

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen. (Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampaun dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Handoko (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

### **2.1.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Didalam suatu perusahaan kinerja seseorang karyawan dengan karyawan lainnya sangat berbeda - beda tergantung keahlian dan keterampilan yang ia miliki dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil yang terbaik.

Menurut Amstrong dan Baron dalam wibowo(2010) factor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam komitmen individu.
- b) *Leadership factors*, ditentkan oleh kualias dorongan, bimbingan, dan dukungan yangdilakukan oleh *team leader*
- c) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dkungan yang diberikan oleh rekan kerja
- d) *System factors*, ditunjukkan oleh Adana system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- e) *Conteetual/situational factors*, ditnjkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perusahaan lingkungan internal dan eksternal.

### **2.1.2 Indikator Kinerja karyawan**

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bangun (2012) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. (Jumlah pekerjaan) yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. (Kualitas pekerjaan) Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. (Ketepatan waktu) Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. (Kehadiran) Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.
5. (Kemampuan kerja) sama untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut pendapat di atas adalah dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Apakah standar yang ditetapkan sudah sesuai dan memenuhi kebutuhan organisasi untuk memiliki kinerja yang tinggi

## 2.2 Kompensasi Finansial

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Ulfatin (2016) “kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (finansial), barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja”. Dideskripsikan oleh Hasibuan (2013) menyatakan bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sendiri terbagi menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi langsung (kompensasi finansial), seperti upah, gaji, komisi, bonus dan kompensasi tidak langsung (kompensasi non-finansial) seperti kesejahteraan karyawan. Menurut Martoyo dalam Priansa (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*. Baik yang langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung (nonfinancial). Menurut sastrohadiwiryo (2005) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan kompensasi finansial adalah pemberian atas balas jasa kepada tenaga kerja atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan

meninggalkan perusahaan dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

### **2.2.2 Fungsi pemberian kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin dalam Priansa (2018) adalah sebagai berikut :

- a. Pengalokasian SDM secara efisien.  
Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik lagi.
- b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif.  
Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa karyawan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.  
System pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.

### **2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan dalam Priansa (2018, p. 333) adalah sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan.  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relative semakin besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan organisasi.  
Apabila kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relative kecil.

c. Serikat buruh.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relative kecil.

d. Produktivitas kerja pegawai.

Jika Produktivitas kerja pegawai dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan dengan besarnya upah minimum regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi pegawai.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relative kecil.

g. Posisi jabatan pegawai.

Pegawai yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang akan mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang esar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidka lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat penddikan rendahdan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena ternyata terdapat banak penganggur (unemployment).

j. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (financial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (financial dan kecelakaannya) kecil tingkat kompensasinya relative rendah. Misalnya pekerjaan merakit komputer kompensasinya lebih besar daripada pekerjaannya kuli panggul barang.

#### **2.2.4 Kompensasi Finansial**

a. Kompensasi Langsung.

Adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Putri, Hamid, dan Nurtafjono (2015) Kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dari penjelasan tersebut kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruhan yang pembayarannya pada umumnya menggunakan uang dan terkait dengan prestasi kerja yang dapat berupa gaji, upah, insentif, komisi, dan bonus.

#### **2.2.5 Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Singodimedjo (2016), indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodic (sebulansekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transportasi, perumahan, dan sebagainya

c. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawan karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

### 2.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*Movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*Movere*" dalam Bahasa Inggris sering disepadankan dengan



“*Motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Mathis dan Jackson (2016:114) “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Abraham Spering dalam Mangkunegara (2015:93) juga berpendapat bahwa “*motive is defined as a tendency to activity, started by drive and ended by an adjustment, the adjustment is said to satisfy the motive*” artinya motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Bangun (2012:312), motivasi adalah kondisi yang mendorong orang untuk menjalankan tugas sesuai fungsinya diorganisasi. Saefullah (2016:235) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong mengapa individu dalam suatu organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. Menurut Priansa (2014, p.200) mengatakan motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diartikan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang ada di dalam diri manusia yang perlu dipenuhi agar apa yang ia inginkan dapat tercapai serta dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi kerja adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri individu tersebut. Motivasi intrinsik menurut Suwatno (2011:175) adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirancang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri seseorang itu sendiri yang merupakan hal yang harus dimiliki (Elmi, 2013). Motivasi Intrinsik pada dasarnya adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang dimana ia memiliki keinginan untuk mencapai sebuah tujuan (Wijaya et al., 2016). Kondisi tersebut berfungsi dalam memberikan dorongan bagi seorang individu untuk bekerja dengan penuh semangat, tekun, ulet, dan berkomitmen dalam menyelesaikan apa yang telah menjadi tuntutan atau tanggung jawabnya. (Atmadja et al., 2014). Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat diartikan bahwa motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya dan apa yang ingin dicapai bisa terealisasi.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik**

Faktor motivasi dibedakan menjadi dua, yang pertama dinamakan situasi motivasi yang "subjective" atau faktor intrinsik dan yang kedua adalah faktor "objective" atau faktor ekstrinsik.

Faktor-faktor intrinsik adalah faktor-faktor yang timbul dari individu petugas dengan pekerjaannya yang sering disebut pula sebagai "job content factor". Faktor tersebut diantaranya meliputi keberhasilan dalam melaksanakan tugas, memperoleh pengakuan atas prestasinya, memperoleh tanggung jawab yang lebih besar dan memperoleh kemajuan kedudukan

melalui promosi jabatan. Se jauh mana semuanya itu dapat terpenuhi secara positif bagi petugas, maka se jauh itu pula dorongan/daya motivasinya untuk bekerja bagi tercapainya tujuan organisasi.

(Hasibuan 2007) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi seorang karyawan ada yang bersifat internal dan eksternal. Faktor yang bersifat internal antara lain :

a. Tanggung jawab (Responsibility)

Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

b. Prestasi yang diraih (Achievement)

Setiap orang menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan. Pencapaian prestasi dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

c. Pengakuan orang lain (Recognition)

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

d. Pekerjaan itu sendiri (The work it self)

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi.

e. Kemungkinan Pengembangan (The possibility of Growth)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan

kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya yang akan mendorongnya lebih giat dalam bekerja.

f. Kemajuan (Advancement)

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi kejenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

### **2.3.3 Tujuan Motivasi Intrinsik**

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Menurut Sunyoto Danang (2012:198) tujuan motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan. Sedangkan menurut Pasolog, Harbani (2008:142) menyatakan pentingnya motivasi yaitu : (1) Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan. (2) Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat evisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas. (3) Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja. (4) Motivasi adalah tugas yang paling “crusial” para pemimpin.

### 2.3.4 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi intrinsik adalah:

- a) Tanggung jawab : Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang berpotensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.
- b) memiliki tujuan : dengan adanya tujuan yang jelas akan membuat kita benar-benar termotivasi untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Pencapaian Prestasi
- d) Pengakuan : penghormatan dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.
- e) Pekerjaan itu sendiri : Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

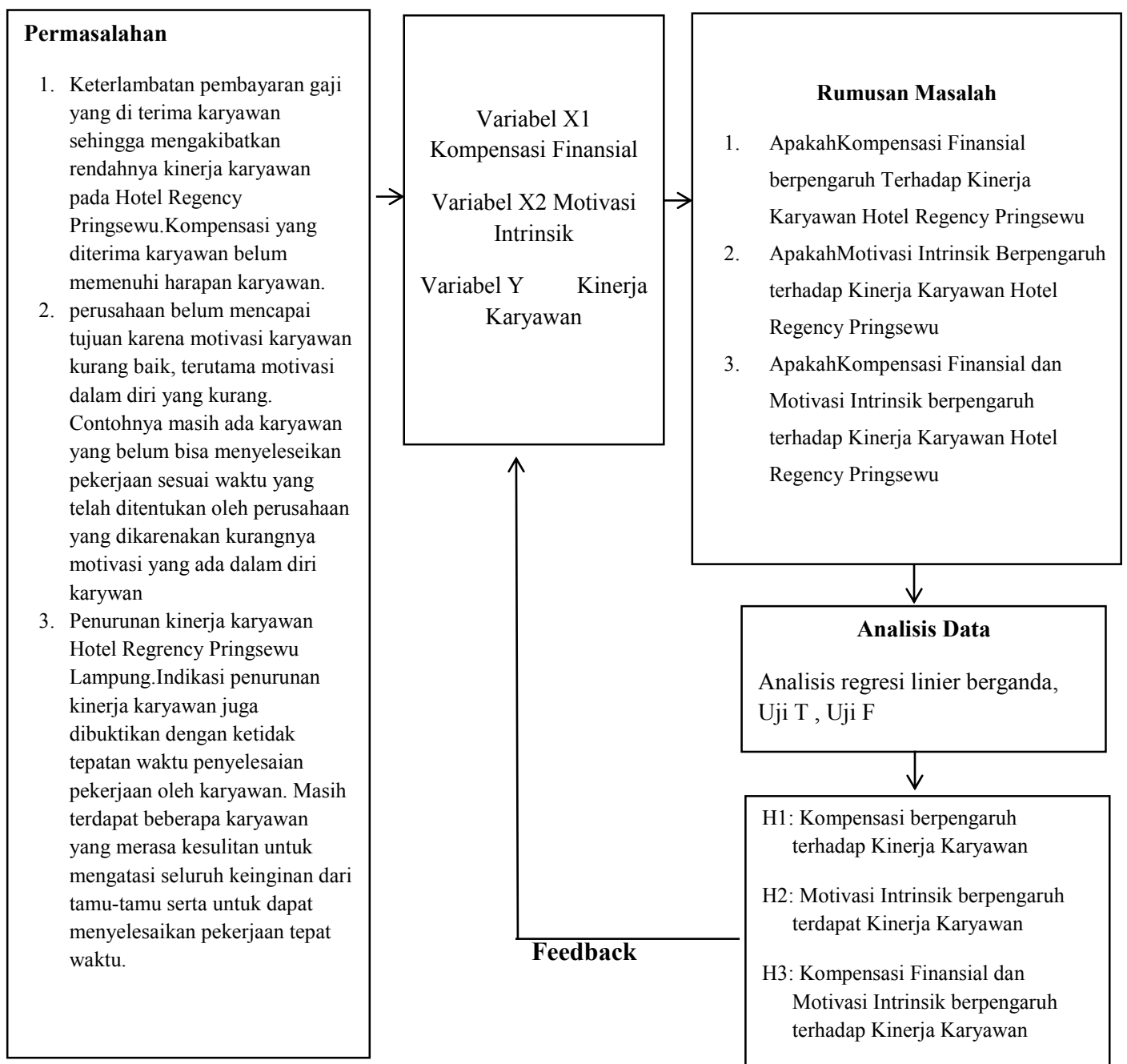
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Masalah yang diteliti	Meode penelitian	Hasil Penelitian
1.	Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, and Zainuddin Rahman( 2020)	Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels	Multiple linear regression	The results of this research revealed that Compensation was strongly agreed by Employee Performance

2.	Sunardi, Muhammad Adam and Teuku Roli Ilhamsyah Putra (2020)	Intrinsic Motivation And Personal Value In Predicting The Job Satisfaction And Employee Performance : Study In Marine And Fisheries Department Of Aceh Jaya	structural equation modeling	intrinsic motivation effects employee performance significantly;
3.	M. Hafis Arif Maulana Lubis (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pt. Nusira Medan Amplas	Regresi linier Berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keempat variabel yang terdiri atas Kompensasi, Motivasi Kerja, disiplin dan partisipasi terhadap Kinerja Karyawan
4.	Rahayu Muhamad (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Konka Solusindo Manado)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Intrinsik sangat berpengaruh oleh Kinerja Karyawan
5.	Gatot Kusjono (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2.5 Kerangka Pikir

Kerangka penelitian merupakan gambaran penelitian yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti, dan merupakan tuntutan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis dan merupakan tempat peneliti memberikan penjelasan tentang hal-hal yang berhubungan dengan variabel ataupun masalah yang ada dalam penelitian.



## **2.6 Pengembangan Hipotesis**

Menurut sugiyono (2017, p.63) merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

### **2.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Simamora (2006) kompensasi finansial dapat didefinisikan sebagai berikut: kompensasi finansial langsung dimana terdiri dari bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi dan kompensasi finansial tidak langsung sebagai tunjangan, yang meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung. Masalah yang terjadi pada Hotel Regency Pringsewu mengenai keterlambatan pembayaran gaji yang diterima karyawan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada Hotel Regency Pringsewu. Kompensasi yang diterima karyawan belum memenuhi harapan karyawan. Walaupun gaji pokok yang mereka terima selama ini sesuai standar upah minimum regional, namun karyawan masih mengeluh dan merasa tidak puas sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susetyorini (2013) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi Finansial. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kebijakan dalam pemberian kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:



**H<sub>1</sub>:** Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Regrency Pringsewu.

### **2.6.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerjayang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Masalah yang terjadi pada Hotel Regrency Pringsewu mengenai bahwa perusahaan belum mencapai tujuan karena motivasi karyawan kurang baik, terutama motivasi dalam diri yang kurang. Contohnya masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan yang dikarenakan kurangnya motivasi yang ada dalam diri karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Taufiq (2016) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. sehingga dapat dirumuskan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub>:** Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Regrency Pringsewu

### **2.6.3. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap kinerja karyawan**

Menurut Simamora (2006) kompensasi finansial dapat didefinisikan sebagai berikut: kompensasi finansial langsung dimana terdiri dari bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi dan kompensasi finansial tidak langsung sebagai tunjangan, yang meliputi

semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung menurut Permana (2009) mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Susetyorini (2013) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi Finansial. Hal ini berarti dengan memberikan kompensasi yang cukup dan adanya pengarahan yang baik dan benar maka tanggung jawab terhadap karyawan agar termotivasi agar bisa menghargain waktu dan mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan akan memiliki Kinerja yang cukup tinggi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Taufiq (2016) menyatakan bahwa hasil yang diperoleh dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>3</sub>**: Kompensasi Finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Hotel Regrency Pringsewu .