

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Tinjauan Empiris

Kajian penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam tinjauan empiris ini penulis mengemukakan hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan penulis lakukan diantaranya sebagai berikut :

- 1) Della Maylianda, Universitas Indo Global Mandiri Palembang, e-ISSN : 2745-7257, Vol. 2, No. 4, Desember 2021, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang”. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :
  - Berdasarkan pada pengujian hasil uji F/uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai sebesar 11.913 dengan tingkat probabilitas ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang.
  - Berdasarkan hasil pengujian dari uji t/uji parsial untuk variabel kompensasi dengan hasil perhitungan T hitung sebesar 2.051 dengan tingkat probabilitas signifikan ( $0,044 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan memberikan semangat, meningkatkan minat serta ketelitian karyawan pada saat bekerja juga akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.
  - Berdasarkan hasil dari uji t/Uji parsial untuk variabel motivasi dengan hasil perhitungan T hitung sebesar 2.509 dengan tingkat probabilitas signifikan yaitu ( $0,016 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. Hal ini di karenakan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya.
- 2) Margareth Sylvia Sabarofek, Universitas Papua, JFRES Vol. 3 (2) (2020), september 2020, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Suri Toyota”. Berdasarkan klasifikasi masalah hingga hasil dan pembahasan penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS 22 maka disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji F) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Suri Toyota Manokwari berdasarkan uji hipotesis dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 3) Muhammad Gundung Suwanto, Universitas Pamulang, Jurnal ARASTIRMA Vol.1, No. 1, Februari 2021, P-ISSN : 2775-9695 E-ISSN : 2775-9687, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera-Kota Tangerang”. Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda = 0,844 artinya motivasi dan kompensasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan. Dalam persamaan regresi linier berganda di dapat  $Y = 5,828 + 0,301X_1 + 0,564X_2$

yang artinya apabila variabel X1 dinaikkan 1 satuan, maka variabel Y naik sebesar 0,301 satuan pada konstanta 5,828, dan apabila variabel X2 dinaikkan 1 satuan, maka variabel Y naik sebesar 0,564 satuan pada konstanta 5,828. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,3 % menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari variabel bebas (motivasi dan kompensasi) dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 28,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji hipotesis, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadi Prima Teknik, hal ini terlihat dari F hitung > F tabel atau  $70,680 > 2,770$ .

- 4) Zulkifli, Universitas Muhammadiyah Kendari, Jurnal Mega Aktiva Vol. 7, No. 1, April 2018, ISSN : 2086-1974, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara”. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, bahwa variabel motivasi kerja (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor badan penelitian dan pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh sebesar 0,885. Selain itu pula dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi ( $r$ ) untuk melihat seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penelitian dan pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yakni motif pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa apabila ada keinginan untuk bekerja dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Maksudnya pegawai pada kantor badan penelitian dan pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara sudah memiliki keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga kinerja para pegawai pada kantor badan penelitian dan pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara bisa dikatakan baik.
- 5) Wiwik Apriliana dan Ety Dwi Susanti, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 11, No.2, oktober 2020, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Unit CEPU”. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Telkom Indonesia Unit CEPU yang terbukti dengan nilai F hitung > dari F tabel ( $11,528 > 3,17$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia Unit CEPU dipengaruhi oleh 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi, dimana naik turunnya tingkat kinerja karyawan tersebut dapat ditentukan oleh seberapa baik motivasi kerja dan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan.
- 6) Windasari, Universitas Negeri Surabaya, Vol. 6, No.2, Juli-Desember 2019, e-ISSN : 2549-9661, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil”. Berdasarkan data analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan kompensasi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK swasta se-kecamatan Bangil. Motivasi guru sangat penting untuk menumbuhkan dan mengembangkan proses pembelajaran yang baik didalam kelas. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan korelasi antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK swasta

se-kecamatan Bangil positif dan signifikan sebesar 83,98%. Jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki dan kompensasi yang diterima oleh guru maka kinerja guru SMK swasta se-kecamatan Bangil semakin tinggi.

