

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting untuk perusahaan karena menyangkut keseluruhan orang yang bekerja pada suatu organisasi. Menurut Dr. Emron Edison dan Dr. Yohny Anwar bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi [7]. Fungsi sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi penting dalam tiap-tiap manager. Hal ini disebabkan karena para pemimpin memperoleh hasil melalui bawahannya, agar bawahannya dapat berprestasi besar dan agar bawahannya terampil dalam bekerja.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka berikan terhadap perusahaan. Masalah dari kompensasi ini sendiri merupakan masalah yang paling penting, karena kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawannya.

Kompensasi menurut Handoko bahwa “segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka[1]. Kompensasi yang diberikan berupa bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa gaji, promosi, bonus atau tunjangan lainnya. Kompensasi jelas akan dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi secara benar dan adil terhadap karyawannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki menjadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja”. Di dalam menentukan kompensasi, manajemen perusahaan perlu membuat kebijakan kompensasi. Menurut Mondy bahwa “kebijakan kompensasi memberikan paduan umum untuk membuat keputusan kompensasi. Agar dalam memberikan kompensasi perusahaan dapat bersifat adil dan tepat[7]. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hal yang penting karena menyangkut imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan terhadap kinerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan tujuan dari perusahaan.

Menurut Hasibuan bahwa “secara garis besar membagi kompensasi menjadi 3 jenis yaitu : [2]

1. Kompensasi Langsung
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.
2. Kompensasi Tidak Langsung
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif
Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Indikator – indikator kompensasi yaitu: [8]

- Puas terhadap gaji, hak yang diterima karyawan karena kompensasinya terhadap perubahan.
- Puas terhadap fasilitas, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
- Puas terhadap tunjangan, kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.3 Kepemimpinan

Pemimpin sangat dibutuhkan di dalam perusahaan untuk mempengaruhi bawahan dalam mengambil sikap dan keputusan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Jeff Madura bahwa “kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada[7]. Dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja ditentukan. Menurut Armstrong bahwa “kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Dr. Emron Edison dan Dr. Yohny Anwarbahwa “kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau karyawannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan[7]. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi karyawan dalam melakukan proses memberi arahan agar dapat mencapai hasil yang baik di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

1. Fungsi yang berhubungan dengan tugas (task related) atau pemecah masalah (problem solving), mencakup pemberian saran penyelesaian, informasi atau pendapat.
2. Fungsi pemeliharaan kelompok (group maintenance) atau social, mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, mediasi atas perbedaan pendapat dan sebagainya.

Indikator-Indikator kepemimpinan yaitu: [9]

1. Iklim saling mempercayai, atasan percaya kepada bawahan untuk mengerjakan tugasnya dan bawahan percaya kepada atasan atas hasil kerja bawahannya.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan, atasan mengapresiasi kerja dari karyawan dengan memberikan promosi atau penghargaan lainnya.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan, atasan memperhatikan bagaimana perasaan bawahan dalam mengerjakan tugasnya.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, kenyamanan bekerja menjadi hal penting yang diperhatikan oleh atasan agar kerja bawahan menjadi lebih baik
5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan, atasan memperhatikan tingkat kesehatan dan kesejahteraan bawahan di dalam perusahaan
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat proposional, atasan menempatkan bawahan sesuai dengan kinerja dari bawahannya untuk menghasilkan kerja yang baik
7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

2.1.4 Motivasi

Motivasi dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah cenderung peningkatan kinerjanya menurun serta memberikan rasa tidak nyaman terhadap kerjanya, namun ketika seseorang mendapatkan motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang baik serta adanya rasa nyaman terhadap pekerjaannya. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif” (Murty dan Hudiwinarsih) [10]. Menurut A. Tabrani Rusyan dan Wahyosumidjo bahwa “peran pemimpin adalah memberikan motivasi atau sebagai motivator. Pemimpin menjadi ujung tombak dalam memberi motivasi terhadap karyawannya dengan menciptakan suasana yang baik seperti mendengar, menghargai, memberi harapan dan motivasi terhadap karyawannya, serta bertujuan untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri karyawan dari rendah menjadi tinggi. Motivasi memiliki korelasi dengan budaya organisasi yang kuat untuk menciptakan rasa nyaman. Menurut Robbins & Coulter dan Pearce & Robbins bahwa “budaya mempengaruhi cara anggota bertindak. Ini menggambarkan bahwa mereka yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat

memiliki kenyamanan dan kebebasan dalam bertindak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di dalam perusahaan, dalam meningkatkan kinerja peran pemimpin sangat penting untuk memberikan motivasi untuk mempertahankan korelasi budaya di dalam perusahaan.

