

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Variabel Penelitian**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen di mana manajemen sumber daya manusia memperhatikan masalah manusia dalam hubungan industrial dengan tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya. Menurut (Sadili, 2010), "Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas manajemen yang melibatkan penggunaan, pengembangan, evaluasi, dan pemberian penghargaan kepada orang-orang sebagai anggota individu dari suatu organisasi atau perusahaan". Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus melakukan berbagai langkah, seperti memberikan kompensasi yang wajar, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengubah gaya manajemen, memberikan motivasi, dan menegakkan disiplin kerja sesuai aturan (Dessler, 2015)

###### **b) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Cherrington, 1995) menjelaskan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

###### **1) Kepegawaian**

Fungsi ini terdiri dari tiga kegiatan utama: perencanaan, penggambaran, dan pemilihan personel. Bahkan, manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan staf. Seiring pertumbuhan perusahaan, manajer akan semakin bergantung pada SDM untuk mengumpulkan informasi tentang komposisi dan keterampilan karyawan saat ini. Proses rekrutmen dilakukan sepenuhnya oleh Sumber Daya Manusia, tetapi departemen lain juga terlibat dengan memberikan deskripsi pekerjaan untuk mendukung proses rekrutmen. Selama proses seleksi, HR meninjau wawancara, menguji dan meneliti latar belakang pelamar. Tanggung jawab departemen SDM mengenai perekrutan telah meningkat dengan undang-undang kesempatan yang sama dan berbagai persyaratan operasional.

## 2) Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja adalah tanggung jawab departemen dan manajer SDM. Manajer memiliki tanggung jawab utama untuk mengevaluasi karyawan, dan SDM bertanggung jawab untuk mengembangkan format penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan oleh semua bagian organisasi. Sumber Daya Manusia juga harus menetapkan standar kinerja yang baik dan melatih manajer untuk melakukan tinjauan kinerja yang akurat.

## 3) Kompensasi

Koordinasi yang tepat diperlukan antara departemen SDM dan manajer mengenai kompensasi atau penghargaan. Manajer bertanggung jawab atas kenaikan gaji dan SDM bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang sesuai. Sistem kompensasi yang menuntut keseimbangan antara gaji dan tunjangan. Pembayaran meliputi gaji, bonus, bonus dan bagi hasil yang diterima karyawan. Manfaatnya antara lain asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan, dan lainnya. Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kompensasi yang ditawarkan kompetitif, adil dan wajar dibandingkan dengan perusahaan sejenis. Memotivasi sesuai dengan hukum yang berlaku (misalnya UMR).

## 4) Pelatihan dan pengembangan

SDM membantu manajer untuk menjadi pelatih dan penasihat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif untuk karyawan baru (orientasi) dan karyawan yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program dan bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Untuk program pelatihan dan pengembangan dan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab Departemen Sumber Daya Manusia dalam hal ini juga berkaitan dengan masalah pemutusan hubungan kerja, mendukung restrukturisasi perusahaan dan memberikan penyelesaian perselisihan yang timbul di dalam perusahaan.

#### 5) Hubungan Karyawan

Di perusahaan dengan serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam merundingkan dan mengelola perjanjian perundingan bersama dengan serikat pekerja. Merupakan tanggung jawab departemen SDM untuk membantu perusahaan menangani serikat pekerja. Setelah persetujuan disetujui, HR membantu manajer mengelola persetujuan dan mencegah keluhan lebih lanjut. Tugas utama departemen Sumber Daya Manusia adalah menghindari praktik tidak sehat (pemogokan, demonstrasi, dll). Di perusahaan non-serikat, SDM harus terlibat dalam hubungan pekerja. Secara umum, pekerja tidak akan bergabung dengan serikat pekerja jika mereka yakin gaji mereka wajar dan perusahaan bertanggung jawab atas kebutuhan mereka. Dalam hal ini, HR harus memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan tepat dan ada cara yang tepat dan jelas untuk menangani keluhan. Semua bisnis, berserikat atau tidak, membutuhkan cara yang pasti untuk meningkatkan disiplin dan menangani keluhan untuk memecahkan masalah dan melindungi karyawan mereka.

#### 6) Keamanan dan Kesehatan

Semua bisnis harus memiliki program keselamatan untuk mengurangi insiden yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Pekerja harus selalu diingatkan akan pentingnya keselamatan di tempat kerja program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi kecelakaan dan secara umum meningkatkan kesehatan pekerja memiliki tanggung jawab utama untuk melakukan pelatihan keselamatan, mengidentifikasi dan memperbaiki situasi yang membahayakan pekerja, dan melaporkan insiden di tempat kerja.

