diukur, memberikan panduan dalam mengevaluasi kinerja, dan memberikan dasar untuk membuat perbaikan atau penyesuaian jika diperlukan. Standar menjadi acuan yang penting dalam menilai efektivitas pencapaian tujuan dan mengukur kemajuan organisasi.
3. Umpan balik adalah masukan yang diperlukan untuk mengevaluasi kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Melalui umpan balik, perusahaan dapat memahami sejauh mana tujuan tercapai,

mengidentifikasi keberhasilan atau kegagalan dalam implementasi strategi, dan merancang tindakan perbaikan. Umpan balik memberikan informasi kritis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses. Faktor ini menjadi penunjang yang sangat penting, menyediakan dukungan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Alat atau sarana dapat mencakup teknologi, infrastruktur, atau sumber daya manusia yang mendukung kelancaran operasional perusahaan.
5. Kompetensi merujuk pada kemampuan pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Sebagai persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi mencerminkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugasnya dengan efektif. Memahami dan mengembangkan kompetensi pegawai menjadi kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.
6. Motif adalah alasan atau pendorong pegawai untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Dalam konteks kinerja, motif menjadi faktor penting dalam memberikan dorongan atau motivasi kepada individu. Memahami motif pegawai dapat membantu perusahaan mengelola dan memotivasi sumber daya manusia secara lebih efektif.
7. Peluang merujuk pada tugas atau aktivitas yang mendapatkan prioritas lebih tinggi, perhatian lebih banyak, dan memerlukan alokasi waktu yang lebih intensif. Memahami peluang membantu dalam menentukan fokus utama dan memberikan perhatian yang lebih intensif pada tugas-tugas yang kritis bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam kerangka penelitian ini, motivasi dan kompensasi dipilih sebagai dua variabel utama yang akan diteliti untuk memahami dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi individu menjadi pusat perhatian karena keyakinan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan upaya dan dedikasi pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan. Pemilihan variabel ini sejalan dengan Teori Expectancy Victor Vroom, yang

menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran kunci dalam merangsang tindakan individu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Sementara itu, kompensasi dipilih karena pengakuan bahwa faktor materi seperti gaji, tunjangan, dan insentif lainnya dapat menjadi insentif yang kuat bagi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Variabel kompensasi juga merangkum nilai hadiah dan instrumen sebagai bagian dari Teori *Expectancy*, di mana pegawai percaya bahwa pencapaian kinerja yang diinginkan akan berujung pada penghargaan yang diinginkan.

Pengkajian motivasi dan kompensasi ini mencakup aspek-aspek seperti kepuasan kerja, pengembangan keterampilan, pengakuan, dan keseimbangan kerja-hidup. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang bermanfaat untuk merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, terutama dalam konteks motivasi dan kompensasi, untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan pegawai dalam lingkungan kerja.

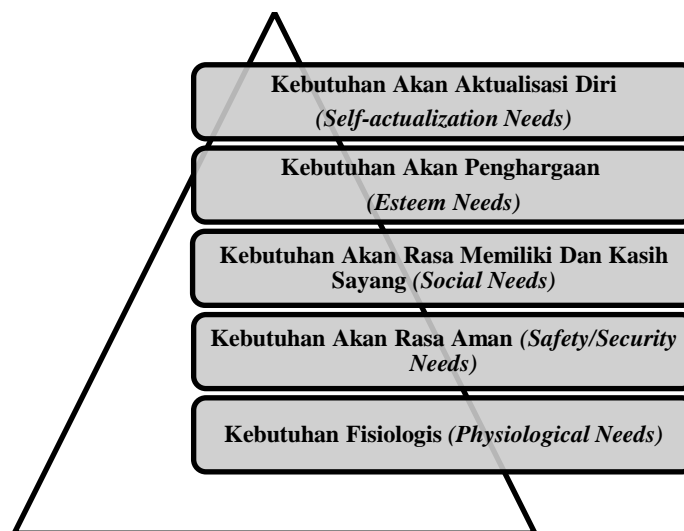
2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan ukuran seberapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka dalam bekerja. Untuk dapat memahami lebih dalam lagi mengenai motivasi kerja, dibawah ini terdapat seberapa penjelasan berkaitan dengan motivasi kerja. Motivasi selalu dikaitkan dengan kata-kata: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif. Dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan pegawai wajib bersungguh-sungguh dan bersemangat sehingga pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan cepat.

Terdapat berbagai teori motivasi yang dapat digunakan untuk memahami faktor-faktor pendorong di dalam diri manusia, seperti Teori Motivasi Higiene (Two-Factor Theory) oleh Frederick Herzberg (1959) dan Teori Hierarchy of Needs oleh Abraham Maslow (1943). Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow,

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory (Abraham H. Maslow, 2013).