Dari definisi motivasi tersebut dapat dideskripsikan pokok motivasi sebagai berikut:[11]

1. Dirasakan tentang adanya kebutuhan atau ketidakseimbangan
2. Mampu memacu perilaku manusia atau organisasi
3. Ada suatu tenaga dalam diri manusia
4. Ada dorongan yang membuat manusia berperilaku
5. Lingkungan bisa memperbesar dorongan
6. Bisa mengarahkan perilaku dan perilaku yang ditimbulkan terfokus pada tujuan
7. Perilaku yang timbul selalu dijaga kekuatan atau ditingkatkan

Ada dua tambahan variable yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut: [11]

1. Kemampuan, sifat-sifat individu seperti kecerdasan, keterampilan dan pengetahuan.
2. Persepsi peranan, perasaan individu mengenai pekerjaan, hal ini baik dari pandangan organisasi, jika apa yang ingin individu kerjakan adalah yang diperusahaan untuk dia kerjakan. Pada dasarnya hasil inilah yang perlu anda capai.

Menurut Mangkunegoro bahwa”motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu: [4]

1. Motivasi Positif, sebagai proses mencoba untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan dengan cara memberikan kemungkinan akan mendapat hadiah.
2. Motivasi Negatif, sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu yang diinginkan dengan menggunakan kekuatan yang menciptakan rasa ketakutan.

Indikator motivasi menurut Mangkunegara adalah sebagai berikut: [3]

1. Kerja kerjas, menghasilkan kerja yang baik, tekun dan teliti untuk mendapatkan hasil kerja yang baik
2. Orientasi masa depan, dapat melihat peluang yang ada dan mengambil setiap kesempatan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, mengharapkan sesuatu perhatian agar mendapatkan promosi diri

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas, mengerjakan segala pekerjaan dengan baik dan memiliki keseriusan dalam mengerjakan pekerjaannya
5. Usaha untuk maju, adanya perasaan untuk giat bekerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik
6. Ketekunan bekerja, bekerja dengan disiplin dan memberikan hasil kerja yang baik
7. Hubungan dengan rekan kerja, memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja di dalam perusahaan
8. Pemanfaatan waktu, dapat meminimalkan waktu dalam mengerjakan tugas dengan baik

2.1.4.1 Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini dipelopori oleh Abraham H. Maslow. Dalam teori ini dikemukakan bahwa tingkah laku organisme pada suatu saat tertentu biasanya ditentukan oleh kebutuhannya yang paling mendesak. Oleh karena itu, bagi setiap pemimpin perlu mempunyai suatu pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi manusia. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): Kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety needs*): Kebutuhan seseorang akan keamanan, meliputi keamanan jiwa, keamanan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*): Kebutuhan seseorang akan akan perasaan untuk diterima orang lain, kebutuhan untuk dihormati, dan kebutuhan untuk berprestasi.
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualisasi (*self-actualization needs*): Kebutuhan seseorang akan kebutuhan untuk mewujudkan diri atau kebutuhan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang diterapkan sebelumnya. Menurut Rivai dan Sagala bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan [11]. Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah suatu hal yang kebetulan tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja dari karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan bahwa “kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah menempatkan seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual. Jika seorang karyawan tidak yakin bahwa tugas itu dimungkinkan, jika ia yakin tidak dapat dicapai, maka kinerja yang diharapkan tidak akan terwujud. Ketercapaian adalah menyangkut keyakinan bahwa sesuatu adalah mungkin itulah yang mendorong pelaku, tidak masalah apakah sesuatu itu mungkin atau tidak mungkin yang menjadi masalah ada orang itu”(Walkenr & Sorkin). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Maka, untuk mencapai keberhasilan perusahaan harus mengoptimalkan atau menempatkan karyawan sesuai dengan kinerja dari karyawan tersebut.

Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan yaitu sebagai berikut : [7]

1. Kepemimpinan memberikan motivasi dan terbuka terhadap karyawan atau anggotanya.
2. Kompensasi atas pekerjaan yang dihadapi yaitu karyawan akan menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri tersebut.
3. Kebijakan manajemen mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya diterima karyawan meskipun kebijakan itu baik.
4. Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.
6. Sarana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan yang tentunya berimplikasi pada kepuasan kinerja.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut : [12]

1. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan pada perusahaan.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut ini :

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

NAMA TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
Martinus, Erik Budiyanto. (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya.	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kompensasi, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

			kinerja karyawan.
Ni Made Nurcahyani Adnyani, I.G.A. Dewi (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
Astuti, Evi Widi Puji, Listiyowati (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Mojosoongo.	X1 : Kompensasi X2 : Kepemimpinan X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Suyanto (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (Pesero) Kantor Cabang Banjarmasin.	X1 : Kompensasi X2 : Kepemimpinan X3 : Motivasi Kerja Y : Prestasi Kerja Karyawan	Kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
Imelda Andayani, Satria Tirtayasa (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.	X1 : Kepemimpinan X2 : Budaya Organisasi X3 : Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan berpengaruh positif antara kompensasi, budaya organisasi dan motivasi