#### 7) Riset Personalia

Untuk meningkatkan efektivitas perusahaan, Sumber Daya Manusia menganalisis masalah pribadi dan bisnis dan membuat perubahan yang sesuai. Masalah yang sering menjadi pertimbangan departemen SDM adalah penyebab ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan, kualitas proses perekrutan dan seleksi, dan penyebab ketidakpuasan karyawan. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengumpulkan dan

menganalisis informasi tentang topik ini. Hasilnya digunakan untuk mengevaluasi apakah kebijakan yang ada harus diubah.

### c) **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (M. Hasibuan, 2016) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan Jumlah, kualitas dan penempatan jabatan dan evaluasi jabatan, menentukan jumlah, kualitas dan efektifitas penempatan tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Menetapkan Penarikan, seleksi dan penempatan untuk orang yang tepat di tempat yang tepat, orang yang tepat di tempat yang tepat untuk merekrut, memilih, dan menempatkan karyawan.
- c. Menetapkan suatu program untuk kesejahteraan, pengembangan dan pemberhentian pada karyawan
- d. Proyeksi permintaan dan penawaran sumber daya manusia di masa mendatang
- e. Memperkirakan ekonomi secara umum, khususnya perkembangan perusahaan.
- f. Memantau dengan cermat undang-undang dan kebijakan perburuhan mengenai kompensasi dari perusahaan yang sebanding.
- g. Memantau kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melakukan pelatihan, pendidikan, dan penilaian kinerja karyawan.
- i. Pembatasan pergerakan staf vertikal dan horizontal.
- j. Peraturan Pensiun, Manfaat Pensiun dan Manfaat Pensiun

## 2. **Manajemen**

### a) **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno yang berarti “manajemen” dan berarti seni pengelolaan dan penegakan. Manajemen juga dapat didefinisikan sebagai upaya untuk merencanakan, mengkoordinasikan, mengatur, dan mengendalikan sumber daya agar dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Manajemen adalah proses kerjasama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, organisasi,

personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan. Proses ini dapat menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif (Afandi, 2018). (Firmansyah, Anang dan Mahardhika, 2018) menjelaskan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, perakitan, pengarahan, dan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diberikan. Di dalam manajemen dibagi menjadi 4 yaitu: manajemen SDM, manajemen pemasaran, manajemen financial dan manajemen operasional. Kemudian penulis memilih untuk mengambil manajemen SDM

## **b) Fungsi-fungsi Manajemen**

Amirullah (2015:8) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu, fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

### **a. Perencanaan**

Perencanaan juga merupakan proses pembentukan dan penetapan tujuan, tujuan dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis untuk mencapai visi dan misi saat ini. Selama perencanaan, manajer menciptakan citra yang diinginkan untuk menyelesaikan proses tersebut

### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah proses mengkoordinasikan semua sumber daya berupa individu atau kelompok untuk melaksanakan rencana apa yang dilakukan dikoordinasikan oleh masing-masing individu atau kelompok langkah-langkah yang disepakati.

### **c. Pengarahan**

Pengarahan adalah proses yang memberikan motivasi dan bimbingan karyawan untuk menjaga moral mereka dan juga untuk mendapatkan menjalankan fungsi tersebut secara efektif dan efisien mengurangi keterbatasan umum yang disebabkan oleh kesalahan manusia.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah pemantauan operasi untuk menjaga kepatuhan kegiatan sesuai dengan visi dan misi yang disepakati, serta mendukungnya Kualitas atau standar kinerja karyawan koreksi jika perlu

**3. Kompensasi**

**a) Pengertian Kompensasi**

(Martini, 2019) menjelaskan bahwa Kompensasi yang mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi adalah istilah yang mengacu pada kompensasi finansial yang diterima orang dari pekerjaan mereka di sebuah organisasi. Kompensasi adalah balas jasa yang adil dan pantas yang diberikan kepada karyawan atas pelaksanaan tugas dan jasa yang diberikan kepada tujuan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan dampak positif ini, menarik karyawan yang berkualifikasi tinggi untuk bekerja di suatu organisasi atau bisnis tentu akan menguntungkan organisasi atau bisnis tersebut (Kadarisman, 2012)

(Simamora, 2014) menjelaskan bahwa Kompensasi adalah jenis balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawannya yang cenderung bersifat moneter dan teratur. Masalah lainnya adalah penghargaan yang diberikan tidak sepadan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan. Seorang karyawan akan menerima gaji yang sama apakah mereka lebih berhasil atau tidak bekerja sama sekali. Hal-hal tersebut menyebabkan karyawan tidak memiliki semangat untuk meningkatkan disiplin kerja.

