

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu :

1. (Riana, Fajri, & Alsyaumi, 2016), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi terhadap kinerja karyawan . Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda ( analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja sebesar 61,9% dan sisanya 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi.
2. (MM., 2017), melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Anna, Pekayon-Bekasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anna, Pekayon-Bekasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan Explanatory (penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi secara signifikan pada kinerja perawat Rumah Sakit Anna, hal ini dibuktikan dengan besarnya persentasi pengaruh variabel gaya

kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 66% yang berarti bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Anna Pekayon-Bekasi.

3. (Alipan Tupan, Anggo Rudi dan Hariyani, 2016), melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Sakti Cabang Pangkal Pinal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Sakti cabang Pangkalpinang. Adapun teknik yang digunakan untuk menganalisis yaitu Analisis regresi berganda ( analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat). Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah dapat dikatakan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara sakti Cabang Pangkalpinang meningkat, dapat diartikan sebagai suatu kondisi dinamis dalam melaksanakan kebijakan sumber daya manusia yang memandang betapa pentingnya peranan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi pada PT. Nusantara sakti Cabang Pangkalpinang meningkat. Dalam konteks ini, Gaya Kepemimpinan yang didasarkan pada penelitian yang obyektif Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara sakti Cabang Pangkalpinang dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk pendekatan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. pada PT. Nusantara sakti Cabang Pangkalpinang.
4. (Saputri, 2017), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMK Bina Patria 2 Sukoharjo”. Tujuan

melakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Adapun teknik yang digunakan adalah Pengujian Validitas (derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti) dan Pengujian Reabilitas (indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipakai 2 kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat ukur tersebut reliable). Kemudian hasil dari penelitian diatas adalah kompensasi yang diterapkan di SMK Bina Patria 2 Sukoharjo merupakan yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu pihak sekolah ataupun yayasan disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih pada sistem pemberian kompensasi, terutama dalam hal pemanfaatan fasilitas - fasilitas kantor bagi pihak guru. Begitu pula pada faktor kepemimpinan, pihak sekolah disarankan untuk lebih mengintensifkan bimbingan kepada guru, agar tercipta suasana belajar mengajar yang lebih kondusif.

5. (Setiawan & Mujiati, 2016), dengan judul penelitian “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung”. Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Astra Honda Nusadua Kabupaten Badung Bali. Adapun teknik yang digunakan ialah Teknik Regresi Linier Berganda ( hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen (Y)). Dan hasil dari penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan

jika gaya kepemimpinan berperilaku teladan maka hal tersebut dapat berdampak pada karyawan yang dipimpinnya. Dalam arti pengaruh gaya kepemimpinan memberikan efek terhadap mereka yang di pimpinnya

6. (Aslam, Ghaffar, Talha, & Mushtaq, 2015), dengan penelitian yang berjudul *“Impact Of Compesasion And Reward System On Tehe Performance Of An Organization “ An Emperical Study On Banking Sector Of Pakistan.* Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh sistem kompensasi dan sistem penghargaan terhadap produktivitas karyawan di organisasi mana pun. Cara penelitiannya ditempuh dengan teknik Ranking factor analysis (teknik analisis faktor di mana beberapa faktor yang akan terbentuk berupa variabel laten yang belum dapat ditentukan sebelum analisis dilakukan). Hasil dari penelitian diatas adalah Variabel pertama kami adalah kompensasi. Kedua, motivasi ketiga adalah insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling signifikan dalam penelitian adalah imbalan dan kompensasi. Ini menunjukkan pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Ini meningkatkan efisiensi karyawan. Sebaliknya, variabel motivasi dan insentif berkontribusi paling tidak terhadap kinerja karyawan.
7. (Tumilaar, 2015), dengan judul penelitian adalah *“The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance”*. Dengan tujuan penelitian, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan untuk memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Cara penelitian yang digunakan ialah Tes Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel

dependen melalui variabel mediator. Dengan hasil penelitian adalah Variabel kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk gaji, upah, bonus, fasilitas, program perjalanan dan tunjangan hari raya secara langsung berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi secara langsung berpengaruh pada variabel Kepuasan Pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

8. (Njoroge, Kwasira, Wambui Njoroge, & Kwasira, 2015), dengan penelitian berjudul “ *Influence Of Compensation and Reward On Performance Of Employees At Nakuru Country Government*” Dengan tujuan penelitian untuk melihat bagaimana praktik-praktik HRD meningkatkan tingkat kinerja karyawan dan apakah karyawan akan merasa lebih nyaman dan aman di mana praktik HRD diimplementasikan. Dengan menggunakan teknik penelitian yaitu Simple random sampling digunakan untuk memilih responden yang membentuk ukuran sampel dari 98 responden. temuan keseluruhan mengungkapkan pengaruh yang cukup besar dari Kompensasi & Penghargaan pada karyawan kinerja. Strategi pembayaran yang diadopsi mendasarkan kompensasi pada pengetahuan efektif dan memiliki efek riak dari memotivasi karyawan untuk melanjutkan studi mereka yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

9. (Naderi & Jadidi, 2014), dengan judul *penelitian “The Study Of The Effect Between Leadership Style, Organization Culture, employees Performance On Leadership Performance Of Government Hospitals In Isfarah*). Dengan tujuan penelitian yaitu Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan , budaya organisasi pada kinerja kepemimpinan. Lalu teknik penelitian yang digunakan adalah Korelasi (ukuran dari seberapa dekat dua variabel berubah dalam hubungan satu sama lain). Dengan hasil penelitian sebagai berikut, Konfirmasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi ( $\gamma = 0,81$ ) menunjukkan bahwa memilih gaya kepemimpinan yang tepat oleh organisasi atau lembaga memainkan peran penting dalam pembentukan budaya organisasi yang menguntungkan.

Tabel 2. 1 Matrix Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAMPUNG BATU MALAKASARI	Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	X1 : Kompensasi Langsung X2 : Kompensasi Tidak Langsung Y : Kinerja Karyawan	Sampel : Karyawan Di kampung batu malakasari Pengumpulan data : Kuisisioner Metode Analisa : metode Kuantitatif dengan analisa regresi	Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai sebesar 0,787 dengan nilai $r^2$ 0,619 yang artinya kinerja dipengaruhi kompensasi sebesar



					berganda	61.9% dan sisanya 38.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen dan kompetensi
2.	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA	Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap	X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Kompensasi Y : Kinerja	Sampel : pasien di Rumah Sakit Anna, Pekayon Bekasi	Gaya Kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama atau	



	RUMAH SAKIT ANNA – BEKASI	kinerja perawat pada Karyawan Rumah Sakit Anna, Pekayon-Bekasi.		Pengumpulan data : Teknik Sampling Insidental Metode analisa : Pendekatan Explanatory	simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Anna. Hal ini dibuktikan dengan besarnya pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi
--	---------------------------	---	--	---	---



						terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Anna adalah sebesar 66%. yang berarti bahwa hipotesis pertama yaitu “diduga secara parsial kompensasi signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Anna, Pekayon-Bekasi.” Dapat
--	--	--	--	--	--	--

						dibuktikan dan diterima.
3.	<p>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUSANTARA SAKTI PANGKAL PINANG</p>	<p>Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Nusantara Sakti cabang Pangkalpinang.</p>	<p>X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Sampel : Karyawan di PT, Nusantara Sakti Pangkal Pinang</p> <p>Pengumpulan Data : Wawancara</p> <p>Metode Analisa : Analisis regresi</p>	<p>Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara sakti Cabang Pangkalpinang</p>	



					men ingkat, dapat diartikan sebagai suatu kondisi dina mis dalam melaksanakan keb ija kan sumber daya manusia yang memandang betapa pentingnya peranan Gaya Kepemimp inan dan Kompensasi pada PT. Nusantara sakti
--	--	--	--	--	---

					<p>Cabang Pangkal          inang meningkat.          Dalam konteks ini,          Gaya          Kepemimpinan          yang didasarkan          pada penelitian          yang obyektif          Gaya Kepemimp          inan dan Ko          mpensasi dengan          Kinerja          Karyawan pada          PT. Nusantara</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>sakti Cabang Pangkalpinang dapat dikatakan sebagai salah satu bentuk pendekatan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. pada PT. Nusantara sakti Cabang Pangkalpinang.</p>
--	--	--	--	--	--

4.	<p>PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK BINA PATRIA 2 SUKOHARJO</p>	<p>Menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru</p>	<p>X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Sampel : Guru di SMK Bina Patria 2 Sukoharjo Pengumpulan Data : Kuisisioner Metode Analisa : Pengujian Validitas dan Reliabilitas</p>	<p>Pihak sekolah ataupun yayasan disarankan untuk memberikan perhatian yang lebih pada sistem pemberian kompensasi, terutama dalam hal pemanfaatan fasilitas - fasilitas kantor bagi pihak guru. Begitu pula pada faktor</p>
----	--	--	--	--	--




						<p>kepemimpinan, pihak sekolah disarankan untuk lebih mengintensifkan bimbingan kepada guru, agar tercipta suasana belajar mengajar yang lebih konduktif.</p>
--	--	--	--	--	--	---



.5.	<p>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA NUSA DUA KABUPATEN BADUNG</p>	<p>Menganalisis bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Astra Honda Nusadua Kabupaten Badung Bali.</p>	<p>X1 : Gaya kepemimpinan X2 : Kompensasi Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Sampel : Kartawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung Pengumpulan Data : Wawancara dan observasi Metode Analisa : Teknik Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil dari penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan jika gaya kepemimpinan berperilaku teladan maka hal tersebut dapat berdampak pada karyawan yang dipimpinnya. Dalam</p>
-----	--	--	--	---	---

					arti pengaruh gaya kepemimpinan memberikan efek terhadap mereka yang di pimpinnya
6	<i>IMPACT OF COMPENSATION AND REWARD SYSTEM ON THE PERFORMANCE OF AN ORGANIZATION: AN EMPIRICAL STUDY ON BANKING SECTOR OF PAKISTAN</i>	<i>to assess the effect of compensation systems and reward systems on employee productivity in any organization.</i>	X1 : Rewards and Compensation X2 : Motivation X3 : Incentives Y : Employee Performance	Sample : banking employees in Faisalabad Pengumpulan data : questionnaire Metode analisa : Ranking factor analysis	<i>Our very first variable was compensation. Second is motivation third was incentive. The research shows that the most significant variable in the research is</i>

			<p><i>reward and compensation. It shows a great effect on the performance of employees. It boosts up the efficiency of employees. On the contrary the variables motivation and incentives contribute least to the employee performance</i></p>
--	---	--	--



					<p>Variabel pertama kami adalah kompensasi. Kedua, motivasi ketiga adalah insentif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling signifikan dalam penelitian adalah imbalan dan</p>
--	--	--	--	--	--



					<p>kompensasi. Ini menunjukkan pengaruh yang besar pada kinerja karyawan. Ini meningkatkan efisiensi karyawan. Sebaliknya, variabel motivasi dan insentif berkontribusi paling tidak terhadap kinerja</p>
--	--	--	--	--	---

					karyawan.
7.	<i>The Effect Of Compensasion And Employee Performance</i>	<i>This study aims to determine the effect of compensation on employee satisfaction and employee performance and employee satisfaction to mediate the effect of compensation on employee performance.</i>  Penelitian ini bertujuan	X1 : Job Promotion  X2 : The attitude of coworkers  Y : Employee performance	Sample : PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri which amounted to 70 people  PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri yang berjumlah 70 orang  Pengumpulan data :  This study uses	<i>Compensat ion variable directly affects on Employee Performance variable. This shows that compensation in form of salary, wages, bonuses, facilities, travel programs and</i>

		<p>untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan untuk memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.</p>		<p><i>saturation sampling technique, where all members of population are taken as sample</i></p> <p>Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi diambil sebagai sampel</p> <p><i>Metode Analisis : Sobel Test, test is done by testing the strength</i></p>	<p><i>holiday allowance directly have a positive effect on employee performance. Compensation variable directly affects on Employee Satisfaction variable. The higher the compensation</i></p>
--	--	--	--	---	--



				<p><i>of significant effect of independent variable to depend variable through mediator variable.</i></p> <p>Tes Sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator</p>	<p><i>given the by company to its employees will increase employee satisfaction. Job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance.</i></p> <p><i>When someone is satisfied with</i></p>
--	--	--	--	---	---





				<p><i>compensation provided by company, it will improve the employee's performance.</i></p> <p>Variabel kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai. Ini menunjukkan bahwa kompensasi dalam bentuk gaji, upah,</p>
--	--	--	--	---



					bonus, fasilitas, program perjalanan dan tunjangan hari raya secara langsung berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi secara langsung berpengaruh pada variabel Kepuasan Pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh
--	--	--	--	--	---



						perusahaan kepada karyawannya akan meningkatkan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Ketika seseorang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, itu akan meningkatkan kinerja
--	--	--	--	--	--	---

					karyawan.
8	<i>Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government</i>	<i>The purpose of this study was to see how HRD practices improve employee performance levels and whether employees will feel more comfortable and safe where HRD practices are implemented.</i>  <i>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat</i>	<i>X1 : Compensation</i>  <i>X2 : Rewart</i>  <i>Y : Employee Performance</i>	<i>Sample : 6400 respondents in Nakuru country</i>  <i>Pengumpulan data : questionnaires and interview</i>  <i>Metode analisis : Simple random sampling was used to select the respondents</i>	<i>The overall findings reveal appreciable influence of the Compensation &amp; Reward on employee performance. The adopted pay strategy of basing compensation to knowledge was</i>

		<p><i>bagaimana praktik-praktik HRD meningkatkan tingkat kinerja karyawan dan apakah karyawan akan merasa lebih nyaman dan aman di mana praktik HRD diimplementasikan.</i></p>		<p><i>that formed a sample size of 98 respondents</i></p> <p>Simple random sampling digunakan untuk memilih responden yang membentuk ukuran sampel dari 98 responden.</p>	<p><i>effective and had ripple effects of motivating employees to further their studies which would in turn enhance employee performance.</i></p> <p>temuan keseluruhan mengungkapkan pengaruh yang cukup besar dari Kompensasi &amp;</p>
--	--	--	--	---	---



					meningkatkan kinerja karyawan.
9.	<p><i>The Study of the effects between Leadership Style, Organization Culture, Employees Performance on Leadership Performance (Case : Government Hospital in Isfahan)</i></p>	<p><i>This study aims to see how much influence from leadership style, organizational culture on leadership performance</i></p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari gaya kepemimpinan , budaya organisasi pada kinerja kepemimpinan</p>	<p>X1 : Gaya kepemimpinan</p> <p>X2 : Budaya Organisasi</p> <p>Y : Kinerja Kepemimpinan</p>	<p>Sample : 230 samples including males and females employees of public hospitals in Isfahan</p> <p>230 sampel termasuk pria dan wanita karyawan rumah sakit umum di Isfahan</p>	<p><i>Confirmation of the relationship between leadership styles and organizational culture (<math>\gamma = 0.81</math>) indicated that selecting an appropriate leadership style by an organization or institute plays an</i></p>



				<p>Pengumpulan data : <i>important role in</i> <i>Quisoneir</i> <i>establishment of</i> <i>favorable</i></p> <p>Metode analisis : <i>organizational</i> Korelasi <i>culture.</i></p> <p>Konfirmasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (<math>\gamma =</math> 0,81) menunjukkan</p>
--	--	--	--	---





					<p>bahwa memilih gaya kepemimpinan yang tepat oleh organisasi atau lembaga memainkan peran penting dalam pembentukan budaya organisasi yang menguntungkan .</p>
--	--	--	--	--	---

--	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah (penulis, 2019)



Berdasarkan matrik tersebut dapat disimpulkan, jika adanya keterkaitan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan, dimana keterkaitan dengan penelitian ini ialah penggunaan variabel yang sama yaitu kompensasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh : Nova Riana, Khoirul Fajri, Karin Alsyana, Putri Sriwulan, Rasmansyah, Tupan Alipan, Anggo Rudi, Hariyani, Kadek Ary, Ni Wayan, Ayesha Aslam, Anna Ghaffar, Tahleel Talha, Hina Mushtaq, Prayoga Setia Darma, Achmad Sani Supriyanto, Sheila Wambui Njoroge & Josephat Kwasira dan Nahid Naderi, menunjukkan hasil bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah total dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka. Menurut Hasibuan (2012:118) mengatakan Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satunya manfaat pemberian kompensasi ialah sebagai sebuah penghargaan terhadap kinerja yang telah di berikan pada perusahaan.

#### **b. Jenis Kompensasi**

Kompensasi sendiri diuraikan dalam 2 kelompok besar yaitu :

1. Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri dari :
  - a. Kompensasi finansial : Kompensasi yang diberikan berupa benda, seperti pemberian gaji, insentif, kendaraan operasional dan fasilitas kantor.
  - b. Kompensasi non finansial : Kompensasi yang diberikan dalam wujud berupa kepuasan, atau penghargaan tanpa wujud. Seperti pemberian pujian sebagai motivasi untuk keberhasilan target dalam pekerjaan yang dilakukan.
2. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri dari :
  - a. Kompensasi finansial langsung yaitu merujuk pada kompensasi yang diberikan berupa benda seperti, upah, bonus atau komisi.
  - b. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi : asuransi dan cuti.

### **c. Fungsi dan Tujuan Kompensasi**

#### **1. Fungsi Kompensasi**

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Menciptakan karyawan menjadi lebih efisien dan efektif agar dapat terpacu dalam kinerja.
2. Meningkatkan pertumbuhan kinerja yang pesat.
3. Unsur dari manajemen SDM.

## **2. Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja : dengan adanya kompensasi, karyawan dapat merasa dihargai atas kerja kerasnya dengan mencurahkan waktu dan tenaga.
2. Motivasi : dengan diberikannya kompensasi, perusahaan mengharapkan ini jadi dorongan untuk karyawan agar dapat berkerja lebih baik lagi guna mencapai target perusahaan.
3. Pengadaan karyawan : dengan adanya kompensasi yang menarik, hal ini dapat menarik minat SDM untuk mengisi kebutuhan perusahaan dan dengan kompensasi demikian, perusahaan dapat memilih kriteria sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

### **2.2.2 Gaya Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dapat didefinisi sebagai sebuah pola menyeluruh atas tindakan seorang pimpinan baik berhubungan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Gaya kepemimpinan ini juga melibatkan sikap, sifat, konsisten dan keterampilan seorang pimpinan.

Thoha (2013) menerangkan bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

## **b. Jenis Gaya Kepemimpinan**

Seorang pemimpin pasti memiliki cara ataupun gaya kepemimpinan yang berbeda guna menarik perhatian dan minat karyawan untuk bekerja sesuai arahan dan keinginan seorang pemimpin. Berikut ada 3 gaya kepemimpinan berdasarkan jenisnya menurut Hasibuan (2016:172) :

1. **Kepemimpinan Otoriter** adalah kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak berada pada pimpinan kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang.
2. **Kepemimpinan Delegatif** adalah Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap.
3. **Kepemimpinan Parsipatif** adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Syarat – Syarat Kepemimpinan

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Suatu perusahaan yang didirikan pasti memiliki tujuan masing-masing dengan target yang sudah dipatenkan agar dapat tercapai. Dan guna mencapai tujuan tersebut didukung kuat oleh perilaku dalam organisasi, yang menyangkut dengan seberapa besar potensi karyawan guna mencapai target untuk memajukan perusahaan. Inilah yang akan mendorong pemaksimalan dalam kinerja guna mencapai hal-hal tersebut. Pengertian kinerja merupakan gambaran dari seberapa besar kemampuan pegawai untuk

menyelesaikan tanggung jawab, visi, misi dan sasaran perusahaan yang lalu dituangkan dalam bentuk strategi kerja.

Menurut John Minner (2015:8) mengatakan bahwa kinerja merupakan produktivitas hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dalam jumlah tenaga kerja, modal dan sumber daya yang digunakan dalam produksi tersebut .

### **b. Faktor – Faktor Kinerja**

Kinerja seorang karyawan pastinya diliputi oleh hal-hal yang mendorong adanya kinerja, baik itu secara baik arti meningkatkan kinerja, maupun secara buruk atau dengan arti membuat kinerja menurun. Faktor kinerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu :

1. Kompensasi individu : kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi : faktor yang memberikan rasa kenyamanan karyawan terhadap lingkungan kerja, dukungan seperti ini dapat meningkatkan kinerja dengan mudah, karena karyawan merasa lingkungan kerjanya sangat mendukung.
3. Faktor Psikologis : Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dengan langkah mengikutsertakan karyawan pada kegiatan seperti pelatihan.

### **c. Penilaian Kinerja**

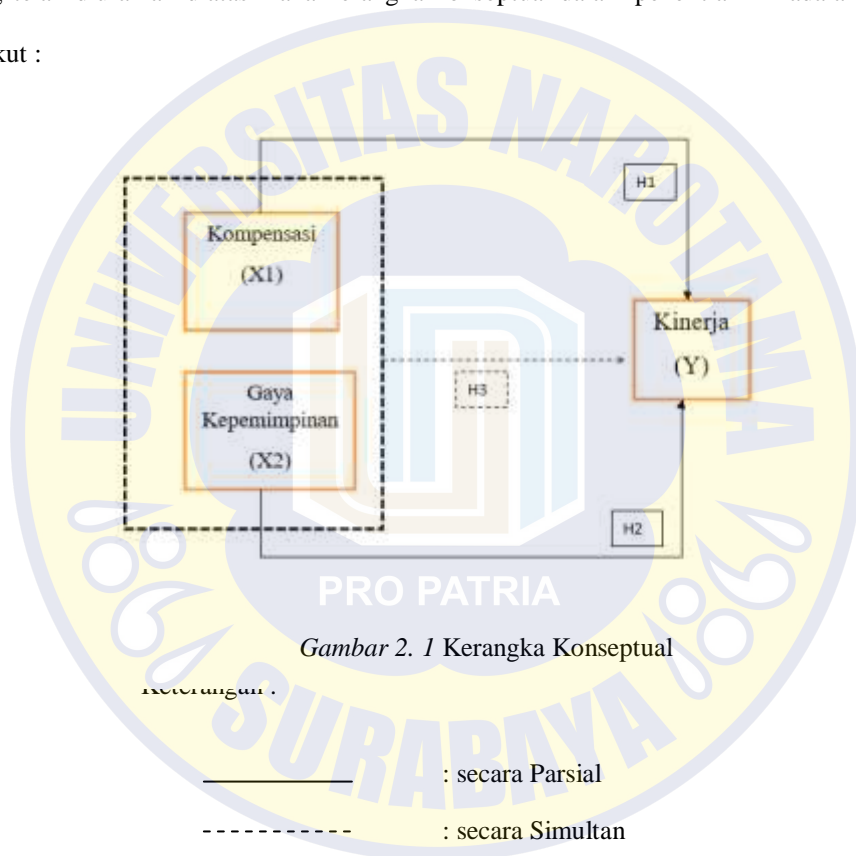
Kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan pada pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu untuk mengatui kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja, metode penilaian kinerja juga menjadi salah satu pemegang peran penting dalam analisis terhadap kinerja pada karyawan. Menurut Bangun (2012 : 223)

penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat di ukur dan dipahami secara jelas.

## 2.3 Kerangka Konseptual & Hipotesis

### 2.3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan landasan teori seperti yang telah diuraikan diatas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

### 2.3.2 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual seperti yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



- a. H1 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. H2 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

