

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **2.1 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.1 Pengertian Kinerja karyawan**

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya, dan dengan meningkatkan kinerja berarti meningkatkan mutu dan standar perusahaan (Rezaei and Baalausha, 2011). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Helfert dalam Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Bintaro & Daryanto (2017, hal 109) kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Kasmir (2016, hal 182) kinerja adalah kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Sedangkan pandangan Mengkunegara (2017, hal 67) kinerja

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.1.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Tujuan Penilaian kinerja menurut Veithzal Rivai dkk (2015,p.408) mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan

pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1 Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selamaini.
- 2 Pemberian imbalan yangserasi.
- 3 Mendorong pertanggungjawaban dari perusahaan.
- 4 Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan
- 5 Meningkatkan Motivasi Ekstrinsik
- 6 Meningkatkan etos kerja
- 7 Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan
- 8 Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan
- 9 Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai

- 10 Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji
- 11 Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan
- 12 Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM
- 13 Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan

Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

### **2.1.3 Jenis – Jenis Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **2.1.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Paslong (dikutip dari jurnal Edi Widia 2019:61) kinerja karyawan dapat dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Kemampuan, yaitu kemampuan disuatu bidang tertentu yang dipengaruhi oleh bakat, minat dan kecerdasan yang cukup.
2. Kemauan, yaitu kemauan untuk melakukan berbagai upaya di tingkat tertentu yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi
3. Energy, yaitu sumber kekuatan yang dimiliki oleh

seseorang didalam dirinya.

4. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan.
5. Kompensasi, yaitu balas jasa bermanfaat yang diterima oleh karyawan atas kinerja yang diasilkannya.
6. Kejelasan tujuan, yaitu rumusan jelas mengenai tujuan yang dituntut untuk dicapai karyawan
7. Keamanan, yaitu kebutuhan fundamental yang ditunjukkan agar karyawan merasa aman dalam pekerjaannya.

### **2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Roring (2017), mengatakan hal yang diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan dengan indikator:

1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil keputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok
4. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraian pekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

## **2.2 Kompensasi Finansial**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2017, p.173) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di perusahaan dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan (Ardana dkk, 2012 Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyo (2011), menyatakan pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan karena akan membantu meningkatkan pendapatan karyawan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Kompensasi (compensation) meliputi imbalan finansial dan non-finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (financial rewards) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

### **2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi dalam (Priansa 2017) adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah,

yang dibayarkan secara berdasarkan tenggang waktu yang tetap

2. Kompensasi tidak langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang

3. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Adapun jenis-jenis kompensasi menurut Simamora dalam (Priansa, 2017), Terdiri atas dua macam:

1. Kompensasi Finansial

a. Kompensasi langsung:

a. Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji dan upah

Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, bulanan atau mingguan

b. Bayaran prestasi (*merit pay*)

c. Bayaran tertangguh (*deferred pay*) yaitu program tabungan

d. Bayaran insentif (*incentive pay*), yaitu bonus, komisi

e. bayaran insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan melebihi standar yang ditentukan.

2. . Kompensasi Tidak langsung

a. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransijiwa, pensiun dan asuransipegawai.

b. Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar,

cuti tahunan, dan cuti hamil

c. Fasilitas yaitu kendaraan, ruangan kantor, dan tempat parkir.

### 3. Kompensasi Non finansial

#### a. Pekerjaan

Tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian

#### b. Lingkungan kerja

Kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

### **2.2.3 Tujuan kompensasi**

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi memiliki tujuan sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Sedangkan A.A Sagung Kartika Dewi Dkk (2016) dalam Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan faktor yang penting bagi perusahaan karena kompensasi dapat menarik, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja serta mendorong tenaga kerja untuk lebih produktif. Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membangun perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya eksternal dan internal. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

### 2.2.4 Sistem Pembayaran Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2017, p.174), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan :

- a. Sistem waktu
  - a. Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu/bulan.
  - b. Administrasi pengupahan relatif mudah diterapkan pada karyawan tetap, dan pekerja harian.
- b. Sistem hasil
  - a. Kompensasi/ upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan karyawan.
  - b. Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan pada lamanya waktu mengerjakan.
  - c. Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi
- c. Sistem borongan
  - a. Cara pengupahan yang penempatannya/penetapan besarnya jasa didasarkan volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan.
  - b. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya
  - c. Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi tepat untuk memperoleh balas jasa wajar, perhitungan tepat.

### 2.2.5 Faktor Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Wibowo (2016, p293), kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi yaitu :

1. Pasar tenaga kerja (*The labor market*). Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran.
2. Kondisi ekonomi (*The Echonomi*) kondisi perekonomian terutama tingkat daya saing.
3. Pemerintah (*the Government*) pemerintah secara langsung memengaruhi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apa bila pemerintah menetapkan besaran upahminimum.
4. Perserikatan (*unions*) serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja
5. Anggaran tenaga kerja (*The Labor Budget*) anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi tahunanpekerja.
6. Pembuat keputusan kompensasi (*Who Makes Compensation Decition*) keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang dipergunakan tunjangan, apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai kebawah dari organisasi.

### 2.2.6 Indikator Kompensasi

Adapun indikator untuk menilai kompensasi Sutrisno (2016:191), adanya indikator yang harus diperhatikan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan. Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penentuan indikator pemberian kompensasi kepada

karyawan ditentukan pada hal-hal dibawah ini sebagaiberikut:

1. Tingkat Biaya Hidup dimana kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yangberbeda.
2. Tingkat Kemampuan perusahaan dimana perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan olehkaryawan.
3. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab dimana jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih besar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangidengan tingkat kompensasi yang lebih besarpula.
4. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku dimana suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan

## **2.3 Motivasi Ekstrinsik**

### **2.3.1 Pengertian Motivasi Ekstrinsik**

Secara alamiah setiap manusia selalu mempunyai kebutuhan dalam kehidupan. Dan sebagian besar dari kebutuhan hidupnya yang menjadi motif seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu pada saat dan waktu tertentu. Oleh sebab itu, kebutuhan dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan apabila kebutuhan tersebut muncul hingga mencapai taraf intensitas tertentu. Motivasi merupakan fungsi dari motif kebutuhan seseorang (motive), harapan (expectation) dan rangsangan (incentive). Motivasi adalah serangkaian pemberian untuk mendorong karyawan, mau melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan, dengan arti lain motivasi menjadi suatu kekuatan dan dorongan untuk melakukan tindakan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Proses motivasi lebih menekankan pada isi kebutuhan, tetapi juga fokus pada bagaimana dan apa tujuan individu dimotivasi menurut (Utaminingsih, 2017). Motivasi bisa dikatakan sebagai energi yang dapat menggerakkan diri individu lebih terarah dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun dorongan yang dapat memotivasi karyawan yaitu dorongan dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri karyawan merupakan pihak lain (Darmadi, 2018) Setiap individu memiliki perbedaan tingkat motivasi, ada yang tinggi, sedang dan rendah. Tentu di dalam organisasi hal ini sangat mempengaruhi hasil kerjakaryawan.

Motivasi merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan

kinerja karyawan. Motivasi dapat dijadikan sebagai acuan yang mendorong perbuatan seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Perilaku kerja seseorang pada hakekatnya ditentukan oleh keinginan dalam mencapai beberapa tujuan. Pada istilah lain keinginan adalah motivasi. Biasanya motivasi juga dapat dijadikan sebagai salah satu alat oleh perusahaan, agar karyawan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pengetahuan tentang pola motivasi akan membantu pimpinan dalam memahami karakter masing-masing dari setiap karyawan, dengan diberikannya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi karyawan tersebut akan terpelihara juga (Susanto, 2017).

Menurut Sadirman (dikutip dari jurnal Edi Widia 2019:) mengklasifikasikan motivasi kedalam dua jenis, yaitu (1) Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

### **2.3.2 Tujuan Motivasi Ekstrinsik**

Salah satu tantangan terberat untuk setiap perusahaan adalah bagaimana memotivasi karyawan, agar bisa bekerja dengan sebaik mungkin. Motivasi merupakan salah satu kekuatan yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan, sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal.

Adapun tujuan pemberian Motivasi Ekstrinsik kepada karyawan menurut Lila Bismala Dkk (2017) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada

tujuan tertentu.

2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

### **2.3.3 Tipe-Tipe Motivasi**

Menurut Permana (2016) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Hasibuan (dikutip dari buku sumber daya manusia prof.Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si.2019) mengemukakan bahwa motivasi Ekstrinsik adalah suatu perangsang mempunyai tujuan tertentu. Menurut Bangun (dikutip dari jurnal Edi Widia 2019:61) Motivasi Ekstrinsik adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk menjalankan tugas sesuai dengan fungsi yang ditetapkan dalam organisasi. Menurut Permana (2016) Menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

### **2.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi Ektrinsik**

Menurut Singodimejo (2019 Vol.2 No.4) (dikutip dari Jurnal Cahya Wiratama 2019:7Vol.2No.4) mengemukakan tujuan pemberian motivasi ektrinsik antara lain:

- a. Mengubah prilaku karyawan
- b. meningkatkan semangat dan gairah kerja
- c. meningkatkan kedisiplinan kerja
- d. meningkatkan prestasi kerja

- e. mempertinggi moral kerja karyawan
- f. meningkatkan rasa tanggung jawa meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan

### **2.3.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Herzberg dalam Hanifah (2017), menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang

terutama dari organisasi tempatnya bekerja, faktor ekstrinsik mencakup:

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan; tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Gaji; tingkat keimbalan gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan
- c. Hubungan antar pribadi; tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerjalainnya.
- d. Kondisi kerja; tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya

### **2.3.6 Indikator Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Edirisooriya dalam syahril (2016) indikator yang tergolong sebagai faktor motivasi ekstrinsik antara lain:

- a. Gaji  
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

- b. Bonus  
bonus adalah tambahan-tambahan imbalan diluar gaji/upah yang diberikan organisasi.
- c. Tunjangan  
tunjangan karyawan seperti dana pensiun dan perawatan dirumah sakit dan dan liburan.
- d. Promosi  
manager menjadikan penghargaan promosi sebagai untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

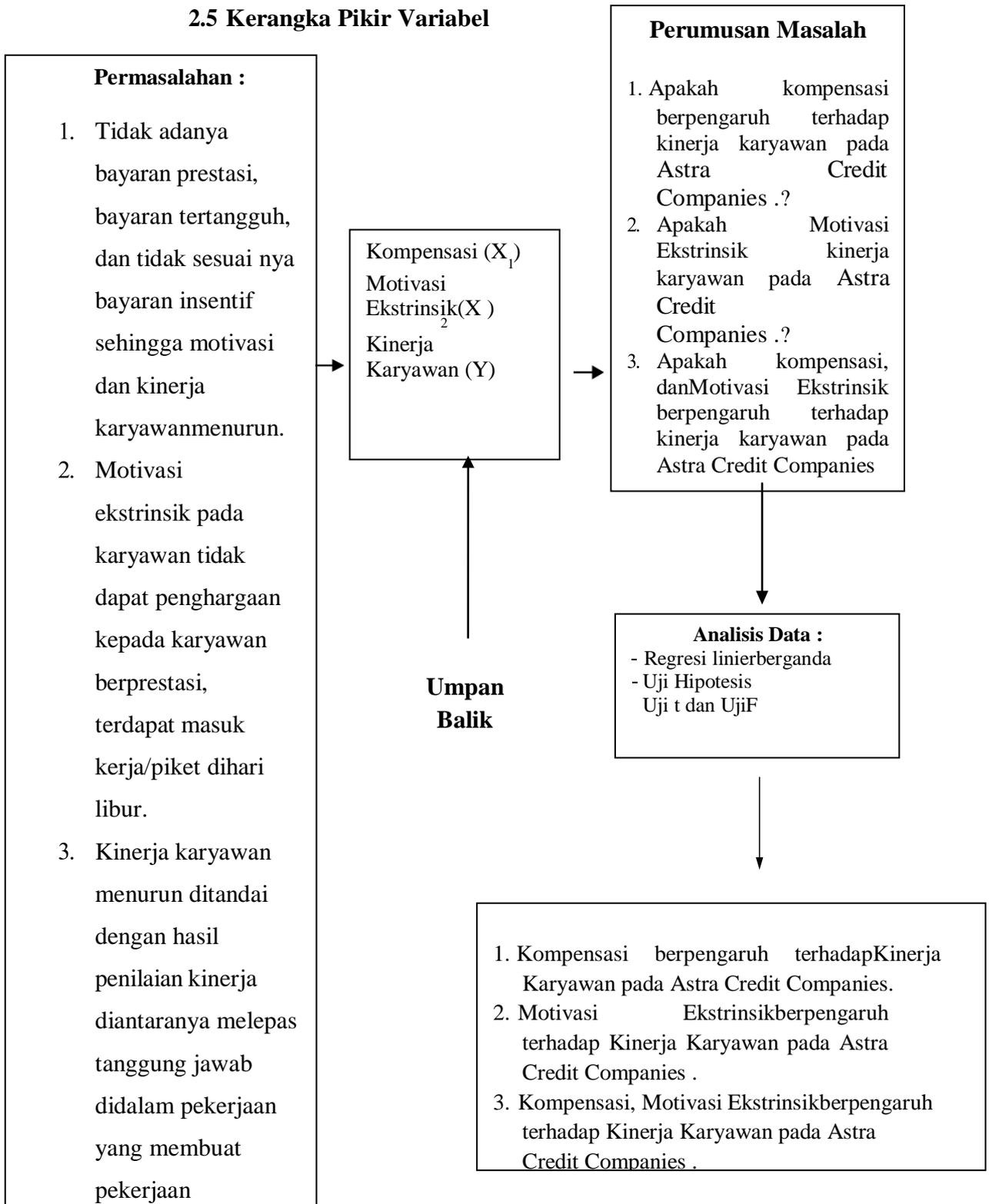
## 2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)	Fx.Pudj o Wibnow o (2018) Volume X, Nomor 2,.	Adanya Hubungan yang positif antara Analisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)
2	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi : Perawat Rs Telogorejo Semarang)	Hernita Eka Talashin a (2019)	Adanya Hubungan yang positif antara pengaruh Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi : Perawat RsTelogorejo Semarang)

3	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabelintervening	Ni Made Nurcahyani (2016)	Adanya Hubungan yang positif antara pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
4	The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance	Agusthina Risambessy (2012)	Adanya Hubungan yang positif antara pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan
5	Impact of Compensation on Employee Performance	Vogireddy Sridhar Reddy 2020	Adanya Hubungan yang positif antara kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

*Sumber : Journal*

## 2.5 Kerangka Pikir Variabel



## **2.6. Hipotesis**

Amirullah (2015) hipotesis memuat pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori, tinjauan pustaka dan tujuan penelitian serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dihadapi. Oleh karena itu hipotesis merupakan pernyataan yang masi harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

### **2.6.1 Pengaruh Kompensasi Pada Kinerja karyawan.**

Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan sehingga bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan penghasilan tambahan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang begitu besar yang telah mereka kerjakan merupakan satu-satunya alasan untuk bekerja, untuk itulah diperlukan keselarasan dalam bekerja. Nenny Rinawati (2016), Sedarmayanti (2017,p.173), kompensasi adalah hal yang paling penting dan menakjubkan dalam suatu perusahaan untuk setiap karyawan. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi kepada perusahaan Untuk menjamin tercapai keselarasan tujuan, melalui pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian hubungan timbal balik antar organisasi dengan sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu di uji apakah kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja

karyawan Astra Credit Companies di Bandar Jaya.

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

Karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi karyawan tersebut akan terpelihara juga (Susanto, 2017). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai Motivasi Ekstrinsik yang baik. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Motivasi Ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies di Bandar Jaya.

### **2.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik pada Kinerja karyawan**

Hubungan antara Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja telah banyak dilakukan, beberapa peneliti yaitu begitu juga bila pemimpin dibahas menggunakan kacamata ideologi kapitalis akan sangat berbeda dengan sosialisasi. Sunyoto dalam hidayat dkk (2019) menyatakan kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Karyawan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan berbagai sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi karyawan tersebut akan terpelihara juga (Susanto, 2017). Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja,

dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan masyarakat. Oleh karena itu perlu di uji apakah Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kompensasi dan Motivasi Ekstrinsikpada Kinerja karyawan Astra Credit Companies di Bandar Jaya.