**b) Tujuan Kompensasi**

Menurut (M. Hasibuan, 2016) tujuan dari kompensasi ialah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara manajer kepada pegawai, dimana pegawai wajib mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau manajer harus membayar kompensasi sinkron menggunakan perjanjian

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sebagai akibatnya pegawai memperoleh kepuasan kerja menurut jabatannya itu.

c. Pengadaan Efektif

Apabila kompensasi ditetapkan agar relatif besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih gampang

d. Motivasi

Apabila balas jasa yang memotivasi bawahannya relatif besar, maka manajemen akan lebih gampang memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Kerja

Dengan adanya kompensasi atas prinsip adil dan layak dan eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin lantaran turn over relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan anugerah balas jasa yang relatif akbar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari dan mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan adanya kompensasi yang baik maka imbas perkumpulan buruh bisa dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi dalam pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Apabila kompensasi itu menggunakan undang-undang perburuhan yang berlaku (misalnya batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan bisa dihindarkan.

**c) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (M. Hasibuan, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Penawaran dan Permintaan Kerja

Kompensasi relatif rendah bila pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan (permintaan).

- b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan  
Semakin tinggi kemampuan dan kemauan membayar perusahaan, semakin tinggi kompensasinya.
- c. Serikat Buruh atau Organisasi Perusahaan  
Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh maka imbalannya akan tinggi, tetapi jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh, imbalannya akan relatif rendah.
- d. Produktivitas Kerja Karyawan  
Jika produktivitas kerja seorang karyawan baik dan tinggi, kompensasi akan lebih tinggi. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja rendah, imbalannya akan rendah.
- e. Pemerintah Undang-undang dan Keppres  
Pemerintah menetapkan upah minimum atau batas kompensasi melalui undang-undang dan perintah eksekutif. Peraturan pemerintah ini sangat penting untuk memastikan bahwa pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan tingkat kompensasi untuk karyawan mereka.
- f. Biaya Hidup  
Jika biaya hidup di daerah ini tinggi, tingkat kompensasi atau upah akan tinggi, dan sebaliknya, jika biaya hidup di daerah ini rendah, tingkat upah atau kompensasi akan relatif rendah.
- g. Posisi Jabatan Karyawan  
Pekerja di posisi senior menerima gaji/kompensasi yang lebih tinggi. Di sisi lain, karyawan di posisi yang lebih rendah menerima gaji atau kompensasi yang lebih rendah.
- h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja  
Semakin tinggi pendidikan dan semakin lama pengalaman kerja, semakin tinggi gaji atau upah karena keterampilan dan kemampuan yang lebih baik. Di sisi lain, tingkat upah dan upah kompensasi (*renumerasi*) bagi pekerja dengan sedikit pendidikan dan pengalaman praktis rendah.
- i. Kondisi Perekonomian Nasional  
Seiring kemajuan ekonomi dan mendekati kesempatan kerja penuh, tingkat upah/kompensasi menjadi lebih tinggi lagi. Di sisi lain, ketika



perekonomian sedang tidak baik (resesi), bagian upah rendah karena banyak pengangguran (pengangguran ekuilibrium).

j. Jenis dan Sifat Pekerjaannya

Jika jenis dan sifat pekerjaannya sulit dan mengandung risiko besar (ekonomi, keselamatan), tingkat upah atau kompensasi akan lebih tinggi. Karena pekerjaan itu membutuhkan keterampilan dan ketelitian rendah maka tingkat upah dan kompensasi relatif rendah.

**d) Indikator Kompensasi**

Menurut (Mathis, R.L. Jackson, J. H., & Valentine, 2016) kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Gaji Pokok

Kompensasi (*Remunerasi*) pokok yang biasanya diterima oleh seorang pekerja sebagai gaji atau upah disebut gaji pokok.

b. Gaji Variabel

Remunerasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok dan organisasi Bentuk remunerasi yang paling umum untuk karyawan adalah skema bonus dan insentif

c. Benefit

Program penghargaan bagi karyawan sebagai bagian dari tunjangan perusahaan. Tujuannya adalah untuk memelihara dan meningkatkan kondisi mental dan fisik karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk selain upah atau gaji langsung. Tunjangan adalah manfaat tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan dalam suatu organisasi, seperti asuransi kesehatan, liburan, atau pensiun.

**4. Pelatihan**

**a) Pengertian Pelatihan**

(Mathis Robert, 2022) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses memperoleh keterampilan khusus untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Proses ini karena itu terkait dengan tujuan organisasi yang berbeda, dan pelatihan dapat dilihat secara sempit atau luas. Sampai batas tertentu,

pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat dikenali yang mereka terapkan pada pekerjaan mereka saat ini. Kadang-kadang garis ditarik antara pelatihan dan pengembangan. Dalam hal ini, pengembangan kompetensi lebih luas dan berfokus pada perolehan keterampilan baru oleh individu yang akan berguna baik dalam pekerjaannya saat ini maupun di masa depan.

