

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. KINERJA KARYAWAN

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Rivai, 2004 :309). Menurut Mangkunegara (2005 : 9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Siagian (2007 : 114), menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Gaji yang cukup
2. Lingkungan dan lingkungan kerja
3. Harga diri perlu mendapat perhatian
4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
5. Memberikan kesempatan untuk maju

6. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan
7. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas
8. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding
9. Pemberian insentif yang menyenangkan
10. Kapasitas kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:13) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a. Faktor Kemampuan
- b. Faktor Motivasi

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja seseorang secara periodic (Panggabean,2004:66). Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami kinerja seseorang.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Adanya penilaian kinerja, perusahaan akan mengetahui mana karyawan yang berkualitas dan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan mana karyawan yang akan menghambat pertumbuhan perusahaan.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi (Rivai, 2004:312):

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam :
 1. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan
 2. Promosi, kenaikan jabatan
 3. Training atau latihan
- f. Meningkatkan motivasi kerja
- g. Meningkatkan etos kerja
- h. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- i. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya
- j. Riset seleksi criteria keberhasilan/efektifitas.

5. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004: 324), Metode atau teknik penilaian kinerja karyawan dapat digunakan dengan pendekatan yang berorientasi masa lalu dan masa depan.

1. Metode Penilaian Beorientasi Masa Lalu

a. Skala Peringkat

Merupakan metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, dimana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala – skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai paling tinggi.

b. Daftar Pertanyaan

Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

c. Metode dengan Pilihan Terarah

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

d. Metode Peristiwa Kritis

Metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Metode Catatan Prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan yang banyak digunakan terutama oleh para profesional.

f. Skala Peringkat dikaitkan dengan tingkah laku

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g. Metode Peninjauan Lapangan

Disini penyelia turun ke lapangan bersama – sama ahli dari SDM.

h. Tes Observasi Prestasi Kerja

Pertimbangan dan keterbatasan penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid dan dapat dipercaya.

i. Pendekatan Evaluasi Komparatif

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

a. Penilaian Diri Sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan – kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek – aspek perilaku kerja di masa yang akan datang.

b. Manajemen Berdasarkan Sasaran

Manajemen berdasarkan sasaran yaitu, suatu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyelia bersama – sama menetapkan tujuan – tujuan atau sasaran – sasaran pelaksana kerja di waktu yang akan datang.

c. Penilaian Secara Psikologis

Proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain – lain yang bersifat psikologis.

d. Pusat Penilaian

Pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

6. Faktor – faktor yang Menghambat dalam Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2004:317), penyelia sering tidak berhasil untuk meredam emosi dalam menilai prestasi kinerja karyawan, hal ini menyebabkan penilaian menjadi bias. Bias adalah distorsi pengukuran yang tidak akurat. Bias ini mungkin terjadi sebagai akibat ukuran – ukuran yang digunakan bersifat subjektif. Berbagai bentuk bias yang umum terjadi adalah :

1. Kendala Hukum/Legal

Penilaian kinerja harus bebas dari diskriminasi tidak sah atau tidak legal. Setiap keputusan hendaknya objektif dan sesuai dengan hokum. Setiap terjadi kesalahan dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada aspek hokum dapat berakibat negative bagi perusahaan, sehingga kemungkinan banyak karyawan melakukan penuntutan perkara terkait dengan hasil penilaian kinerja.

2. Bias oleh Penilai

Setiap masalah yang didasarkan pada ukuran subjektif adalah peluang terjadinya bias. Bentuk – bentuk bias yang umumnya terjadi adalah :

a. Halo Effect.

- b. Kesalahan kecenderungan terpusat
 - c. Bias karena terlalu lunak dan terlalu keras
 - d. Bias karena penyimpangan lintas budaya
 - e. Prasangka Pribadi
 - f. Pengaruh kesan terakhir
3. Mengurangi Bias Penilaian

Bias penilaian dapat dikurangi melalui standar penilai dinyatakan secara jelas, pelatihan, umpan balik, dan pemilihan teknik penilaian kinerja yang sesuai.

7. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan, menurut (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

B. KOMPENSASI

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan (Rivai, 2004 : 357). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Menurut Panggabean (2004 : 75) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Handoko (2009 : 245) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

2. Jenis – Jenis Kompensasi

Menurut Rivai, (2004 : 357) Jenis – jenis kompensasi terdiri dari :

- a. Kompensasi financial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri dari semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung yaitu meliputi hiburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.
- b. Kompensasi non Finansial terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Menurut Rivai (2004 : 360) ada beberapa jenis – jenis kompensasi yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya upah dapat berubah – ubah. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4. Kompensasi tidak langsung

Merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya asuransi kesehatan. Asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Panggabean (2004 : 81) faktor – faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dimana jika penawaran/jumlah tenaga kerja langka gaji cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang/kesempatan kerja menjadi langka, gaji cenderung rendah.

2. Serikat Pekerja

Jika kedudukannya kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi, begitu sebaliknya.

3. Kemampuan untuk membayar

Jika kompensasi semakin besar, maka biaya produksi juga akan semakin besar dan jika biaya produksi besar, maka harga pokok juga besar. Pada perusahaan yang sudah memiliki nama baik dan masyarakat sudah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, dapat dikemukakan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.

4. Produktifitas

Jika gaji diberikan berdasarkan produktifitas, maka bagi pegawai yang prestasi semakin meningkat, maka semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.

5. Biaya hidup

Jika biaya hidup semakin tinggi untuk itu perusahaan harus menyesuaikan dengan tingkat gaji dan upah yang diberikan kepada karyawan agar gaji yang mereka terima terasa wajar.

6. Pemerintah

Pemerintah juga menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

4. Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
- c. Menjamin keadilan
- d. Penghargaan terhadap Perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan Biaya
- f. Mengikuti Aturan Hukum
- g. Memfasilitasi Pengertian
- h. Meningkatkan Efesensi Administrasi (Rivai, 2004 : 359)

5. Tantangan – Tantangan dalam Kompensasi

Menurut Panggabean (2004 : 83) metode penetapan gaji yang serasional apapun akan menghadapi tantangan – tantangan. Tantangan - tantangan tersebut adalah sebagai berikut :

a. Standar Gaji yang Berlaku Umum

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya)

b. Kekuatan Serikat Buruh

Seriakt buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relatif jabatannya.

c. Produktifitas

Perusahaan harus memperoleh laba agar tetap bias hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak digaji lebih daripada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.

d. Kebijakan Gaji dan Upah

Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dalam serikat pekerja. Beberapa perusahaan harus membayar gaji yang lebih dari gaji yang berlaku umum untuk mengurangi tingkat turnover atau merekrut pegawai yang baik.

e. Peraturan Pemerintah

Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 Tahun s/d 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maximum 40 jam/minggu).

f. Nilai yang Sebanding dengan Pembayaran yang Sama

Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama.

6. Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji yaitu di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Bonus yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja

3. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

C. MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti : dorongan atau daya penggerak". (Hasibuan, 2005 : 92). Menurut Rivai (2004 : 455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Mangkunegara, (2006 : 61) motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik – baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan.

Adapun teori – teori Motivasi menurut Mangkunegara (2006 : 62) yaitu :

1. Teori – Teori Kebutuhan tentang Motivasi

a. *Hezberg Two Faktor Theory*

Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Hezberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

b. *Achievement Theory*

Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) dorongan kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan untuk berprestasi
2. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu

2. Teori Kognitif tentang Motivasi

a. *Expectancy Theory*

b. *Equity Theory*

Goal – Setting Theory

2. Jenis – Jenis Motivasi

Jenis – jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu :

- 1) Motivasi positif, merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan semangat, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia mau bekerja secara baik dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

- 2) Motivasi negative, merupakan pemberian hukuman kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik, seperti jika dia tidak bekerja akan menimbulkan rasa takut tidak diberi gaji. (Danim, 2004 : 17)

3. Tujuan Motivasi

Menurut Haibuan (2005 : 97), tujuan motivasi adalah :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

4. Metode Motivasi

Menurut Haibuan (2005 : 100), ada dua metode motivasi, yaitu :

- 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

- 2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin – mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

5. Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Robbins (2006:167) mengatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah :

- a. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- b. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- c. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

D. Penelitian Terdahulu

Yensi (2010) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap guru SMA Negeri 2 Argamakmur sebanyak 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda dari hasil analisis kuantitatif diperoleh bahwa : 1) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motifasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Utara ($R^2 = 45,6\%$), 2) Secara Parsial terdapat pengaruh yang positif dan

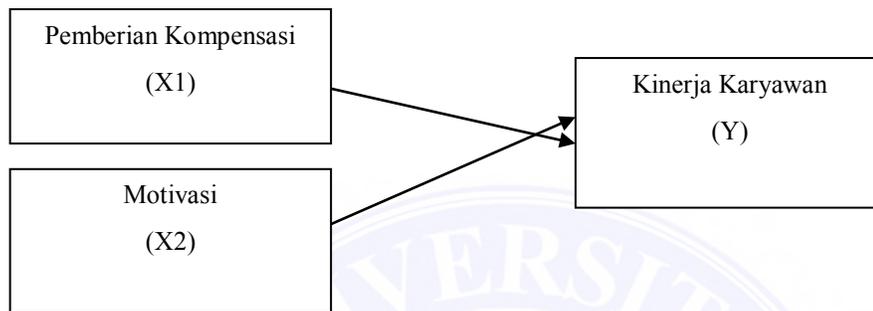
signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara ($\alpha = 5\%$, $r = 0,488$),³) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMA N 2 Argamakmur Bengkulu Utara.

Riyadi (2011) dengan judul “ Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi financial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 110 responden yang berasal dari manajer menengah yang bekerja di perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi financial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual

Dari bagian dibawah terlihat bahwa faktor kompensasi, motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan di kantor AJB BumiPutera, nilai kompensasi yang cukup besar akan membuat pegawai menjadi kreatif dan inovatif yang mendorong mereka bekerja dengan optimal. Pegawai yang merasa senang dengan kompensasi yang akan diterimanya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya dan akan menjadi motivator tersendiri dalam merekrut nasabah. Motivasi yang positif akan mendorong seseorang untuk bekerja sesuai etika yang benar dan target perusahaan agar apa yang ingin dicapai dapat terwujud dengan baik sesuai harapan perusahaan.

Dengan motivasi, kinerja karyawan akan baik maka terciptalah kreativitas para karyawan untuk merekrut nasabah, oleh karena itu kompensasi dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2006 : 96).

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual yang sudah diuraikan maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Medan.
3. Pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan AJB BumiPutera 1912 Medan.