



BAB II KAJIAN PUSTAKA



Hak cipta Dilindungi Undang-Undang
© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi mengambil peranan penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Besarnya tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan. kompensasi menurut Hasibuan (Armansyah dkk, 2021) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi menurut penelitian Nasurudin *et al.*, (2020), kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, atas kesediaan karyawannya untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri.

Lebih lanjut kompensasi menurut Hasibuan (2019) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan atau instansi yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawan atas kinerja dan juga pengorbanan selama periode waktu tertentu berbentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



organisasi.

C Tahapan Menetapkan Kompensasi

Menurut Kawiana (2020:219) terdapat beberapa tahapan-tahapan menetapkan kompensasi yang perlu di ikuti oleh manajemen kompensasi sebagai berikut:

- (1.) Mengevaluasi tiap pekerjaan dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang berdasarkan nilai yang cukup bagi setiap pekerjaannya.
- (2.) Melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang berdasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- (3.) Menilai harga setiap proses untuk memutuskan pembayaran terutama berdasarkan keadilan internal dan eksternal.

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan dari kompensasi merupakan alat bantu organisasi dalam mencapai keberhasilan yang strategis dan menjamin terciptanya keadilan dalam internal maupun eksternal. Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Mujanah (2019) tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

- (1). Memperoleh pegawai yang berkualitas, yaitu kompensasi perlu dibuat tingkat minimalnya agar mampu menarik jumlah pegawai, gaji atau upah harus sesuai dengan beban kerja yang didapatkan pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- (2). Mempertahankan pegawai yang ada, hal ini dikarenakan pegawai dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi yang lain.
- (3). Memastikan keadilan, yaitu keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif, sehingga pegawai mendapatkan pembayaran yang sama.

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

d) Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perubahan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas kompensasi menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku, antara lain :

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten



e. Indikator-indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah indikator menurut

Hasibuan Rivai (2019):

(1) Upah dan Gaji

Merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja hari yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan, dan bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja.

(2) Insentif

Adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja pegawai atau produktivitas pegawai. Pegawai dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

(3) Tunjangan

Merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

(4) Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya dibutuhkan kompensasi saja yang harus diberikan kepada karyawan tetapi juga dibutuhkan suatu motivasi yang baik untuk para karyawan.

Beberapa ahli pernah mengemukakan pendapatnya, salah satunya yaitu Hendri (2022) motivasi kerja adalah kekuatan yang memotivasi orang untuk bekerja sama dan untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Pengertian Motivasi menurut Hakimi, (2020) “Motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap, keinginan serta dorongan yang terdapat pada diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh setiap individu.

Sedangkan menurut Afandi (2018:30) motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri manusia karena di dorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



b. Tindakan Motivasi

Ⓒ Motivasi merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian Tindakan menurut Wibowo (2016:327) motivasi memiliki tiga prinsip:

(a) *Energize* (memberi daya), Artinya apa yang dilakukan pemimpin ketika mereka memberikan contoh, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan tepat. Prinsip *energize* dibagi menjadi tiga:

- i) *Exemplify*, Artinya motivasi dimulai dengan memberi contoh yang baik. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi yang mereka pimpin.
- ii) *Communicate*, (komunikasi), merupakan masalah sentral untuk kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, menyimak, dan belajar. Pemimpin yang mengharapkan untuk memotivasi harus mengkomunikasikan visi, misi, dan tindak lanjut untuk menunjukkan saling pengertian.
- iii) *Challenge* (tantangan), artinya orang pada umumnya suka diberi tantangan. Pemimpin yang membuka jalan pada kebutuhan tersebut dapat dengan kuat mencapai tujuan karena dihubungkan dengan pemenuhan harapan.

(b) *Encourage* (mendorong), artinya apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching*, dan pengakuan. Prinsip *encourage* dibagi menjadi tiga:

- i) *Empower* (memberdayakan), artinya pemimpin segera belajar bahwa kekuatan mereka sebenarnya berasal dari orang lain
- ii) *Coach* (membimbing), Menjadi tanggung jawab pemimpin memberikan dukungan yang benar pada orang untuk melakukan pekerjaan mereka.
- iii) *Recognize* (mengakui), Perlunya untuk mendapatkan pengakuan adalah

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



penting sekali. Pengakuan mungkin merupakan satu-satunya alasan kuat bahwa orang bekerja, disamping untuk mendapatkan penghasilan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- (c) *Exhort* (mendesak), Merupakan bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk dapat tumbuh dengan subur. Prinsip ini dibagi menjadi dua yaitu:
- i) *Sacrifice* (pengorbanan), Pengukuran pelayanan yang paling benar adalah pengorbanan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan daripada kebutuhan kita sendiri. Pengorbanan adalah merupakan bentuk komitmen kepada orang lain.
 - ii) *Inspire* (memberi inspirasi), Motivasi dapat berkembang menjadi inspirasi. Karena motivasi berasal dari dalam, bentuknya menjadi inspirasi diri. Proses ini dipelihara dengan memperhatikan orang lain mencapai tujuan mereka.

c. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Edward, (2020) mengemukakan dua jenis motivasi, yaitu:

- (1) Motivasi positif (*insentif positif*), maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- (2) Motivasi negatif (*insentif negative*), maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat



kurang baik.

d. Membangun Motivasi

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Menurut Wibowo (2016:324). Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi jumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk dapat membangun motivasi.

(1) Menilai sikap

Adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk bagaimana cara berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

Kekuatan yang mendorong secara kuat mempengaruhi perilaku motivasional, karena itu penting untuk mempengaruhi asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama ambisi pribadi dan organisasi, sehingga dapat memotivasi orang lain dengan efektif. Apabila kita mengutamakan pekerjaan maka kita akan sangat termotivasi dan karier kita akan mendapat keuntungan dari keberhasilan.

Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi dari setiap kesempatan, sehingga bawahan yakin atas kemampuan pimpinannya. Disamping itu, manajer perlu memperbaiki perintah dan pengendalian dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



(2) Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik) tidak perlu menjadi good managers (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya.

Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik:

- (a) Mempunyai komitmen untuk bekerja
- (b) Melakukan kolaborasi dengan bawahan
- (c) Mempercai orang
- (d) Loyal pada teman sekerja
- (e) Menghindari politik kantor

(3) Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan manajer maupun apa yang ingin mereka ketahui.

Manajemen yang motivasional mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi bawahan lebih lanjut. Diskusi dapat dilakukan secara formal maupun informal. Perlu dibuka kesempatan untuk menyampaikan pendapat berbeda yang sering menghasilkan konsensus.

Untuk memotivasi anggota tim perlu melibatkan mereka yang akan terkena pengaruh dari keputusan manajer. Melibatkan pekerja pada tahap awal akan mendorong semua anggota tim merasa bahwa mereka dapat membuat perbedaan, namun manajer tidak boleh terlibat politik kantor.

(4) Menciptakan budaya tidak menyalahkan



Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan". Kesalahan harus dikenal dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang.

Mengambil sikap konstruktif dan simpatik pada kegagalan akan memotivasi dan mendorong bawahan. Menghukum kegagalan atau memotivasi berdasar ketakutan, tidak akan menciptakan keberhasilan jangka panjang.

(5) Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahannya dan sebaliknya diharapkan dari mereka. Adalah penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu diperhatikan tidak merusak motivasi ditempat kerja.

Memberikan insentif yang murah atau mudah adalah cara sederhana dan penting untuk memenangkan dan memelihara kerja sama. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menyampaikan pengakuan didepan publik, memberi penghargaan tertulis, dan melalui pertemuan yang meningkatkan moral.

(6) Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyak inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang lain, semakin banyak mereka memberi, selama kita mendukungnya



e. Indikator Motivasi

Teori motivasi menurut David McClelland dalam Hamali, Arif Yusuf (2017:76) adalah:

- 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
- 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Hasibuan (2019) mendefinisikan: “Kinerja (prestasi kerja) suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta keteapan waktu.

Pendapat para ahli lain nya kinerja menurut (Asbari et al, 2021) adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas pada karyawan, tim, dan akhir organisasi.

Faisal Amir (2015:005) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil suatu proses kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua karyawan hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

b Pengukuran Kinerja

Terdapat 7 cara mengukur kinerja menurut Wibowo (2016:155), pengukuran mengatur keterkaitan antara strategi berorientasi pelanggan dan tujuan tindakan. Pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

- (1) Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi
- (2) Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
- (3) Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
- (4) Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian
- (5) Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas
- (6) Mempertimbangkan penggunaan sumber daya
- (7) Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan

c Indikator Kinerja

Robbins dalam kutipan kembali oleh perdana (2020) berpendapat ada lima indikator dalam mengukur kinerja individu yaitu:



- 1) Kualitas
Hal ini dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.
- (3) Ketetapan Waktu
Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, hal ini dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- (4) Efektivitas
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- (5) Kemandirian
Tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja, yakni suatu tingkat dimana seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang, apabila penilaian kinerja dikerjakan dengan benar antar karyawan dan departemen Sumber Daya Manusia hingga akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada focus strategik perusahaan (Mangkuprawira, 2015).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Penilaian prestasi kerja menurut Handoko dalam Nurul Hidayah (2016)

adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Nurul Hidayah (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pandangan-pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya berdasarkan standar kinerja yang ada didalam perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Wibowo (2016: 188), penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik memberikan umpan balik konstruktif dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif lebih lanjut Allen dalam Wibowo (2016: 193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja antara lain :

- (1) Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun
- (2) Penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil
- (3) Penilaian kinerja merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan pertimbangan



dalam penelitian ini, akan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahlu

No	Judul	Sumber	Peneliti	Hasil Penelitian
1	<i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karya pada PT Pratama Mega Kencana</i>	Jurnal ilmiah ilmu pendidikan vol 4 no 4 agustus 2021	1. Dodi Prasada 2. Lily Setyawati Kristianti	kompensasi dan motivasi memiliki secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2	<i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar</i>	Journal Management Volume 2 no 1 2019	1. Umar (2019)	1. Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan
3	<i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bandung</i>	e-proceeding of management : vol 8 no 2 april 2021	1. Adriansyah Alkautsar 2. Dr. Bachruddin Saleh Luterlean	1. Hasil analisis regresi linear berganda kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

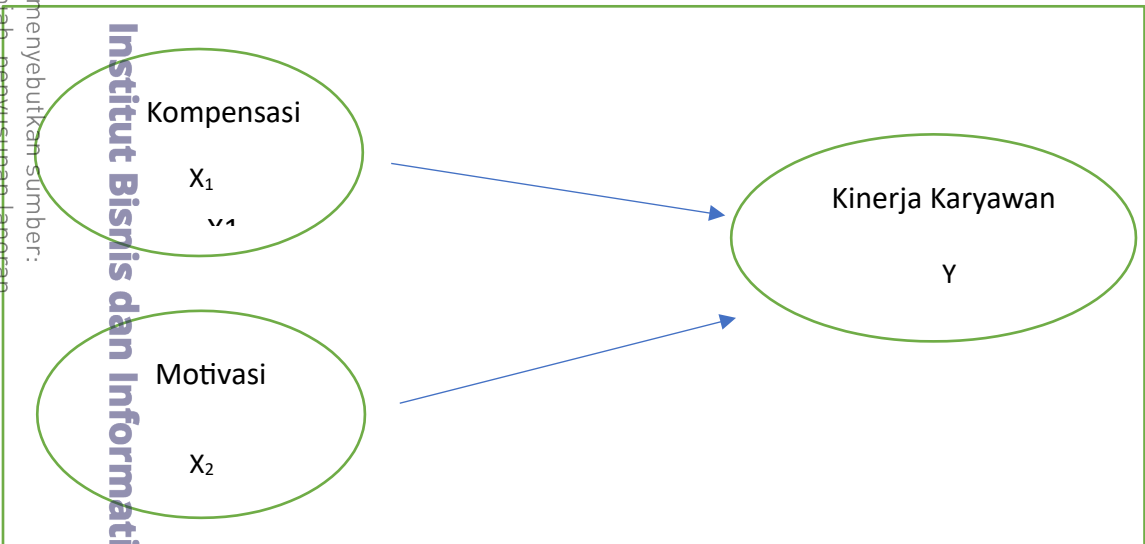
© Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang menyalin, mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

<p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.</p>	<p>4 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p>			<p>karyawan dinas kebudayaan dan pariwisata kota bandung</p>
	<p>© Hak cipta dilindungi IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p><i>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Galilea)</i></p>	<p>Jurnal Management dan Start-Up Bisnis vol 4 no 6 , Februari 2020</p>	<p>1. Steven Gunawarman</p>	<p>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Galilea</p>

C Kerangka Pemikiran

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Digunakan untuk peneliti ini.





D. Hipotesis Penelitian

1. Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu melihat kebutuhan setiap karyawannya terutama dalam hal memberikan kompensasi kepada karyawan untuk menambahkan semangat serta kontribusi yang dimiliki karyawan, hal ini dikuatkan menurut Hasibuan (2008:118) “ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Dan juga dengan hasil penelitian Himawan Arya Kusuma (2013) dengan judul “Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan di Kantor PT PJB UP BRANTAS, Kabupaten Malang” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

2. Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki hubungan dengan kinerja yaitu dengan adanya motivasi dapat mempengaruhi suatu pekerjaan untuk menjadi lebih baik lagi dalam memperoleh suatu tujuan, hal ini dikuatkan menurut Rivai, dkk (2015:607) mengungkapkan “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. dan juga dengan hasil penelitian Angke Priatini (2012) dengan judul “ Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. AERO PERDANA INTERNUSA” menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.