Menurut (Simamora, 2014) Pelatihan adalah metode memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja yang mencakup saran perilaku dan pelatihan lanjutan bagi karyawan

(Eko, 2015) mengatakan bahwa Pelatihan adalah serangkaian kegiatan individu yang bertujuan untuk secara sistematis mengembangkan keterampilan dan pengetahuan seseorang agar dapat bekerja secara profesional di bidangnya masing-masing. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugasnya saat ini sesuai standar.

Dari pendapat yang telah dijelaskan tentang pengertian pelatihan maka penulis menyimpulkan bahwa kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yang meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawannya untuk mencapai kesuksesan karyawan dan perusahaan. Pelatihan adalah proses peningkatan kompetensi karyawan, melatih karyawan dalam keterampilan, kompetensi, keterampilan dan pengetahuan mereka sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

#### **b) Tujuan Pelatihan**

Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut ( Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2016), diantaranya:

##### **a. Memperbaiki Kinerja**

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan lantaran kekurangan keterampilan adalah calon primer pelatihan.

##### **b. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan menggunakan kemajuan teknologi.**

Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan bisa mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

- c. Mengurangi ketika pembelajaran bagi karyawan baru supaya kompeten pada pekerjaan.

Seorang karyawan baru tak jarang menguasai keahlian dan kemampuan yang diharapkan buat menjadi “*job competent*”, yaitu bisa mencapai hasil dan baku mutu yang diharapkan.

- d. Membantu memecahkan kasus.

Para manajer wajib mencapai tujuan mereka menggunakan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya misalnya kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologis insan, dan kelimpahan kasus keuangan, insan dan teknologis.

- e. Mempersiapkan karyawan buat kenaikan pangkat .

Salah satu cara buat menarik, menunda dan memotivasi karyawan merupakan melalui acara pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten menggunakan kebijakan asal daya insan buat kenaikan pangkat menurut pada. Pelatihan merupakan unsur kunci pada system pengembangan karier.

### c) Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut (Mathis, R.L. Jackson, J. H., & Valentine, 2016) jenis-jenis pelatihan sebagai berikut:

- a. Pelatihan Rutin

Pelatihan yang diharapkan untuk rutin dilakukan buat memenuhi aneka macam kondisi aturan yang diharuskan dan berlaku menjadi pembinaan buat seluruh pegawai (orientasi pegawai baru).

- b. Pelatihan Teknis

Pelatihan pekerjaan atau teknis memungkinkan pegawai buat melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab mereka menggunakan baik, misalnya: pengetahuan mengenai produk, proses dan mekanisme teknis, dan interaksi pelanggan.

- c. Pelatihan Antar Pribadi dan Pemecahan Masalah

Pelatihan yang dimaksudkan buat mengatasi kasus operasional dan antar eksklusif dan menaikkan interaksi pada pekerjaan organisasional,

misalnya: komunikasi antar eksklusif, keterampilan manajerial atau kepengawasan, pemecahan perseteruan

d. Pelatihan Perkembangan dan Inovatif

Menyediakan penekanan jangka panjang buat menaikkan kapabilitas individual dan organisasional buat masa depan, misalnya: praktik-praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional

**d) Indikator Pelatihan**

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan. Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator pelatihan, antara lain:

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan dari program pelatihan yang dilakukan, pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan etos kerja dari karyawan harus dilakukan di tingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan bersifat spesifik dan terukur. Oleh karena itu untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja

c. Materi Pelatihan

Materi training bisa berupa pengelolaan, rapikan naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah yang menggunakan metode partisipatif, meliputi diskusi kelompok, pertemuan, simulasi, dan simulasi di kelas.

e. Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan merupakan pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan misalnya karyawan permanen dan staf yang menerima rekomendasi pimpinan

## 5. Motivasi

### a) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, dorongan, atau kekuatan untuk menimbulkan tindakan atau tindakan. Kata *movere* sering disamakan dengan motivator dalam bahasa Inggris, artinya segala sesuatu yang memotivasi, menimbulkan motivasi, atau membangkitkan dorongan, atau keadaan yang membangkitkan dorongan (Astuti, I.D., 2016) (Adityatama, 2019) indikator motivasi kerja adalah: 2) Komitmen. 3) Kepuasan 4) Penjualan

(A.A.M, 2007) mengatakan bahwa Motivasi dapat diartikan sebagai usaha untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan dari subjek untuk melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi juga dapat digambarkan sebagai keadaan internal (kesiapan).

(S. . M. Hasibuan, 2005) menyatakan bahwa Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*. Artinya memberikan dorongan atau dorongan untuk menciptakan gairah kerja bagi mereka yang mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan segala upaya menuju kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya untuk sumber daya manusia pada umumnya, khususnya bawahan. Pentingnya motivasi. Motivasi adalah yang memprovokasi, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, sehingga membuat kita mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut (Gitosudarmo, 2015) Kemudian (Darmawan, 2013) menjelaskan motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing

anggota. Motivasi didefinisikan tiga komponen utamanya yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan.

Menurut (Rivai, 2011) Motivasi adalah serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang bisa menaruh imbas terhadap setiap individu yang bisa mencapai hal yang lebih konkret menggunakan tujuan individu. Moral dan nilai adalah suatu yang terlihat atau nampak yang menaruh dorongan seorang buat bertingkah laris pada mencapai tujuan. Dorongan tadi terdiri menurut 2 komponen, yaitu : arah perilaku (kerja buat mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa bertenaga bisnis individu pada bekerja) motivasi mencakup perasaan, pikiran, dan pengalaman masa kemudian yang dimiliki seseorang adalah bagian menurut interaksi pada dan interaksi luar menurut perusahaan. Selain itu motivasi diartikan menjadi dorongan yang dimiliki seseorang individu untuk berperilaku atau bertindak lantaran mereka ingin melakukan perbuatan yang bisa mencapai tujuan atau keberhasilan. Jika individu mempunyai motivasi yang bertenaga mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif buat melakukan sesuatu, lantaran bisa mencapai tujuan mereka.

#### **b) Metode Motivasi**

Menurut (M. Hasibuan, 2016) metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Metode Langsung (*Direct Motivation*) motivasi (materil dan non materil) yang menaruh secara eksklusif pada setiap individu karyawan buat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya spesifik misalnya menaruh pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) motivasi yang diberikan hanya adalah fasilitas-fasilitas yang mendukung dan menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sebagai akibatnya para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi nir eksklusif ini akbar pengaruhnya buat merangsang semangat kerja karyawan, sebagai akibatnya produktivitas kerja meningkat

#### **c) Indikator Motivasi**

(Goerge, J. M., & Jones, 2005) menjelaskan tentang indikator motivasi sebagai berikut:

- a. Perilaku Karyawan Kemampuan seorang karyawan untuk memilih perilaku kerja sesuai pilihannya. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.
- b. Upaya Karyawan Ini mengacu pada kerja keras yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan mereka. Kerja keras karyawan merupakan tanda motivasi karyawan.
- c. Kegigihan karyawan kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang ingin bekerja meskipun ada hambatan, masalah dan hambatan. Retensi karyawan yang tinggi menunjukkan motivasi karyawan yang tinggi.

## **6. Kinerja Karyawan**

### **a) Pengertian Kinerja Karyawan**

(Mangkunegara, 2016) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan adalah output kerja seorang secara kualitas juga secara kuantitas yang sudah dicapai sang karyawan pada menjalankan tugas sinkron tanggung jawab yang diberikan. (Lamatenggo, 2012) menjelaskan kinerja merupakan aplikasi fungsi-fungsi yang dituntut menurut seorang. Kinerja merupakan suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seorang melalui ketrampilan yg nyata.

(Rismawati, 2018) menyatakan bahwa Kinerja dipersepsikan dan divalidasi oleh pihak-pihak tertentu untuk menentukan pencapaian kinerja Badan terkait dengan perusahaan atau visi yang dijalkannya dan dampak positif dan negatif dari mengetahui kebijakan perusahaan. Ini adalah kondisi yang harus dimiliki. (Kaswan, 2017) Kinerja karyawan mencerminkan perilaku karyawan di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang berkontribusi atau berkontribusi pada tujuan organisasi.

(Rivai, Veithzal dan Gala, 2015) menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja seseorang dalam melakukan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan peluang yang berbeda seperti: Hasil keseluruhan atau tingkat keberhasilan, standar tenaga kerja, tujuan atau sasaran, dan standar yang disepakati bersama

Dari pendapat yang telah dijelaskan tentang pengertian Kinerja Karyawan maka penulis menyimpulkan bahwa Kinerja karyawan adalah perbandingan

pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan terhadap standar yang ditetapkan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu fungsi, atau hasil dari pelaksanaan pekerjaan, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan pengalaman, kompetensi, dan waktu.

## b) Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Berikut 9 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan:

### a. Sikap Disiplin

Disiplin merupakan sikap penting yang harus dimiliki karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, agar perusahaan dapat memantau melalui sistem manajemen absensi yang baik, seperti menjaga absensi secara teratur, sehingga perusahaan juga harus mengenal karyawannya dengan disiplin. Jika karyawan memiliki sikap disiplin maka karyawan akan mengikuti aturan perusahaan secara disiplin dan menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing secara disiplin, sehingga menjamin kelancaran bisnis. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengembangkan kebijakan yang dapat mempengaruhi sikap karyawannya terhadap disiplin.

### b. Motivasi Kerja

Faktor kedua yang mempengaruhi adalah motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan dari setiap individu yang tampak bekerja secara sadar atau tidak sadar untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Biasanya, penghargaan atau insentif ini datang dalam bentuk bonus yang meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Kompensasi atau Insentif

Selain itu, kompensasi ini dapat berupa promosi, yang juga dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Selain promosi dan bonus, penghargaan ini juga dapat berupa bonus lainnya.

### d. Gaya Kepemimpinan

Gaya manajemen karyawan juga dapat meningkatkan kinerja. Alasan untuk ini adalah bahwa karyawan dengan gaya manajemen yang baik lebih



produktif di tempat kerja. Selain itu, manajemen puncak perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika manajer perusahaan memiliki kepemimpinan yang baik dan dapat melindungi bawahan, karyawan tidak akan berada di bawah tekanan yang tidak semestinya dan mereka akan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan baik

e. Lingkungan Kerja

Ketika lingkungan kerja perusahaan nyaman dan bersih, karyawan perusahaan tenang dan fokus pada pekerjaannya. Selain itu, karyawan akan maksimal jika perusahaan menyediakan alat kerja yang lengkap dan berkualitas. Selain itu, perusahaan harus memastikan lingkungan kerja yang aman dan memperhatikan kesehatan karyawannya.

f. Pelatihan Terhadap Karyawan

Memberikan pendidikan dan pelatihan profesional kepada karyawan juga penting karena dapat mempengaruhi kinerja mereka. Secara khusus, karyawan baru membutuhkan pelatihan dan bimbingan karir. Tapi itu tidak berarti karyawan yang lebih tua tidak membutuhkan pelatihan di tempat kerja. Pelatihan profesional diperlukan untuk terus meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu.

g. Perkembangan Teknologi

Selain pelatihan dan orientasi profesional, pengembangan teknis juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Teknologi berpotensi membuat perusahaan bekerja lebih efektif dan efisien. Tujuan teknologi adalah untuk mempermudah pekerjaan manusia, lebih cepat dan lebih akurat. Oleh karena itu perkembangan teknologi merupakan salah satu faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

h. Delegasi Tugas

Pendelegasian tugas berarti penugasan pekerjaan atau tugas kepada karyawan lain secara linier atau tepat. Cara ini dikatakan efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semua karyawan memiliki kesempatan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan keahliannya.

i. Komunikasi yang Kuat

Adanya komunikasi yang kuat dan hubungan interpersonal antara anggota tim dan departemen lain. Ketika karyawan suatu perusahaan memiliki hubungan dan komunikasi yang baik, maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

c) **Indikator Kinerja**

(S. Robbins, 2006) menyebutkan indikator adalah sebagai berikut:

a. Kualitas (Mutu)

Kinerja diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan saat proses kerja mendekati penyelesaian.

b. Kuantitas (Jumlah)

Jumlah target yang diharapkan melebihi target yang ditetapkan. Keluaran hasil dapat berupa siklus aktivitas yang telah selesai.

c. Ketepatan Waktu

Waktu dialokasikan untuk pekerjaan tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal jam dan untuk memaksimalkan jam yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Pemanfaatan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, uang dan teknologi. Meningkatkan dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya

e. Efisiensi

Menggunakan biaya serendah mungkin untuk mengukur tingkat kecukupan pendapatan output.

**B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian**

**1. Hubungan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

(S. P. dan M. C. Robbins, 2005) menjelaskan bahwa penghargaan berbasis kompetensi konsisten dengan teori ERG (Eksistensi, Keterhubungan, dan Teori Pertumbuhan). Hal ini karena sistem penghargaan ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilan mereka, dan mempertahankan keterampilan mereka. Artinya, bagi pekerja yang ingin memenuhi kebutuhannya dengan lebih baik, pemberian kompensasi berbasis keterampilan dapat memberikan insentif untuk terus meningkatkan

keterampilannya agar dapat menerima imbalan yang lebih tinggi dan memenuhi kebutuhannya. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Suwati, 2013)

(Riana, 2016) mengatakan bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kinerja Anda adalah dengan mengaitkannya dengan penghargaan. Kompensasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, karena salah satu alasan utama orang bekerja adalah untuk membayar mereka untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hal ini didukung oleh penelitian (Sisilia N, Lotje K, 2016) menyatakan bahwa reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## **2. Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

(Primajaya, 2012) menyatakan bahwa pelatihan memiliki dampak positif yang besar terhadap kinerja karyawan. (H, 2015) menjekaskan bahwa upaya peningkatan kualitas staf memberikan pelatihan. Pelatihan membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan di bidangnya masing-masing. Hal ini didukung oleh penelitian (Boe, 2014a).

## **3. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja adalah pendorong kinerja yang paling penting. Tanpa motivasi, karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara optimal. Hal ini dikarenakan kemauan karyawan itu sendiri yang kurang (Sutrischastini, Ary dan Riyanto, 2015). Sebuah studi sebelumnya oleh Fachreza et al. (2018) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

(Setphen, 2007) menyatakan tentang penghargaan berbasis kompetensi konsisten dengan teori ERG (Eksistensi, Keterhubungan, dan Teori Pertumbuhan). Hal ini karena sistem penghargaan ini dapat mendorong karyawan untuk belajar, meningkatkan keterampilan mereka, dan mempertahankan keterampilan mereka. Hal ini dapat diartikan sebagai pemberian insentif bagi karyawan yang ingin memenuhi kebutuhannya untuk terus meningkatkan keterampilannya agar dapat menerima imbalan yang lebih tinggi dengan memberikan imbalan sesuai dengan keahliannya. Penelitian

sebelumnya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Suwati, 2013)

#### 4. Hubungan Antara Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

(Saleleng, 2015) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### C. Hasil Penelitian Sesuai Dengan Rujukan Penelitian

Untuk mendukung penelitian ini, penulis mencari beberapa literatur atau referensi dari penelitian sebelumnya yang menjadi dasar referensi penelitian, dan memberikan perbedaan dan ringkasan penelitian dari berbagai sumber yang dapat mendukung upaya penelitian. Penelitian yang digunakan difokuskan pada pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Kinerja Karyawan. Di bawah ini adalah penelitian sebelumnya yang mendukung sebuah karya tulis:

**Tabel 2.1**

#### Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Rujukan
1	Muhammad Ekhsan (2019) Jurnal	“Pengaruh Kompensasi Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Frontliner Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Cabang Bekasi”	X1: Kompensasi X2: Pelatihan X3: Motivasi  Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Telah dilihat berpengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja frontliner.</li> <li>• Telah dilihat berpengaruh secara signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja frontliner.</li> <li>• Telah dilihat berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap Kinerja frontliner.</li> <li>• Hubungan antara kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja</li> </ul>
2	Novia Vrisnainila	Pengaruh Pelatihan,	X1: Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap</li> </ul>

	Noer, Alwi Suddin dan Untung Sriwidodo (2021) Jurnal	Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyeluruh Pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.	X2: Kompensasi X3: Motivasi Y: Kinerja Penyeluruh	<p>kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pada Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo</li> <li>• Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh di Dinas Pertanian dan Perikanan Kabupaten Ponorogo.</li> </ul>
3	Muhammad Husin, Desfi Marlisa Nasution, Novi Afriani dan Robert Arozatulo Zebua (2021) Jurnal	“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.”	X1: Kompensasi X2: Pelatihan X3: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai</li> <li>• Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.</li> <li>• Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.</li> <li>• Kompensasi, pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Perikanan Kota Tanjungbalai.</li> </ul>
4	Nurmiyati dan Bambang Guritno (2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi</li> </ul>	X1: Motivasi X2: Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif</li> </ul>

		Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Pesero) Tbk. Semarang Unit Collection.	X3: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Pesero) Tbk. Semarang Unit Collection.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi yang diteliti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Hasil penelitian di atas juga didukung teori dari Maslow yang mengatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hirarkhi dari tingkat yang paling mendasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi.</li> </ul>
5	Erwin Dwi Sulisty (2019) Jurnal	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Pelatihan X2: Motivasi X3: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>• Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
6	Nevia Yanti (2021) Jurnal	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo	X1 : Komopensasi X2: Pelatihan X3: Pengembangan Y: kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kabupaten Karo</li> <li>• Pelatihan secara persial berpengaruh positif dansignifikan terhadap</li> </ul>

				<p>kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo</li> <li>• Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo</li> </ul>
7	Sri Nur Rahayu (2020) Jurnal	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.</p>	<p>X1: Gaya Kepemimpinan Situasional X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ada pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.</li> <li>• Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.</li> <li>• Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Medan Utara.</li> <li>• Ada pengaruh gaya kepemimpinan</li> </ul>