- 7) Widia Astuti dan Lismiatun, Universitas Pamulang, Vol. 1, No.2, Agustus 2021, P-ISSN : 2775-9695 E-ISSN : 2775-9687, yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Parung”. Dijelaskan bahwa pengaruh antara motivasi kerja kompensasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan karena nilai F hitung > nilai F tabel yaitu  $25.876 > 3.20$ , nilai probabilitas (signifikan) = 0.000 yaitu berada dibawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pada guru SMA Muhammadiyah Parung dan secara regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = -1.613 + 0.430X_1 + 0.383X_2$ .
- 8) Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti, Universitas Tadulako, Vol. 4, No. 1, Januari 2018, ISSN : 2443-3578 (Online) / ISSN : 2443-1850 (Print), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu”. Hasil penelitian regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu dapat ditingkatkan bila ada pengaruh dari kedua variabel tersebut. Variabel motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Dalam hal ini motivasi kerja mempengaruhi sikap karyawan untuk saling berinteraksi dengan karyawan lain dan selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Sedangkan kompensasi mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki karyawan dan selalu bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan.
- 9) Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia, Vol. 8, Issue 1, Maret 2020, p-ISSN : 2355-1488, e-ISSN : 2615-2932, yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”. Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan :
  - Nilai t hitung motivasi sebesar 0.459 lebih kecil dari nilai t tabel 1.669, dan nilai signifikansi sebesar 0.648 lebih besar dari nilai alpha 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.
  - Nilai t hitung kompensasi sebesar 7.198 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, maka  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima, artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat.
- 10) Sammy Firwish, Suhardi, Universitas Putera Batam, Vol. 4, No. 2, Juni 2020, e-ISSN : 2598-8107, p-ISSN : 2620-9500, yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa”. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti pada PT. Graha Dwi Perkasa di kota Batam dengan didukung oleh teori yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Dari hasil-hasil uji hipotesis (H1), hasil  $t$  menunjukkan bahwa  $t$  hitung dari motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan sebesar  $5,826 > t$  tabel  $1,65870$  dan nilai memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Dwi Perkasa
  - Dari hasil uji hipotesis (H2), hasil  $t$  menunjukkan bahwa  $t$  hitung dari disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar  $4,115 > t$  tabel  $1,65870$  dan nilai memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Graha Dwi Perkasa.
  - Dari hasil uji hipotesis (H3), hasil  $t$  menunjukkan bahwa  $t$  hitung dari kompensasi sebesar  $3,203 > t$  tabel  $1,65870$  dan nilai memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Dwi Perkasa.
- 11) Kimani N. Jean, Thomas Katua Ngui, Arasa Robert, The Catholic University of Eastern Africa, Vol. 5, No. 2, July-Sept, 2017, ISSN : 2354-2926, yang berjudul "Effect of Compensation Strategies on Employee Performance : A Case of Mombasa Cement Limited". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaji pokok yang diberikan perusahaan memotivasi karyawan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa tunjangan kerja seperti tunjangan, insentif, dan bonus berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di MCL. Studi tersebut akhirnya menyimpulkan bahwa karyawan di perusahaan menganggap pengakuan sebagai sarana penghargaan dan percaya bahwa pemberian penghargaan sertifikasi umumnya memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.
  - 12) Nurun Nabi, Monirul Islam, Tanvir Mahady, Abdullah Al Hossain, Bangladesh University of Textiles, Vol. 7, Issue 1, 2017, ISSN : 2223-5833, yang berjudul "Impact of Motivation on Employee Performance : A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited Bangladesh". Dari apa yang ditemukan para peneliti dapat dengan mudah dinyatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja cukup alami jika tidak jelas. Ketika karyawan akan mendapatkan dorongan dan tenaga ekstra, itu pasti akan memperbaiki standar kinerja khas mereka.
  - 13) Virginiah Gachengo, Susy Wekesa, University of Agriculture and Technology Kenya, Vol. 3, Issue 2, 2017, E-ISSN : 2412-8279, yang berjudul " Influence of motivation on employee performance : a case of national bank of Kenya". Peningkatan pelatihan baik on the job maupun off job meningkatkan kinerja pegawai-pegawai di NBK, dengan adanya pengaruh signifikan positif sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di NBK, dapat disimpulkan bahwa peningkatan sistem penghargaan meningkatkan kinerja karyawan di NBK. Pengaruh positif penilaian terhadap kinerja pegawai di NBK menunjukkan bahwa program penilaian kinerja yang objektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di NBK, tidak hanya bergantung pada kemampuan mereka.
  - 14) Tahmeem Siddiqi, Sadia Tangem, University of Asia Pasific, Vol.15, Issue 5, 2020, ISSN : 2289-1560, yang berjudul "Impact of Work Environment, Compensation and Motivation On The Performance Of Employee In The Insurance Companies Of Bangladesh". Hasil penelitian mengungkapkan bahwa semua faktor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perekrut sumber daya manusia dari organisasi keuangan

yang berbeda, terutama asuransi, karena dengan jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat diperoleh dari karyawan dengan menggunakan strategi yang tepat.