Gambar 1. Maslow's Need Hierarchy Theory



Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana teori-teori motivasi ini terkait dengan tingkat motivasi pegawai di Dinas Perdagangan Kota Metro. Motivasi, dalam konteks ini, merujuk pada faktor pendorong internal yang memengaruhi perilaku seseorang, dan motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja pekerja.

Menurut Robbins (2017), motivasi diartikan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu dan kemampuan untuk bertindak guna memenuhi kebutuhan individu. Motivasi berasal dari dalam diri seseorang dan melibatkan dua unsur, yaitu dorongan untuk bertindak dan tujuan yang ingin dicapai melalui tindakan tersebut (Moenir, 2016). Unsur-unsur ini saling terkait, dan jika satu unsur tidak ada, kegiatan tidak akan terjadi. Sementara itu, motivasi yang berasal dari luar adalah rangsangan dari lingkungan, berupa benda atau non-benda, yang mendorong seseorang untuk memperoleh, menikmati, atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi, ketika diterapkan dalam konteks lingkungan kerja, menciptakan motivasi kerja yang, menurut Mangkunegara (2017), mempengaruhi dan memelihara perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja, dengan fokus pada pencapaian tujuan organisasi dan proses pemuasan kebutuhan. Pada akhirnya, keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dihasilkan dari tenaga kerja yang ada di dalamnya.

Dalam konsepnya Stokes (Kadarisman, 2012: 278) mengemukakan bahwa: Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Sedangkan menurut Ivancevich (2010: 53), "*work motivation is concerned with those attitudes that channel a person's behavior toward work and away from recreation or other areas of life*" yang artinya motivasi kerja berkaitan dengan sikap-sikap yang menyalurkan perilaku seseorang terhadap pekerjaan dan jauh dari hiburan atau area lain dari kehidupan. Ada beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja pada Pegawai secara umum (Wirawan, 2009) yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor yang berasal dari dalam diri (*intrinsik*) yaitu :

1. Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari

dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.

2. Kemampuan

Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi olehNya, baik secara mental maupun fisik. Kesiapan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

3. Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhankebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya

2.1.3 Kompensasi

Manajemen kompensasi memiliki peranan yang sangat krusial di dalam struktur suatu perusahaan. Bagi karyawan yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memadai, tingkat kompensasi seringkali dianggap sebagai konsekuensi dari kemampuan yang dimilikinya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak hanya berdampak pada aspek finansial, tetapi juga berpengaruh pada gaya hidup, status sosial, harga diri, dan persepsi terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Gaji dan tunjangan-tunjangan yang termasuk dalam paket kompensasi menjadi faktor kritis yang memengaruhi posisi kompetitif perusahaan di pasar. Definisi kompensasi menurut Kasmir (2019) mencakup imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), konsep kompensasi melibatkan segala hal yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kompensasi yang ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar diupayakan

memberikan kepuasan bagi semua pihak. Oleh karena itu sebaiknya program, undang – undang yang mengatur kompensasi atau upah akan memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Menurut Batjo dan Shaleh (2018), tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah untuk:

1. Menjalin ikatan kerja sama formal antara pegawai dan organisasi dengan menegaskan bahwa pegawai diharapkan bekerja sesuai uraian jabatannya dan organisasi memberikan kompensasi sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati;
2. Meningkatkan kepuasan kerja, memenuhi kebutuhan fisiologis, mencapai status sosial, dan mengaktualisasikan kemampuan pegawai di dalam organisasi;
3. Mencapai pengadaan pegawai yang efektif dan berkualitas melalui proses pengadaan yang baik dan penawaran kompensasi yang kompetitif;
4. Meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan kompensasi yang adil;
5. Berkontribusi pada stabilitas pegawai dengan kinerja tinggi dan tingkat perputaran yang rendah;
6. Meningkatkan disiplin pegawai dengan memberikan kompensasi yang layak; dan
7. Mendapatkan dukungan dan sumber daya manusia berkualitas melalui pengaruh serikat buruh dan pemerintah dengan mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Kompensasi, menurut Kinicki et al. (2014), pada dasarnya melibatkan pertukaran antara perusahaan dan karyawan. Dalam pertukaran ini, karyawan memberikan kontribusi berupa waktu dan keahlian kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan imbalan yang setara. Pertukaran ini seharusnya berdasarkan pada norma-norma penting seperti maksimalisasi keuntungan, keadilan, kesetaraan, dan pemenuhan kebutuhan. Norma-norma ini memainkan peran kunci dalam menentukan besaran kompensasi yang adil bagi karyawan, memastikan bahwa mereka menerima penghargaan sejalan dengan kontribusi dan kebutuhan mereka.

Bagi perusahaan, penting untuk mempertahankan karyawan terbaik dengan memberikan kompensasi yang mencerminkan kualitas kerja mereka dan memenuhi hak-hak yang mereka miliki sepenuhnya.

Menurut Dessler (2017), terdapat dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial Langsung mencakup berbagai bentuk pembayaran tunai, seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran berdasarkan prestasi, bayaran insentif (komisi, bonus, dan pembagian laba), serta bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung mencakup program-program proteksi seperti asuransi kesehatan, serta bayaran di luar jam kerja seperti liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dan sejenisnya. Selain itu, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, seperti kendaraan dan tempat tinggal, juga termasuk dalam jenis kompensasi ini.

Untuk penelitian ini digunakan indikator kompensasi sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam peraturan dan dalam bentuk penghasilan, bonus, upah, ini termasuk dalam kategori kompensasi finansial. Namun, dalam aspek non-finansialnya, seperti asuransi, tunjangan, dan sejenisnya, juga termasuk dalam lingkup kompensasi. Setiap perusahaan memiliki berbagai indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi kepada karyawan. Veithzal Rivai (2011;357) mengemukakan dua dimensi terkait hal ini:

- a. Kompensasi finansial langsung, yang melibatkan:
 1. Gaji: Merupakan bayaran uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan atau sebagai bayaran tetap dari keanggotaannya di perusahaan.
 2. Bonus: Pembayaran sekaligus yang diberikan sebagai pengakuan terhadap pencapaian sasaran kinerja atau sebagai imbalan atas hasil

pekerjaan yang melebihi target. Bonus juga berfungsi sebagai tambahan kompensasi di atas gaji normal.

3. Insentif: Imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerjanya yang melebihi standar yang ditetapkan. Insentif merupakan bentuk kompensasi berdasarkan kinerja, dirancang untuk memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Kompensasi tidak langsung (fringe benefit): Merupakan tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada semua karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Contohnya termasuk fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Secara mendasar, penelitian sebelumnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dapat menjadi landasan untuk menjalankan penelitian berikutnya. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk membandingkan atau melengkapi temuan dari penelitian sebelumnya, yang dapat dirinci dalam tabel berikut.

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	2	3
Agata, Amelia (2015)	Pengaruh komunikasi internal, kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Semarang)	Ada pengaruh positif komunikasi internal, kepemimpinan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan
Sustih Hasugian, (2022)	Peranan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	Pada pengujian hipotesis, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

	Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, <i>Journal Sketsa Bisnis</i> , Vol. 9 No.1, July 2022, pp 73-90 https://doi.org/10.35891/jsb.v9i1.3188	terhadap kepuasan kerja pegawai Distrik Navigasi Kelas III Sibolga, dengan nilai t hitung sebesar $2,463 > t$ tabel $1,663$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi $0,000$ menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, secara statistik mendukung penelitian sebelumnya.
Budi Fernando Tumanggor, Eddy Kusponco Wibowo, (2021)	Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasca Implementasi Kebijakan Pengalihan Jabatan Struktural Eselon III, IV dan V ke Jabatan Fungsional di Pemerintah Pusat dan Daerah, <i>Jurnal Sumber Daya Aparatur</i> Vol. 3 No. 1 Mei 2021	Hasil penelitian ini menyoroti temuan utama terkait motivasi dan kinerja PNS di lingkungan pemerintah pusat dan daerah terkait kebijakan penghapusan jabatan eselon III, IV, dan V. Praktiknya menunjukkan bahwa KemenpanRB lebih menitikberatkan pada pengalihan jabatan eselon III dan IV ke jabatan fungsional dengan tahapan karier setara dengan jabatan struktural sebelumnya, bukan hanya penghapusan jabatan eselon III, IV, dan V.
Nurhawaena, (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening (Studi pada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , kompensasi berpengaruh signifikan terhadap <i>employee engagement</i> , kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>employee engagement</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan melalui <i>employee engagement</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi melalui <i>employee engagement</i>