			terhadap kinerja pegawai.
Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana (2018)	Pengaruh Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS).	X1 :Kompensasi X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Menurut (Erik Martinus,2016) temuan penelitian membahas Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya yaitu kompensasi berhubungan positif dengan kinerja dan motivasi. Dari temuan penelitian ini, disimpulkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja yang diberikan oleh manajemen, atasan dan rekan kerja diperlukan untuk agar karyawan tetap termotivasi sehingga mengembangkan lingkungan kerja yang positif. Membangun sistem penghargaan berbasis kinerja dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawan menjadi sangat produktif.
2. Menurut (Ni Made Nurcahyani,2016) temuan penelitian membahas Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening yaitu adanya hubungan signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa apresiasi di tempat kerja dengan pemberian kompensasi yang seimbang merupakan salah satu faktor penyebab meningkatnya motivasi kerja.
3. Menurut (Evi Widi Asturi, Dasmadi, Listyowati Puji,2020) temuan penelitian ini membahas Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Mojonsongo yaitu kompensasi berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diwujudkan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Motivasi memainkan peran penting untuk meneningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya, kepemimpinan memiliki peran penting dalam memotivasi dan mengarahkan untuk membentuk kinerja karyawan.
4. Menurut (Suyanto,2017) temuan penelitian membahas Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani (Pesero) Kantor Cabang Banjarmasin yaitu untuk mendapatkan prestasi kerja yang lebih baik, motivasi kerja harus diberi prioritas tinggi dan dipekerjakan dengan baik sebagai unsure penting untuk kemajuan dan kelangsungan hidup organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi sangat diharapkan dari sudut pandang para pemimpin dan manajer di dalam organisasi dan karyawan individual.

5. Menurut (Imelda Andayani, Satria Tirtayasa, 2019) temuan penelitian membahas Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai yaitu adanya pengaruh yang signifikan terhadap kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Manajer harus dapat memberikan kenyamanan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja dari pegawai organisai.
6. Menurut (Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, Siti Mariana,2018) temuan penelitian membahas tentang Pengaruh Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) yaitu motivasi merupakan fator penting dalam memnentukan kepuasan dan kinerja karyawan. Motivasi harus ditargetkan pada kebutuhan individu dan kelompok yang memuaskan untuk mencapai kinerja yang optimal.

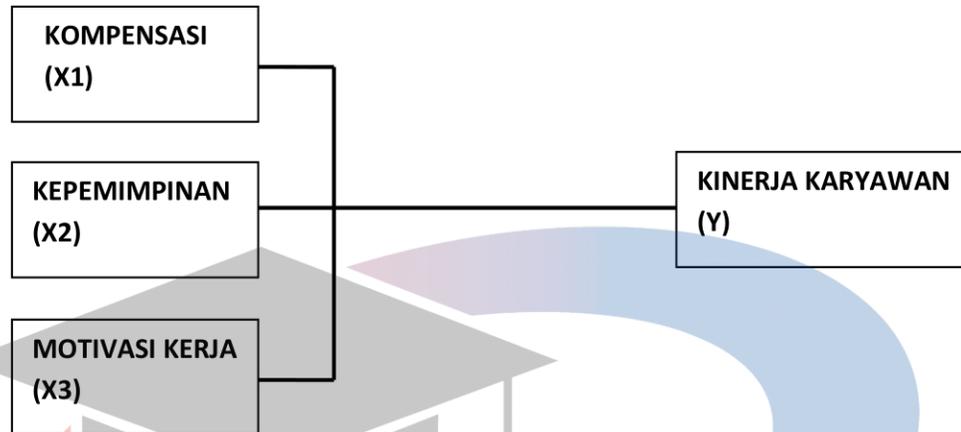
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variable yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Kerangka konseptual yaitu sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan, berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan tersebut, dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti, selanjutnya kerangka konseptual yang dihasilkan dapat berupa kerangka berfikir yang asosiatif atau komparatif [13].

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan pengaruh antara variable bebas (kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variable terikat (kinerja karyawan) maka akan dirumuskan dengan satu kerangka konseptual sebagai berikut:

Variabel Bebas

Variabel Terikat



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkan [7]. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan membentuk suatu karakteristik bagi karyawan yang dapat diperhatikan dari kinerja karyawan, prestasi dan pengetahuan karyawan tersebut.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

2. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang memegang peran penting dalam perusahaan, karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Wahjono bahwa “kepemimpinan adalah pengaruh, dan kemampuan memperoleh pengikut, dan menjadi seseorang yang diikuti oleh orang lain dengan senang hati dan penuh keyakinan. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh besar terhadap keputusan yang akan diambil dalam mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

3. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

Motivasi kerja adalah sesuatu hal yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, dan dengan singkat motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja [14]. Setiap karyawan memerlukan motivasi untuk meningkatkan semangat dan kinerjanya, pengaruh pemimpin sangat dominan terhadap kinerja dari karyawannya. Sebab, kegagalan dalam memotivasi dapat membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberi jarak kepada mereka yang dianggap salah. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

4. Pengaruh Variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

Pengaruh kinerja karyawan berasal dari pemimpin dalam memberikan motivasi dan kompensasi yang baik terhadap karyawannya dalam mendorong semangat dalam menjalankan tugasnya. Menurut Mangkunegara bahwa “kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL