

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Konsep penting dari teori motivasi ini adalah pada kekuatan yang ada di dalam diri manusia, yang mana merupakan motivasi prestasi. Menurut MC Clelland, individu dapat memiliki motivasi jika memang dirinya memiliki keinginan untuk berprestasi lebih baik dibandingkan lainnya. Terdapat 3 kebutuhan yang dijelaskan di dalam teori ini.

- **Kebutuhan prestasi**
yang tercermin dari keinginannya untuk mengambil tugas yang bisa dipertanggung jawabkan secara individu. Dalam hal ini, seseorang harus bisa menentukan tujuan yang logis dengan memperhitungkan resiko yang ada serta melakukannya secara kreatif dan inovatif.
- **Kebutuhan Afiliasi**
merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain, kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain Mereka ingin disukai dan diterima oleh orang lain.
- **kebutuhan Kekuasaan,**
kebutuhan ini dapat terlihat pada diri seseorang yang ingin memiliki pengaruh atas diri orang lain. Mereka haruslah peka terhadap struktur pengaruh antara satu sama lainnya, bahkan mencoba untuk menguasai orang tersebut hingga mengatur tingkah lakunya

Jadi, motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku atas dorongan-dorongan atau keinginan yang ada dalam diri manusia untuk dapat memperoleh sesuatu sesuai dengan yang ia inginkan.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Motivasi

Ada banyak hal yang memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu di dalam hidupnya. Namun, secara umum ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik :

A. Motivasi intrinsik

Pengertian motivasi intrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu, yang disebabkan oleh faktor dorongan yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain karena adanya hasrat untuk mencapai tujuan tertentu.

Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja agar mendapatkan penghasilan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

B. Motivasi Ekstrinsik

Definisi motivasi ekstrinsik adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang disebabkan oleh faktor dorongan dari luar diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya.

Contoh, seseorang termotivasi untuk bekerja lebih giat karena adanya peluang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karir kepada pegawai berprestasi.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Motivasi

Proses psikologis di dalam diri seseorang yang menimbulkan motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal (Intern)

Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor internal adalah:

- **Harga diri dan Prestasi**, yaitu motivasi di dalam diri seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan energi untuk mencapai prestasi yang meningkatkan harga dirinya.
- **Kebutuhan**, setiap individu memiliki kebutuhan di dalam hidupnya sehingga orang tersebut menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
- **Harapan**, yaitu sesuatu yang ingin dicapai seseorang di masa mendatang yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif orang tersebut.
- **Tanggungjawab**, yaitu motivasi di dalam diri seseorang agar bekerja dengan baik dan hati-hati untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas.
- **Kepuasan kerja**, yaitu motivasi dalam diri seseorang karena dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu.

2. Faktor Eksternal (Ekstern)

Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi eksternal timbul karena adanya peran dari luar, misalnya organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

Beberapa hal yang termasuk dalam faktor eksternal adalah:

- **Jenis dan sifat pekerjaan**, yaitu dorongan di dalam diri seseorang untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu. Kondisi ini juga dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan pada pekerjaan tersebut.

- **Kelompok kerja**, yaitu organisasi dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan bagi kebutuhan hidupnya.
- **Kondisi kerja**, yaitu keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya (kondusif) sehingga dapat bekerja dengan baik.
- **Keamanan dan keselamatan kerja**, yaitu perlindungan yang diberikan oleh organisasi terhadap jaminan kemandirian dan keselamatan seseorang dalam bekerja.
- **Hubungan interpersonal**, yaitu hubungan antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan. Dalam hal ini, setiap orang ingin dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

(Lubis, 2014). Harapan sendiri merupakan keyakinan bahwa dengan adanya upaya yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dapat disimpulkan menurut teori harapan, seseorang akan termotivasi disaat seseorang tersebut menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu tersebut sangat besar, sehingga akan membuatnya terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya tersebut. Sebaliknya, jika harapan dalam memperoleh yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah (Kurniadi

2.1.1.3 Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang di hubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Sami'Aprilian,2013). Menurut Edison 2016, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Setyowaty&Haryani 2016, memukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan padanya. Menurut sutrisno (2016) ,kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan oleh suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut sutrisno (2016) yaitu:

a. Efektevitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi ,maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan

akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi, kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok di tingkatkan.

d. **Inisiatif**

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.4 kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, system kopensasi yang baik akan sangat memengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Sesuatu system kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaan. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut hasibuan (2017 : 119) kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut marwansyah (2016: 269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. menurut wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

2.1.1.5 Tujuan dan asas kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Keadilan dan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja.

Menurut hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *memenuhi syarat* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

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

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompentitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karna *pergantian* yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

2.1.1.6 Jenis-jenis kompensasi

Djuanita (2016) menyebutkan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

A. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, adalah kompensasi yang dikaitkan langsung dengan pekerjaan yang terdiri atas pembayaran pokok gaji/upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, uang makan, perjalanan dinas, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, dan saham kumulatif. Kompensasi finansial tidak langsung, disebut juga dengan tunjangan atau imbalan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai yang terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, tunjangan pendidikan, pakaian, pension, rumah dan kendaraan. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, ataupun cuti hamil.

B. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi Non Finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai selain dalam bentuk uang yang terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, fasilitas, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

2.1.1.7 Disiplin

Disiplin diri merujuk pada pelatihan yang didapatkan seseorang untuk memenuhi tugas tertentu atau untuk mengadopsi pola perilaku tertentu, walaupun orang tersebut lebih senang melakukan hal yang lain. Sebagai contoh, seseorang mungkin saja tidak melakukan sesuatu yang menurutnya memuaskan dan menyenangkan dengan

membelanjakan uangnya untuk sesuatu yang ia inginkan dan menyumbangkan uang tersebut kepada organisasi amal dengan pikiran bahwa hal tersebut lebih penting. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Latin “disibel” yang berarti Pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin memerlukan integritas emosi dalam mewujudkan keadaan. Disiplin diri berawal dari hal-hal kecil, seperti misalnya bagi pelajar yang mampu membagi waktu untuk belajar, untuk bermain sehingga tak menimbulkan suatu pertabrakan kegiatan pada waktu yang sama. Disiplin diri juga bisa kita lihat dengan contoh sederhana yaitu dengan pelajar tersebut mengerjakan PR (pekerjaan rumah) dan dikumpulkan di sekolah tepat pada waktunya.

2.1.1.8 Gaya kepemimpinan

1. Great Man Theory

Teori ini mengatakan bahwa pemimpin besar (great leader) dilahirkan, bukan dibuat (leader are born, not made). dan dilandasi oleh keyakinan bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki sifat-sifat luar biasa dan dilahirkan dengan kualitas istimewa yang dibawa sejak lahir dan ditakdirkan menjadi seorang pemimpin di berbagai macam organisasi. Orang yang memiliki kualitas dapat dikatakan orang yang sukses dan disegani oleh bawahannya serta menjadi pemimpin besar. Senada dengan hal tersebut, Kartini Kartono dalam bukunya membagi definisi teori ini dalam dua poin, yaitu seorang pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi terlahir menjadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya dan yang kedua dia ditakdirkan lahir menjadi seorang pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga. James (1980), menyatakan bahwa setiap jaman memiliki pemimpin besar. Perubahan sosial terjadi karena para pemimpin besar memulai dan memimpin perubahan serta menghalangi orang lain yang berusaha membawa masyarakat kearah yang berlawanan.

2.1.1.9 Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan perusahaan. Karyawan akan memilih untuk bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasional adalah prinsip yang di pegang oleh karyawan terhadap pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu (Istiani, 2017).

2.2 Hipotesis penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka terdapat beberapa hipotesis yang dapat ditarik dan dikembangkan dalam penelitian ini, yaitu :

2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian keuangan

Kompensasi merupakan umpan balik yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang telah dilaksanakan karyawan tersebut yang bertujuan untuk dapat tercapainya tujuan visi dan misi perusahaan. Selain itu, kompensasi berupa yang diterima oleh karyawan dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung (Hasibuan, 2012). Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan serta tingkat penghasilan dari karyawan tersebut, dan kompensasi sangat berpengaruh dalam tingkat kerja dari seorang karyawan (Mangkunegara, 2013). Hal ini sejalan dengan penelitian Suwati (2013), Nurdiana dkk (2017), dan Rizaldy (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan keuangan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian keuangan

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku atas dorongan- dorongan atau keinginan yang ada dalam diri manusia untuk dapat memperoleh sesuatu sesuai dengan yang ia inginkan. Teori Motivasi dari Vroom (1964) menjelaskan bahwa seseorang akan termotivasi disaat seseorang tersebut menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu tersebut sangat besar, sehingga akan membuatnya terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya tersebut. Sebaliknya, jika harapan untuk memperoleh hal yang diinginkannya tersebut. Sebaliknya, jika harapan dalam memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah (Kurniadi, 2014). Menurut penelitian yang dilakukan Istiani (2017), Murty dan Hudiwinarsih (2012), Nurdiana dkk (2017), dan Rizaldy (2014) berpendapat bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian keuangan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diinginkan pemimpin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Disamping itu gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin juga berpengaruh dalam mempengaruhi bawahannya. Teori Kontigensi menurut Fiedler (1967) berpendapat bahwa seseorang menjadi pemimpin tidak hanya karena karakteristik individu mereka tetapi juga karena beberapa variable situasi dan interaksi antara pemimpin dengan bawahan. Selain itu, teori ini menjelaskan bahwa tinggi rendahnya prestasi kerja suatu kelompok dipengaruhi oleh sistem motivasi dari pemimpin dan sejauh mana pemimpin dapat mengendalikan dan mempengaruhi suatu situasi tertentu (Elqorni, 2011). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Utami (2012),

Nurdiana dkk (2017), dan (Triyanto dkk, 2016).

Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian keuangan

Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Bagian keuangan

disiplin adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2001:138). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012) bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian keuangan

Komitmen organisasional menurut Gibson et al dalam Murty dan Hudiwinarsih (2012) dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan oleh organisasi atau unit dari organisasi. Setiap perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Allen dan Meyer (1990) berpendapat bahwa tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan (Akbar dkk, 2017). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rizaldy (2014) dan Prasetyo (2015).

Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian keuangan

2.3 Peneliti Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis. Penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada table 2.1.7 berikut ini:

PENELITI TERDAHULU	JUDUL	HASIL PENELITIAN
Rizki ramadhina (2018)	Pengaruh kopensasi, motivasi,gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitianini bahwa Kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, Motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, Komitmen Organisasional mempengaruhi pada kinerja karyawan.
Brevy nugroho	Pengaruh gaya	Gaya kepimpinan tidak

(2018)	kepemimpinan,motivasi,komitmen organisasional,dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan
Nurdiana dkk (2017)	Kepemimpinan Kompensasi Motivasi Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Komitmen Organisasi positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
Triyanto dkk (2016)	Gaya Kepemimpinan Motivasi Kompensasi Kinerja Karyawan	Dari hasil pengujian hipotesis dan analisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, terbukti

		bahwakepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan.
Prasetyo (2015)	Kompensasi Motivasi Kemampuan Komitmen Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kemampuan dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hipotesis penelitian yang telah disebutkan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian keuangan. Untuk pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran teoritis ini dapat dilihat pada gambar 2.1. Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah variable independen, yaitu kompensasi, motivasi, disiplin, gaya

kepemimpinan, dan komitmen organisasional. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan bagian keuangan.

Gambar 2.3
Kerangka pemikiran penelitian