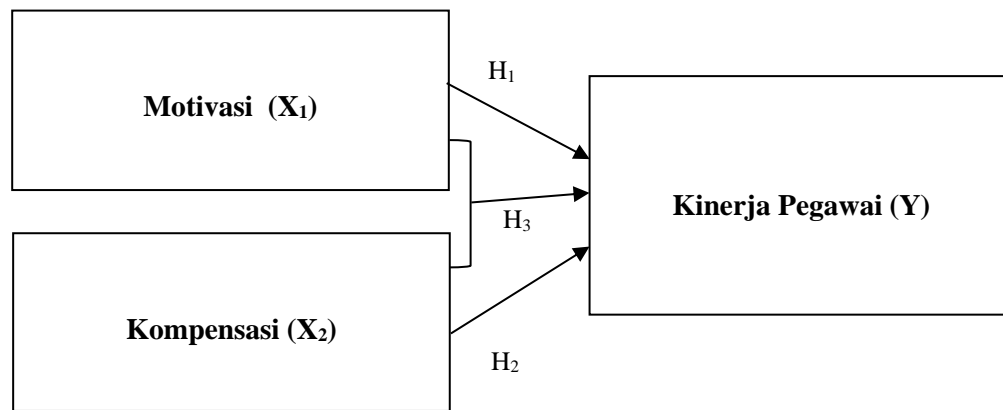
		memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Wahyu Budi Priyanto (2016)	Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening	Berdasarkan analisis hasil penelitian, gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. Bo Kyung Pasuruan. Motivasi menjadi mediator dalam hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, namun tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.
Suryadharma (2016)	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Indra, Marjaya (2019)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai	Ada pengaruh kepemimpinan, motivasi pelatihan terhadap Kinerja pegawai
Alam, Iskandar Ali (2015)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening	Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
Alam, Iskandar, Ali (2021)	Pengaruh disiplin motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda	Ada pengaruh positif disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kalianda
Wimanu (2014)	Pengaruh motivasi kerja, komunikasi internal, gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan (Survei terhadap Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, komunikasi internal, gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap

	Surakarta)	kinerja
Yudi Supiyanto (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan Kinerja Pegawai
Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt.sejahtera Motor Gemilang	Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai
Agustinus Yanuar Budhhi Heriyanto (2020)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi dengan kinerja pegawai

2.3 Model / Kerangka Penelitian

Kerangka berfikir berisi gambaran pola hubungan antar variabel atau kerangka konsep yang akan digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti, disusun berdasarkan kajian teoritik yang telah dilakukan dan didukung oeh hasil penelitian terdahulu. Agar mudah dalam menuangkan kerangka berfikir, maka dapat dilakukan dalam bentuk *flow chart*. Yang dapat mewakili gambaran alur fikir dari seorang peneliti (**Supriyanto & Machfudz, 2010; 12**) Dalam penelitan ini penulis menggunakan jenis hubungan asimetris dua variabel, yang dimaksud dengan hubungan asimetris dua variabel adalah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan ini dapat berupa antara dua variabel saja atau lebih dari dua variabel , biasanya antara satu variabel terikat dan berberapa variabel bebas (**Supriyanto & Maharani, 2013; 32**).

Berdasarkan telaah pustaka yang telah dijabarkan, maka dapat di ambil 2 buah variabel yang mana mempunyai 1 variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja pegawai yang mana diberi simbol Y dan 2 variabel bebas (*independen*) yaitu Motivasi dan Kompenasi yang diberi simbol X₁ dan X₂, jika dibuatkan sebuah kerangka pemikiran akan menjadi seperti dibawah ini :



Sumber : Data Diolah, 2024

Gambar 2. Kerangka pikir

Dari gambar kerangka pemikiran diatas dapat kita lihat Variabel variable independennya Motivasi disimbolkan dengan X₁. Kompensasi yang disimbolkan dengan X₂, Dependennya adalah Kinerja yang disimbolkan dengan Y.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis berisi rumusan secara singkat, lugas dan jelas yang dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan demikian, agar hipotesis dapat diuji atau dijawab sesuai dengan teknik analisis yang telah ditentukan dan tidak semua penelitian memerlukan hipotesis. Kalimat pernyataan dimaksudkan minimal ada dua variabel yang berbeda yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan bisa kausalitas (sebab akibat). Perlu diingat bahwa hipotesis adalah kesimpulan yang masih bersifat sementara atau suatu teori yang belum diuji kebenarannya (Supriyanto & Machfudz, 2010; 12).

Sekaran (2003) didalam buku Supriyanto & Maharani (2013; 23) mendefenisikan hipotesis sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dan masih harus diuji, hubungan ini dibangun berdasarkan kerangka teoritis atau studi penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013; 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam

bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuisioner, diperoleh informasi dengan H_0 menjadi hipotesis awal yang berarti tidak ada pengaruh baik dari Motivasi maupun Kompensasi terhadap Kinerja. Dan bentuk hipotesis yaitu :

- H_0 : Tidak ada pengaruh baik dari Motivasi maupun Kompensasi terhadap Kinerja
- H_1 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Pada Dinas Perdagangan Kota Metro
- H_2 : Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro
- H_3 : Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama terhadap Kinerja pegawai pada Pada Dinas Perdagangan Kota Metro.