- 15) Yousuf Al-Belushi, M. Firdouse Rahman Khan, Sohar University, Vol. 3, No. 1, April 2017, E-ISSN : 2395-7662, yang berjudul “Impact of Monetary Incentives On Employee’s Motivaton : Shinas College Of Technology, Oman – A Case Study”. Kepuasan karyawan di ShCT dapat meningkat dengan menggunakan insentif finansial. Sebagian besar karyawan mengharapkan lebih banyak tunjangan yang akan dibayarkan kepada mereka terhadap struktur tunjangan konstanta saat ini. Sebagian besar karyawan berpendapat bahwa insentif moneter akan menjadi faktor keberhasilan dalam mengubah sikap karyawan terhadap kesuksesan, terutama di sektor publik. Insentif moneter harus ditawarkan tepat waktu. Studi ini mengungkapkan bahwa insentif memiliki dampak langsung pada motivasi karyawan yaitu menarik insentif keuangan akan meningkatkan sebagian besar motivasi karyawan untuk bekerja keras, dapat dikatakan bahwa karyawan lebih menyukai dan mengharapkan insentif.

**Tabel 2. 1 penelitian terdahulu**

No .	Judul Artikel dan Sumber Jurnal	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang”</p> <p>(Matussolikhah &amp; Rosy, 2021)</p> <p>Universitas Indo Global</p>	<p>Untuk menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Arta Boga Cemerlang Palembang</p>	<p>X1: Kompensasi X2: Motivasi Y: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Sampel dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampling jenuh, dimana pengambilan sampel populasi</li> </ul>	<p>Berdasarkan hasil penelitian di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Berdasarkan pada pengujian hasil uji F/uji simultan ditunjukkan dengan hasil</li> </ul>

	<p>Mandiri Palembang, e-ISSN : 2745-7257, Vol. 2, No. 4, desember 2021</p>			<p>dilakukan keseluruhan dari populasi.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan Data : Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) dan studi pustaka.</li> <li>• Metode Analisis : Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dimaksud untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen.</li> </ul>	<p>perhitungan F test yang menunjukkan nilai sebesar 11.913 dengan tingkat probabilitas (<math>0,000 &lt; 0.05</math>) maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, artinya ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang</p> <p>➤ Berdasarkan hasil pengujian dari uji t/uji parsial untuk variabel</p>
--	--	--	--	---	--

					<p>kompensasi dengan hasil perhitungan <math>T</math> hitung sebesar 2.051 dengan tingkat probabilitas signifikan (<math>0,044 &lt; 0,05</math>) maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, artinya secara parsial ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>memberikan semangat, meningkatkan minat serta ketelitian karyawan pada saat bekerja juga akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin.</p> <p>➤ Berdasarkan hasil dari uji t/Uji parsial untuk variabel motivasi dengan hasil perhitungan T hitung sebesar 2.509 dengan tingkat probabilitas signifikan yaitu <math>(0,016 &lt; 0,05)</math> maka <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, artinya secara parsial ada pengaruh</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Boga Cemerlang Palembang. Hal ini dikarenakan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya</p>
2.	<p>“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Suri Toyota”</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja</p>	<p>X1: Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Seluruh karyawan bagian bengkel PT. Sinar Suri Toyota yang berjumlah 32</li> </ul>	<p>Berdasarkan klasifikasi masalah hingga hasil dan pembahasan penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS</p>

	<p>( Margareth Sylvia Sabarofek, 2020)</p> <p>Universitas Papua, JFRES Vol. 3 (2) (2020), september 2020</p>	<p>karyawan PT. Sinar Suri Toyota</p>		<p>responden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan Data : Pengumpulan Data yang digunakan ada 2 yaitu, primer melalui angket dan sekunder melalui survei langsung</li> <li>• Metode Analisis : Uji validitas dan reabilitas, uji koefisien determinan, uji parsial, uji simultan, analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<p>22 maka disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) secara parsial (uji t) dan secara simultan (uji F) mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sinar Suri Toyota Manokwari berdasarkan uji hipotesis dengan nilai signifikan lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.</p>
3.	<p>“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan kompensasi terhadap</p>	<p>X1: Motivasi X2: Kompensasi Y: Produktivitas Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan 60 responden</li> <li>• Pengumpula</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda = 0,844 artinya motivasi dan kompensasi mempunyai tingkat</p>

	<p>Sutera-Kota Tangerang”  ( Muhammad Gandung Suwanto, 2021)  Universitas Pamulang, Jurnal ARASTIRMA Vol.1, No. 1, Februari 2021, P-ISSN : 2775-9695 E-ISSN : 2775-9687</p>	<p>produktivitas karyawan pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera Kota Tangerang</p>		<p>n Data : Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan metode asosiatif</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode Analisis : Metode analisis data dengan uji validitas, uji reabilitas, persamaan regresi linier berganda, koefisien kolerasi, koefisien determinasi, dan uji signifikan.</li> </ul>	<p>hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan. Dalam persamaan regresi linier berganda di dapat <math>Y = 5,828 + 0,301X_1 + 0,564X_2</math> yang artinya apabila variabel <math>X_1</math> dinaikkan 1 satuan, maka variabel <math>Y</math> naik sebesar 0,301 satuan pada konstanta 5,828, dan apabila variabel <math>X_2</math> dinaikkan 1 satuan, maka variabel <math>Y</math> naik sebesar 0,564 satuan pada konstanta 5,828. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,3 % menunjukkan bahwa besarnya kontribusi dari variabel bebas (motivasi dan</p>
--	---	---	--	---	---

					<p>kompensasi) dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan sisanya 28,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Setelah dilakukan uji hipotesis, secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Hadi Prima Teknik, hal ini terlihat dari F hitung <math>&gt;</math> F tabel atau <math>70,680 &gt; 2,770</math>.</p>
4.	“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap	X1: Motivasi Kerja Y: Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sampel : Seluruh pegawai Kantor Badan</li> </ul>	Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data, bahwa variabel

<p>Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara”</p> <p>( Zulkifli, 2018)</p> <p>Universitas Muhammadiyah Kendari, Jurnal Mega Aktiva Vol. 7, No. 1, April 2018, ISSN : 2086-1974</p>	<p>kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara</p>	<p>Pegawai</p>	<p>Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 53 orang</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan Data : Penelitian ini menggunakan metode sensus atau total sampling yang mengambil seluruh anggota populasi menjadi responden yakni 53 orang</li> <li>• Metode Analisis : Analisis deskriptif, Regresi Linier sederhana</li> </ul>	<p>motivasi kerja (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor badan penelitian dan pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (<math>r^2</math>) yang diperoleh sebesar 0,885. Selain itu pula dapat dilihat dari hasil koefisien korelasi (<math>r</math>) untuk melihat seberapa kuat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penelitian dan pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil</p>
---	---	----------------	---	---

					<p>analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yakni motif pegawai mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa apabila ada keinginan untuk untuk bekerja dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.</p> <p>Maksudnya pegawai pada kantor badan penelitian dan pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara sudah memiliki keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka, sehingga kinerja</p>
--	--	--	--	--	--

					para pegawai pada kantor badan penelitian dan pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara bisa dikata baik.
5.	<p>“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Unit CEPU”</p> <p>( Wiwik Apriliana dan Ety Dwi Susanti, 2020)</p> <p>Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Jurnal Bisnis Indonesia Vol. 11, No.2,</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial motivasi serta kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Unit CEPU</p>	<p>X1: Motivasi</p> <p>X2: Kompensasi</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Populasi dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi yaitu sebanyak 50 karyawan</li> <li>• Pengumpulan Data : Teknik pengumpulan data menggunakan sampling jenuh yang terdapat di Non-Probability sampling</li> <li>• Metode Analisis : Teknik</li> </ul>	<p>Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada perusahaan PT. Telkom Indonesia Unit CEPU yang terbukti dengan nilai F hitung &gt; dari F tabel (11,528 &gt; 3,17) maka H0 ditolak dan H1 diterima dengan signifikan. Hal ini menunjukkan</p>

	oktober 2020			<p>analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda dan beberapa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, auto korelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 16</p>	<p>bahwa kinerja karyawan (Y) pada PT. Telkom Indonesia Unit CEPU dipengaruhi oleh 2 variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi, dimana naik turunnya tingkat kinerja karyawan tersebut dapat ditentukan oleh seberapa baik motivasi kerja dan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan.</p>
6.	<p>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Bangil”</p>	<p>Untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap guru SMK Swasta se-Kecamatan</p>	<p>X1: Motivasi Kerja X2: Kompensasi Guru Y: Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Menggunakan metode cluster random sampling dengan mengambil 3 guru dari tiap jurusan yang ada di sekolah</li> </ul>	<p>Berdasarkan data analisis, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan kompensasi guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK swasta se-</p>

<p>(Windasari, 2019)</p> <p>Universitas Negeri Surabaya, Vol. 6, No.2, Juli-Desember 2019, e-ISSN : 2549-9661</p>	<p>Bangil</p>		<p>masing-masing sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 42 guru dari 5 sekolah yang terbagi dalam 14 jurusan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan Data : Setiap guru akan mengisi dan menjawab kuesioner yang telah disebarakan</li> <li>• Metode Analisis : Analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda</li> </ul>	<p>kecamatan Bangil. Motivasi guru sangat penting untuk menumbuhkan dan mengembangkan proses pembelajaran yang baik didalam kelas. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan korelasi antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK swasta se-kecamatan Bangil positif dan signifikan sebesar 83,98%. Jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki dan kompensasi</p>
---	---------------	--	---	---

					yang diterima oleh guru maa kinerja guru SMK swasta se-kecamatan Bangil semakin tinggi.
7.	<p>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Parung”</p> <p>(Widia Astuti dan Lismiatur, 2021)</p> <p>Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang, Vol. 1, No.2, Agustus 2021, P-ISSN : 2775-9695 E-ISSN : 2775-9687</p>	<p>Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Parung</p>	<p>X1: Motivasi Kerja</p> <p>X2 : Pemberian Kompensasi</p> <p>Y: Kinerja Guru</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : 50 orang guru SMA Muhammadiyah Parung yang terdiri dari 35 karyawan tetap , 15 orang karyawan tidak tetap (honoror)</li> <li>• Pengumpulan Data : Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan menguji hipotesis</li> </ul>	<p>Dijelaskan bahwa pengaruh antara motivasi kerja kompenasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan karena nilai F hitung &gt; nilai F tabel yaitu <math>25.876 &gt; 3.20</math>, nilai probabilitas (signifikan) = 0.000 yaitu berada dibawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap</p>

				<p>yang telah ditetapkan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode Analisis : Analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif</li> </ul>	<p>kinerja pada guru SMA Muhammadiyah Parung dan secara regresi linier berganda diperoleh persamaan <math>Y = -1.613 + 0.430X_1 + 0.383X_2</math>.</p>
8.	<p>“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu”</p> <p>(Udin Putra, Bakri Hasanuddin, Wiri Wirastuti, 2018)</p> <p>Universitas Tadulako, Vol. 4, No. 1, Januari</p>	<p>(1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara serempak terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.</p> <p>(2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi</p>	<p>X1: Motivasi Kerja</p> <p>X2: Kompensasi</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : 42 Karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu dan untuk menentukan besarnya sampel menggunakan rumus slovin</li> <li>• Pengumpulan Data : Penyebaran kuesioner dan studi pustaka</li> <li>• Metode Analisis : Analisis Regresi Linier</li> </ul>	<p>Hasil penelitian regresi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu dapat ditingkatkan bila ada</p>

<p>2018, ISSN : 2443-3578 (Online) / ISSN : 2443-1850 (Print)</p>	<p>kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.</p>		<p>Berganda</p>	<p>pengaruh dari kedua variabel tersebut. Variabel motivasi kerja dan kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Dalam hal ini motivasi kerja mempengaruhi sikap karyawan untung saling berinteraksi dengan karyawan lain dan selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Sedangkan kompensasi mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki karyawan dan selalu bertanggung</p>
---	--	--	-----------------	--

					jawab atas tugas-tugas yang diberikan.
9.	<p>“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”</p> <p>(Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat, 2020)</p> <p>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia, Vol. 8, Issue 1, Maret 2020, p- ISSN : 2355-1488, e- ISSN : 2615-2932</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia</p>	<p>X1: Motivasi</p> <p>X2: Kompensasi</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Penelitian ini dilakukan pada 65 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat dengan sampling jenuh.</li> <li>• Pengumpulan Data : Data dikumpulkan dengan penyebaran kuesioner dan studi pustaka, kuesioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel</li> </ul>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Nilai t hitung motivasi sebesar 0.459 lebih kecil dari nilai t tabel 1.669, dan nilai signifikansi sebesar 0.648 lebih besar dari nilai alpha 0.05, maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta</li> </ul>

				<p>yang menjadi pengamatan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode Analisis : Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial.</li> </ul>	<p>Api Indonesia cabang Rantau Prapat.</p> <p>➤ Nilai t hitung kompensasi sebesar 7.198 lebih besar dari nilai t tabel 1.669, dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, maka <math>H_0</math> ditolak, <math>H_1</math> diterima, artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau</p>
--	--	--	--	--	---

					Prapat.
10.	<p>“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Dwi Perkasa”</p> <p>(Sammy Firwish, Suhardi, 2020)</p> <p>Universitas Putera Batam, Vol. 4, No. 2, Juni 2020, e-ISSN : 2598-8107, p-ISSN : 2620-9500</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Dwi Perkasa</p>	<p>X1: Motivasi X2: Disiplin X3: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Karyawan yang bekerja di PT. Graha Dwi Perkasa dengan teknik pengambilan sampling jenuh dimana semua populasi akan dijadikan sebagai sampel.</li> <li>• Pengumpulan Data : Pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner, dan studi pustaka.</li> <li>• Metode Analisis : Skala Likert</li> </ul>	<p>Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti pada PT. Graha Dwi Perkasa dikota Batam dengan didukung oleh teori yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :</p> <p>➤ Dari hasil-hasil uji hipotesis (H1), hasil t meunjukkan bahwa t hitung dari motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan sebesar <math>5,826 &gt; t</math> tabel <math>1,65870</math> dan nilai</p>

					<p>memiliki signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Dwi Perkasa</p> <p>➤ Dari hasil uji hipotesis (<math>H_2</math>), hasil <math>t</math> menunjukkan bahwa <math>t</math> hitung dari disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar <math>4,115 &gt; t</math> tabel <math>1,65870</math> dan nilai</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>memiliki signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Graha Dwi Perkasa.</p> <p>➤ Dari hasil uji hipotesis (<math>H_3</math>), hasil <math>t</math> menunjukkan bahwa <math>t</math> hitung dari kompensasi sebesar <math>3,203 &gt; t</math> tabel <math>1,65870</math> dan nilai memiliki signifikansi sebesar <math>0,000 &lt; 0,05</math>,</p>
--	--	--	--	--	--

					dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa memiliki pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Graha Dwi Perkasa.
.11	<p>“Effect of Compensation Strategies on Employee Performance : A Case of Mombasa Cement Limited”.</p> <p>(Kimani N. Jean, Thomas Katua Ngui, Arasa Robert, 2017)</p> <p>The Catholic</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh strategi kompensasi terhadap kinerja karyawan : studi kasus Mombasa Cement Limited</p>	<p>X: Strategi Kompensasi</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Seluruh karyawan Mombasa Cement Limited yang berkantor di pusat Sungai Athi yang berjumlah 153 orang</li> <li>• Pengumpulan Data : Penulis mengumpulkan data melalui diskusi</li> </ul>	<p>Hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaji pokok yang diberikan perusahaan memotivasi karyawan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa tunjangan kerja seperti tunjangan, insentif, dan bonus berpengaruh positif terhadap</p>

	University of Eastern Africa, Vol. 5, No. 2, July-Sept, 2017, ISSN : 2354-2926			<p>terfokus serta kuesioner tertutup</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode Analisis : Data kemudian di analisis dengan cara strata berupa tabel</li> </ul>	<p>kinerja karyawan di MCL. Studi tersebut akhirnya menyimpulkan bahwa karyawan di perusahaan menganggap pengakuan sebagai sarana penghargaan dan percaya bahwa pemberian penghargaan sertifikasi umumnya memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik.</p>
.12	“Impact of Motivation on Employee Perfomance : A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited Bangladesh”	<p>untuk mengeksplorasi bagaimana variabel kunci yang berbeda memotivasi karyawan dan membantu</p>	<p>X1: Motivasi Y: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Sampel yang berjumlah sekitar 130 orang dipilih dari populasi sasaran, berdasarkan penunjukan</li> </ul>	<p>Dari apa yang ditemukan para peneliti dapat dengan mudah dinyatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja cukup alami jika tidak jelas. Ketika</p>

	<p>(Nurun Nabi, Monirul Islam, Tanvir Mahady, Abdullah Al Hossain, 2017)</p> <p>Bangladesh University of Textiles, Vol. 7, Issue 1, 2017, ISSN : 2223-5833</p>	<p>organisasi (Karmosangsthan Bank Limited) untuk bangkit dan naik sebagai negara adidaya ekonomi</p>		<p>dan tingkat pengalaman mereka. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan <i>stratied random sampling</i>, dimana populasi dibagi menjadi beberapa kelompok (dalam hal ini berdasarkan penunjukan dan pengalaman) berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengaruh motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan Data : Sebanyak 130 orang dipilih dan</li> </ul>	<p>karyawan akan mendapatkan dorongan dan tenaga ekstra, itu pasti akan memperbaiki standar kinerja khas mereka.</p>
--	--	---	--	---	--

				<p>mereka diberikan kuesoner</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode Analisis : Analisis data menggunakan metode analisis statistik deskriptif</li> </ul>	
13.	<p>“ Influence of motivation on employee performance : a case of national bank of Kenya”.</p> <p>(Virginiah Gachengo, Susy Wekesa, 2017)</p> <p>University of Agriculture and Technology Kenya, Vol. 3, Issue 2, 2017, E-</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai National Bank Of Kenya</p>	<p>X: Motivasi Y: Kinerja Pegawai</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : Populasi sasaran terdiri dari pejabat bawahan yang berjumlah 124 orang</li> <li>• Pengumpulan Data : Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dikelola secara pribadi oleh peneliti</li> <li>• Metode Analisis : Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik</li> </ul>	<p>Peningkatan pelatihan baik on the job maupun off job meningkatkan kinerja pegawai-pegawai di NBK, dengan adanya pengaruh signifikan positif sistem penghargaan terhadap kinerja karyawan di NBK, dapat disimpulkan bahwa peningkatan sistem penghargaan meningkatkan kinerja karyawan di NBK. Pengaruh positif penilaian terhadap kinerja</p>

	ISSN : 2412-8279			deskriptif dan inferensial berbantuan SPSS versi 21	pegawai di NBK menunjukkan bahwa program penilaian kinerja yang objektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di NBK, tidak hanya bergantung pada kemampuan mereka.
14.	<p>“Impact of Work Environment , Compensation and Motivation On The Perfomance Of Employee In The Insurance Companies Of Bangladesh”</p> <p>(Tahmeem Siddiqi, Sadia Tangem, 2020)</p> <p>University of Asia Pasific, Vol.15, Issue</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh lingkungan kerja, kompensasi , dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri Asuransi Bangladesh</p>	<p>X1: Lingkungan Kerja X2: Kompensasi X3: Motivasi Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>• Sampel : : Karyawan dari berbagai perusahaan asuransi jiwa Bangladesh. Ada lebih dari 55 perusahaan asuransi di bangladsh baik swasta maupun publik terbatas. Penulis memilih sampel dari 6 perusahaan asuransi jiwa yang berfokus pada</p>	<p>Hasil penelitian mengungkapkan bahwa semua faktor berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan kepada perekrut sumber daya manusia dari organisasi keuangan yang berbeda, terutama asuransi, karena dengan jelas menunjukkan bagaimana kontribusi positif dapat</p>

	5, 2020, ISSN : 2289- 1560			<p>penjualan paket yang berbeda berdasarkan asuransi jiwa dan kesehatan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan Data : Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, angket, observasi dan kombinasi ketiganya</li> <li>• Metode Analisis : Statistik deskriptif, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda</li> </ul>	diperoleh dari karyawan dengan menggunakan strategi yang tepat.
15.	“Impact of Monetary Incentives On Employee’s Motivaton : Shinas College Of Technology, Oman – A Case Study”	Untuk mengetahui dampak dari insentif moneter terhadap motivasi karyawan sekolah tinggi	X1: Insentif Moneter Y: Motivasi Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sampel : 130 karyawan dari semua staf akademik dan non-akademik dari perguruan tinggi yang</li> </ul>	Kepuasan karyawan di ShCT dapat meningkat dengan menggunakan insentif finansial. Sebagian besar karyawan mengharapkan

	<p>(Yousuf Al-Belushi, M. Firdouse Rahman Khan, 2017)</p> <p>, Sohar University, Vol. 3, No. 1, April 2017, E-ISSN : 2395-7662</p>	<p>teknologi Shinas</p>		<p>dikumpulkan melalui kuesioner yang didefinisikan dengan baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengumpulan Data : Pengumpulan data dilakukan secara simple random sampling</li> <li>• Metode Analisis : Analisis regresi, variabel dependen</li> </ul>	<p>lebih banyak tunjangan yang akan dibayarkan kepada mereka terhadap struktur tunjangan konstanta saat ini. Sebagian besar karyawan berpendapat bahwa insentif moneter akan menjadi faktor keberhasilan dalam mengubah sikap karyawan terhadap kesuksesan, terutama di sektor publik. Insentif moneter harus ditawarkan tepat waktu. Studi ini mengungkapkan bahwa insentif memiliki dampak langsung pada motivasi karyawan yaitu menarik insentif keuangan akan meningkatkan sebagian besar motivasi karyawan untuk bekerja keras, dapat dikatakan bahwa</p>
--	--	-------------------------	--	--	--

					karyawan lebih menyukai dan mengharapkan insentif.
<b>FINDING THE GAP</b>		Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat hal menarik untuk dibahas dalam studi kasus yang terdapat pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 karyawan. Maka dari itu, pembahasan yang cukup menarik dari permasalahan ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Tanaman My Carnivora Surabaya”. Yang dimana metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan analisis data menggunakan aplikasi SPSS.			

## 2.2 Tinjauan Teoritis

### 1. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, dan memelihara perilaku manusia Hani Handoko T, (2015) Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan, 2017).

Motivasi adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi kerja juga diartikan sebagai proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang. Dalam memotivasi karyawan di dalam organisasi, seseorang pemimpin berharap dengan persoalan yang dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan yaitu kemauan dan kemampuan. Pemimpin dapat mempengaruhi kemauan dan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan memotivasi.

#### b. Indikator-indikator motivasi

Menurut teori Maslow, menjelaskan motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor-faktor tersebut menurut Siagian. Sondang P., (2012) diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisologis  
Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan Rasa Aman  
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya

kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) **Kebutuhan Sosial**

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

## 2. **Kompensasi**

### a. **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Badriyah, (2017). Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2007).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan hidupnya. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat besar. Semangat kerja tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh besarnya kompensasi (Nurul Ulfatin, 2016).

### **Indikator-indikator kompensasi**

Menurut Badriyah, (2017) indikator-indikator untuk mengetahui kompensasi, yaitu :

1) **Gaji**

Gaji (*Salary*) adalah suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya.

2) **Upah Insentif**

Upah insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan diluar gaji bulanan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya dalam bekerja.

3) **Fasilitas**

fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya Marwansyah, (2016) Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance atau actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### b. Indikator-indikator kinerja karyawan

indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

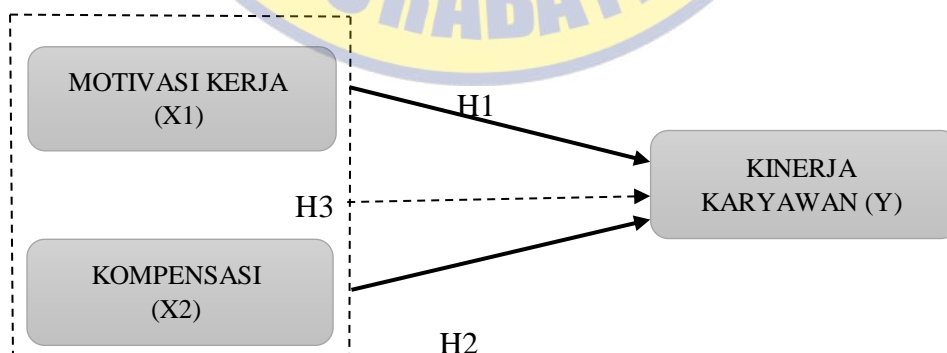
3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### 2.3 Kerangka Berpikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Berfikir**



Keterangan :

- : Hubungan secara parsial  
 - - - - - : Hubungan secara simultan

Dari gambar 2.1 diatas dapat disampaikan bahwa variable X mempengaruhi variabel Y baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan hubungan antar variabel dijelaskan seperti berikut :

1. Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan

Motivasi untuk melakukan suatu kegiatan muncul karena ada kebutuhan yang harus dipenuhi. Jika tidak terpenuhi maka motivasi akan melemah, motivasi juga bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan dimulai dari belajar bagaimana memengaruhi perilaku individu. Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan seperti terlihat pada perilaku karyawan melalui pengembangan diri seperti pelatihan, tanggung jawab pada tugas yang diberikan, apresiasi berdasarkan evaluasi kinerja. Menurut Arif Yusuf Hamali, (2018) Seseorang yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja cenderung melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal.

2. Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan

Manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi, kebijakan, serta sistem kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan dan mempertahankan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Menurut Nitisemito, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat besar. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Prawiro Sentono, kinerja karyawan akan baik jika digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Menurut penelitian milik Nurul Ulfatin, (2016) hubungan antar keduanya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Ririvega dalam jurnal yang ditulisnya mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## 2.4 Hipotesis

Sesuai uraian kerangka berfikir dan hasil tinjauan empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2 : Kompensasi Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan