

BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Bagian ini akan menjelaskan tentang beberapa penelitian yang terkait dan berhubungan dengan proses penelitian ini. Penulis perlu melakukan kajian dengan cara mempelajari penelitian-penelitian terdahulu. Beberapa daftar penelitian terdahulu akan diuraikan dibawah:

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil penelitian
1	(Dahlia and Fadli, 2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fyc Di Megasolusi Tangerang Selatan	X1(kompensasi) X2(motivasi) Y1(kinerja karyawan)	Uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi, koefesien korelasi, uji koefesien determinasi, dan hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (4,336 > 2,002) sig < 0,05 (0,000 < 0,05) sehingga Ho1 ditolak dan Ha1, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung > t tabel (3,397 > 2,002) sig < 0,05 (0,001 < 0,05) sehingga Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

motivasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 51,725 > F_{table} 3,16$ $sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a , terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,632 menyatakan bahwa, variabel Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) memiliki kontribusi sebesar 63,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 36,8% dipengaruhi faktor lain.

2	(Wonda and Walang itan, 2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara	X1(kompensasi) X2(lingkungan kerja) Y1(Kinerja Karyawan)	Structural equation modeling (SEM), dan Partial least square	Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Abid	Pengaruh	X1(motivasi	Uji validitas,	Hasil penelitian

<p>and Safiih, 2021)</p>	<p>motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra mulia telecommunicati on selama memberlakukan wfh(work from home)</p>	<p>) Y1(kinerja karyawan)</p>	<p>uji realibitas, uji koefesien korelasi, dan uji koefesien determinasi.</p>	<p>menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai terhitung Hal ini ditunjukkan dengan nilai terhitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 41.918 > ttabel 1.695 atau Sig 0.000 < 0.05 Maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). Tingkat hubungan Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.002 artinya Motivasi (X) memiliki tingkat hubungan yang tidak terlalu kuat terhadap Kinerja (Y). Dan bahwa kemampuan Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi (X) sebesar 0.2% saja sedangkan 99.8% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.</p>
--------------------------	--	-------------------------------	---	--

<p>4 (Agusra¹ et al., 2021)</p>	<p><i>The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance</i></p>	<p>X1(Compen sation) X2(Motivati on) Y1(Kinerja</p>	<p>SPSS Version 23.</p>	<p><i>The results of this study state that compensation has a significant effect on employee performance. Motivation affects employee performance</i></p>
--	---	--	-------------------------	---

		<i>Karyawan)</i>		<i>and compensation and motivation affects employee performance with a contribution of 80.4% to employee performance while the remaining 19.6% is influenced by other variables not examined in this research.</i>	
5	<i>(Seta, 2021)</i>	<i>Effect of Position Promotion And Compensation on Work Motivation That Impact On Employee Performance at PT. Majamakmur Sukses Mandiri in Jakarta</i>	<i>X1(Position Promotion) X2(Compensation) Y1(Work motivation) Y2(Employee performance)</i>	<i>Regression, correlation, determination and hypothesis testing.</i>	<i>The results of this study that job promotion has a significant effect on work motivation by 35.4%, hypothesis testing obtained a significance of 0.000 <0.05. Compensation has a significant effect on work motivation by 38.2%, test the hypothesis obtained a significance of 0.000 <0.05. Promotion and compensation simultaneously have a significant effect on work motivation by 51.5%, hypothesis testing is obtained a significance of 0.000 <0.05. Work motivation has a significant effect on employee performance by 61.2%, hypothesis testing is obtained a significance of 0.000 <0.05.</i>
6	<i>(Suwanto, 2021)</i>	<i>Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Fast food (kfc) pondok</i>	<i>X1(motivasi) Y1(kinerja karyawan)</i>	<i>Uji validitas, uji realibilitas, uji koefisien determinasi, dan uji linear</i>	<i>Berdasarkan hasil perhitungan, nilai korelasi (r) antara variabel motivasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) adalah</i>

indah plaza,
jakarta selatan

seederhana.

0,634 atau 63,4 %, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Fastfood Indonesia (KFC) Pondok Indah Plaza Jakarta Selatan. Sedangkan hasil koefisien determinasinya sebesar 0,366 atau 36,60 %. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh 36,60 % terhadap kinerja karyawan, dan setelah dilakukan uji signifikansi dengan menggunakan “uji t”, diperoleh bahwa thitung

> ttabel atau 4,691 > 2,024, sedangkan 63,40% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

- 7 (Ayu et al., 2020) *Comparative Study Of Post-Marriage Nationality Of Women In Legal Systems Of Different Countries International Journal Of Multicultural And Multireligious Undrstanding The Effect Of Work Motivation And* *X1(motivati on)* *X2(compensation)* *Y1(employe e performance)* *Uji regresi berganda* *Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33,7% dan sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel di luar*

		<i>Compensation On Employee Performance</i>			<i>penelitian ini.</i>
8	<i>(Siddiqi and Tangem, 2020)</i>	<i>Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh</i>	<i>X1(Work environment) X2(compensation) X3(motivation) Y2(employee performance)</i>	<i>Uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi koefisien determinasi, dan uji hipotesis.</i>	<i>The study revealed that all the factors significantly create impact on the employees' performance. This study can significantly contribute to the recruiters of human resources of different financial organizations, especially insurance ones, as it clearly demonstrates how positive contribution can be derived from the employees using appropriate strategies.</i>
9	<i>(Zulfani and Nugraha, 2020)</i>	<i>Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Besar Semarang</i>	<i>X1(kompensasi) X2(motivasi) Y1(kinerja karyawan).</i>	<i>Uji instrumen data dan uji hipotesis.</i>	<i>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</i>
10	<i>(Ramli, 2019)</i>	<i>Compensation, Job Satisfaction And Employee Performance In Health Services</i>	<i>X1(compensation) X2(job satisfaction) Y1(employee performance)</i>	<i>Uji hipotesis menggunakan Partial least square (PLS)</i>	<i>From the research conducted, it shows that compensation has a positive effect on job satisfaction and employee performance, and job satisfaction does have a positive effect on</i>

e))

*the performance of
Jakarta Private Hospital
employees.*

B. Teori Dan Kajian Pustaka

1.Kompensasi

Definisi kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai apa yang telah mereka kerjakan. Jumlah kompensasi itu mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang telah dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Oleh karena itu, jika balas jasa yang diterima oleh karyawan lebih signifikan, itu berarti bahwa posisinya semakin tinggi, statusnya di perusahaan semakin diakui, maka pemenuhan kebutuhan yang dinikmati juga lebih besar.

Menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019) secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan-pekerjaan yang sama dipasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan trade-offs harus terjadi. Dan tujuan kompensasi juga untuk kepentingan karyawan, pemerintah atau masyarakat. supaya tujuan kompensasi tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan kebijakan-kebijakan yang adil dan wajar, undang-undang pemburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Bila disimpulkan kompensasi bahwa hendaknya dasar ketentuan sistem kompensasi merupakan memberikan kepuasan pada karyawan, laba untuk

perusahaan produk/maupun jasa yang berkualitas dengan nilai yang pantas, jadi semua pihak mendapatkan kepuasan dari sistem upah yang yang diberikan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi

Menurut (Dewi and Harjoyo, 2019) menyebutkan bahwa faktor-

faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat di pengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus di berikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standard dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standard dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Pemerintah dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu di jadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

b. Indikator kompensasi

Menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019) ada tujuh indikator untuk menilai kompensasi. Adapun indikator tersebut sebagai berikut :

1). Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimanya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2). Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, Sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3). Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4). Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5). Premi

Premi adalah suatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6). Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7). Asuransi

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

2. MOTIVASI

Definisi motivasi adalah sebuah faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. menurut (Syamsuddin , 2021) Tingkah laku seseorang umumnya didasarkan pada keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi Berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya dorongan, kekuatan pendorong, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau tindakan. Penggerak kata dalam Bahasa Inggris sering disamakan dengan motivasi yang berarti memberi motif, membangkitkan motif, atau hal-hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Tujuan motivasi menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019) dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi tidak dapat di amati secara langsung, tetapi dapat di interpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Dari pemaparan kedua para ahli itu dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah dorongan, kekuatan, dan semangat yang ada dalam diri individu sehingga

menginterpretasikan tingkah lakunya menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019) motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor eksternal

- a). Kondisi lingkungan kerja
- b). Kompensasi yang memadai
- c). Supervisi yang baik
- d). Adanya jaminan pekerjaan
- e). Status dan tanggung jawab
- f). Peraturan yang fleksibel

2. Faktor internal

- a). Keinginan untuk dapat hidup
- b). Keinginan untuk dapat memiliki
- c). Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d). Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e). Keinginan untuk berkuasa

b. Indikator Motivasi

menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019) ada lima indikator untuk menilai Motivasi. Adapun indikator tersebut sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis

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 terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

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 berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya

3. KINERJA KARYAWAN

Definisi kinerja karyawan adalah tolak ukur untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam organisasi, rege dan individual dalam kerangka kerja dari sebuah rencana. Kinerja merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian sebuah hasil kerja. Menurut (Zulfanni and Nugraha, 2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan.

Menurut (Agusra¹ *et al.*, 2021) Kinerja ialah alat yang mengikat perusahaan dengan karyawannya, menjadi faktor penarik bagi calon karyawan dan menjadi faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu catatan atau sebuah penilaian dari perusahaan, hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah di rencanakan sebelumnya dan telah disepakati bersama.

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dihasilkan karyawan, dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah di amanahkan oleh perusahaan, dan hasil kerjanya itu disesuaikan dengan hasil kerja yang telah di rencanakan dengan perusahaan, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang telah di sepakati sebelumnya.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

menurut (Winarso, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan . Faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

1. Kemampuan Mereka

Kemampuan ini di tentuka oleh pendidikan, pelatihan dalam manajemen dan supervise serta keterampilan dalam teknik.

2. Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

3. Dukungan yang di terima dan didapat dari pimpinan perusahaan

Meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.

4. Hubungan karyawan dengan perusahaan

Yaitu hubungan karyawan dengan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

b. Indikator kinerja karyawan

Menurut (Winarso, 2019) indikator yang sangat mempengaruhi organisasi adalah :

a). Kualitas Kerja

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

b). Kuantitas kerja

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit. Jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

c). Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

d). Efektivitas

tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e). Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan perusahaan harus memerhatikan aspek-aspek : Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, kemadirian.

C. Hubungan antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut (Dahlia dan Fadli, 2022) menyampaikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, Kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun akan membuat para karyawan lebih dan dengan begitu kinerjanya akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (Suwanto, 2021) menyampaikan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa, sebuah dorongan atau alasan yang mendasari sebuah semangat dalam melakukan sesuatu. Maka motivasi adalah pendorong seorang karyawan agar bisa bekerja keras dan antusias dalam meningkatkan Kinerja.

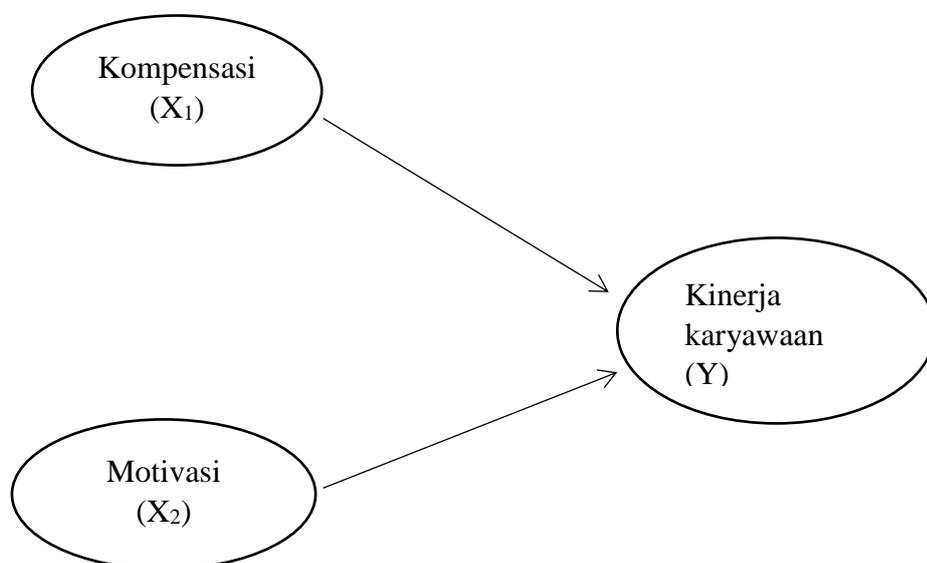
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan

Menurut (Dahlia and Fadli, 2022) menyampaikan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan, untuk memaksimalkan sebuah Kinerja karyawan bisa dapat dilakukan dengan memberi tambahan Kompensasi finansial dan Non finansial berdasarkan kebijakan perusahaan seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. beserta memberikan dorongan motivasi yang mendasari sebuah semangat dalam melakukan tanggung jawabnya dapat meningkat Kinerja Karyawan.

D. Kerangka Pikir

kerangka berpikir dari pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pln(Persero) Area Samarinda dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2. 1 Kerangka pikir



E. Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diambil dalam penelitian ini adalah :

H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda

H3: Kompensasi berpengaruh Dominan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Samarinda