

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi 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 melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dari paparan teori ini disebutkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Menurut Wibowo (2018) motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Menurut Amalia (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan namun begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin menurunkan kinerja mereka.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja

kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik

### **2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Edy (2016) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### **1. Faktor Intern**

- a. Keinginan untuk hidup, keinginan untuk hidup merupakan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan ini baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak yang kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan ini dapat meliputi hal-hal:
  - 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
  - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
  - 5) Keinginan untuk berkuasa
- e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan

untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

## 2. Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik, fungsi supervise dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja bersungguh-sungguh mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

### 2.1.2 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2018) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi:
  - a. Target kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Tanggung jawab
  - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan:
  - a. Komunikasi

- b. Persahabatan
- 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - a. Pemimpin
  - b. Data perusahaan
  - c. Keteladanan

## 2.2 Pengertian Kompensasi

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk achievement / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai.

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa untuk karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Nugraha (2017) kompensasi terdiri dari dua macam yaitu :

1. Kompensasi Finansial
  - a. Kompensasi Langsung terdiri dari:
    - a) Gaji pokok dan upah
    - b) Bayaran atas prestasi
    - c) Bayaran insentif, seperti bonus
  - b. Kompensasi Tidak Langsung terdiri dari:
    - a) Program asuransi kesehatan jiwa dan kecelakaan
    - b) Bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
    - c) Fasilitas (rumah karyawan, kendaraan, air, listrik, klinik, tempat ibadah)
2. Kompensasi Non-Finansial

- a. Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan dari pengakuan atau hasil kerja
- b. Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

Peneliti lebih memfokuskan penelitian ke kompensasi finansial. yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung yaitu: Kompensasi langsung meliputi: gaji/upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung meliputi : fasilitas kantor, asuransi, transportasi waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup.

Lebih lanjut kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Kompensasi langsung disebut upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (*hourly wage*)". Menurut Suparyadi (2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kesimpulannya kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.

Prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah bergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran bergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasanya.

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2017) Menurut para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah sikap karyawan yang merasa senang atas besarnya jumlah imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

### 2.2.1 Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan keinginan dan semangat karyawan dalam bekerja (Badriyah 2018) yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara karyawan dan perusahaan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik., sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer mudah memotivasi bawahannya

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Pemberian Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Dikemukakan oleh Badriyah (2018) sebagai berikut:

#### 1. Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. sebaliknya jika pencari kerja lebih banyak sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

#### 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaiknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi kecil.

#### 3. Serikat buruh / organisasi karyawan

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

#### 4. Produktivitas kerja karyawan

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

#### 5. Pemerintah dan undang – undang dan keppers

Pemerintah dengan undang-undang dan keppers menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari upah pada di bandung.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. hal ini wajar karena seseorang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar , karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya , karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

### 2.2.3 Indikator-Indikator Kompensasi

Hasibuan (2012) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. insentif
4. Fasilitas kantor
5. Tunjangan



### **2.3 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Kedisiplinan karyawan dalam suatu instansi atau perusahaan sangat memegang peranan penting disamping faktor-faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan suatu instansi atau perusahaan karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil tidaknya rencana kerja yang telah dibuat atau yang telah direncanakan. Perlu ditempuh adanya suatu jalankeluar yang lebih tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal terutama di bidang jasa yang ingin dicapai suatu perusahaan melalui peningkatan disiplin karyawan.

Menurut Prihantini (2018) disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi suatu hal yang diutamakan di dalam sebuah perusahaan, karena dengan adanya kedisiplinan kehidupan perusahaan menjadi aman, tertib, dan tujuan perusahaan tercapai. Semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

### **2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Yulandri (2020) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam dalam suatu perusahaan faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya pengawasan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
5. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan
6. Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.

### **2.3.2 Indikator-Indikator Disiplin**

Yulandari (2020) menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan terhadap standart kerja Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
3. Kepatuhan terhadap peraturan Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikutipedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
4. Tingkat kewaspadaan Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak

## 2.4 Pengertian Kinerja

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika.

Menurut Wibowo (2018:3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2018:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi.

### 2.4.1 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan.

Menurut Sudarmanto (2014:12) menyatakan terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality* (Kualitas) terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi maksud atau tujuan.
2. *Quantity* (Kuantitas) terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
3. *Timelines* (Jadwal) terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
4. *Cost-effectiveness* (Efektivitas Biaya) terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

## 2.5 Review Penelitian Terdahulu

Nugraha (2017) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Cargill TropicalPalm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan lapangan Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) sebanyak 110 orang yang digunakan sebagai bahan analisis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif penelitian. Konsep variabel kompensasi terdiri dari tiga dimensi diantaranya kompensasi finansial langsung, tidak langsung, dan non finansial. Variabel kinerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, pengetahuan, dan kerja sama. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif. Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi, korelasi, dan determinasi. Data yang didapat diolah menggunakan program SPSS Statistics 20.0 dan menghasilkan persamaan  $Y = 24,662 + 0,543$ , yang berarti dengan meningkatnya kompensasi sebesar 24,662 maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,543.

Syarkani (2017) melakukan penelitian dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Penelitian ini dirancang dengan analisis *research explanatory* dengan sampel 57 orang responden. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 tingkatan. Sedangkan analisis data menggunakan program SPSS for Windows versi 18. Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Koefisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Amalia (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Permasalahan yang dikaji didalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ada di PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro dengan pencapaian kinerja karyawan yang

belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT Gramedia Asri Media. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Dalam penelitian, semua populasi dijadikan penelitian. dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Dwianto (2019) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya dibagian Produksi Departemen PT. Jaeil Indonesia. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif penelitian, dimana objek dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan yaitu Departemen Produksi PT. Jaeil Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana. Sedangkan data dikumpulkan melalui angket dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,486 yang berarti persentase pengaruh kompensasi atas kinerja karyawan adalah 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  tabel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima yaitu ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Departemen Produksi PT. Jaeil Indonesia, jadi perusahaan perlu membayar, memperhatikan karyawan dengan menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja mereka menanggung sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Meilany (2015) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Penelitian ini dirancang dengan analisis research sampel 57 orang responden. Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah

kuesioner yang berisi butir-butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert 5 tingkatan. Sedangkan analisis data menggunakan program SPSS for Windows versi 18. Dari hasil uji diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. Koefisien determinasi sebesar 0,565 yang berarti bahwa sebesar 56,5% sedangkan sisanya 43,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dea (2020) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek yang diteliti adalah karyawan perusahaan PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yaitu responden yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Penelitian menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Anwar (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengklarifikasi apakah variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Media Informasi sekaligus mengetahui variabel-variabel yang paling berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan pendekatan kuantitatif dan kuesioner sebagai instrumen utama. Metode pengambilan sampel data yang digunakan adalah propertate stratified random sampling. Data dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif dengan lima rumus yaitu analisis regresi berganda, uji T, uji F, koefisien determinasi, dan analisis korelasi. Pengujian dilakukan dengan bantuan SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Era Media Informasi.

Apriwandi (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel kompensasi serta motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap variabel dependennya yaitu kinerja. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu kuesioner dengan menggunakan teknik purposive sampling. Sampel disebar kepada 40 responden karyawan non manajemen PT.Ewindo. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial seluruh variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) dimana variabel motivasi memiliki nilai koefisien jalur tertinggi yaitu 0,575 atau sebesar 33,1% pengaruhnya terhadap kinerja. Begitu pula secara simultan, variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $50,959 > 2,493$ ) dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Serta memberikan pengaruh sebesar 88,2 % terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 11,8 % merupakan pengaruh dari variabel lain diluar penelitian

## **2.6 Kerangka Berpikir**

### **2.6.1 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2018) motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Apabila kebutuhan terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja.

### **2.6.2 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Suparyadi (2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapat yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Karyawan merupakan SDM yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan atas kinerja yang telah karyawan berikan. Jika kompensasi dalam perusahaan dianggap layak oleh karyawan, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Kebanyakan demo kerja yang dilakukan disebabkan karena ketidakpuasan akan upah yang diberikan. Pembayaran kompensasi pada umumnya diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan, tetapi jika karyawan yang kurang memiliki prestasi dan kemampuan akan merasa tertekan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan tersebut. Produktivitas organisasi dan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan satu sama lain. Jika karyawan dikelola dengan tepat yaitu analisis pekerjaan, rekrutmen, pelatihan, alat motivasi seperti kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin baik.

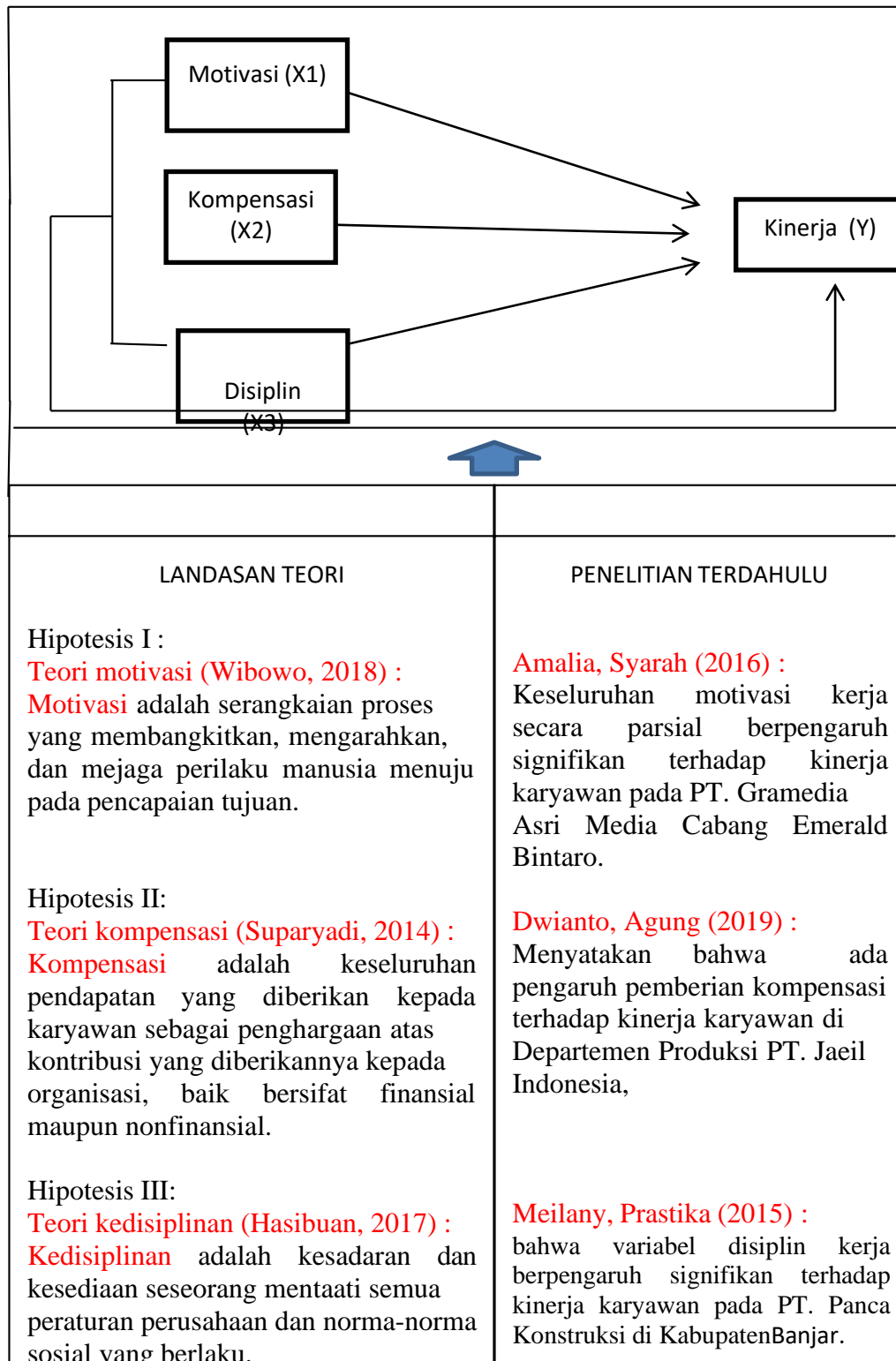
### **2.6.3 Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Output dari pelaksanaan tugas adalah berupa jasa pelayanan kepada masyarakat sehingga pelayanan dikatakan efektif apabila karyawan berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Contoh kedisiplinan yang dimaksud yaitu datang dengan tepat waktu, tidak mengobrol saat jam kerja, tidak absen, dan lain sebagainya. Dengan kata lain



keberhasilan pelayanan event organizer banyak tergantung pada kerja dan kemampuan karyawan tersebut. Kedisiplinan itu sangat penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

## 2.7 Kerangka Konseptual



Sumber : Para Ahli



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

**2.8 Hipotesis**

Berdasarkan landasan konseptual dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT. Greca Bawa Kreatika
4. Motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan Pelaksanaan Event Organizer pada PT.Greca Bawa Kreatika?