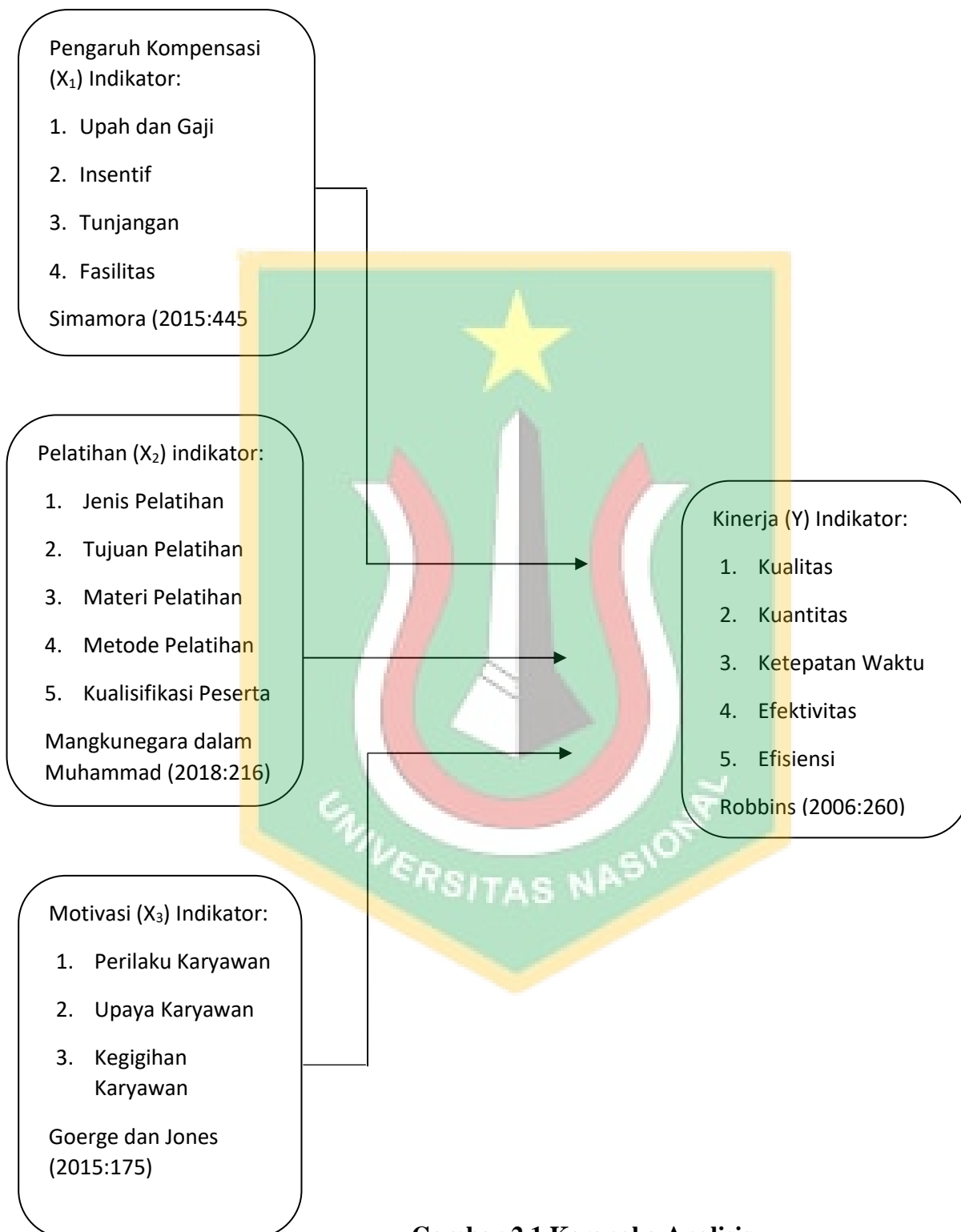
				situasional, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Medan Utara
8	Sugito Effendi dan Pafitri Kumalasari (2022) Jurnal	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja	X1: Kompensasi X2: Kepemimpinan X3: Kinerja Karyawan Y: Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>• Lingkungan secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>• Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan</li> </ul>
9	Mela Aryani, E. Didik Subiyanto dan Epsilandri Septyarini (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Dompu Timur.	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja X3: Kompensasi Y: Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan UPTD Puskesmas Dompu Timur.</li> <li>• Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan UPDT. Puskesmas Dompu Timur</li> <li>• Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan UPDT. Puskesmas Dompu Timur.</li> <li>• Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap</li> </ul>



				Disiplin kerja pada UPDT. Puskesmas Dompu Timur
10	Dewi Sartika (2018) Jurnal	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada	X1: Pendidikan Dan Pelatihan X2: Kompensasi X3: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pengaruh pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada.</li> <li>• Terdapat pengaruh kompensasi dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada.</li> <li>• Terdapat pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada</li> </ul>



### D. Kerangka Analisis



**Gambar 2.1 Kerangka Analisis**

Bagan kerangka analisis yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh dan hubungan antara beberapa variabel yang telah diteliti, dalam penelitian ini menjelaskan variabel pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) sebagai variabel bebas (variabel bebas), dapat dilihat pada gambar 2.1 diatas.

### E. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang belum final atau jawaban sementara. Ini adalah pertanyaan penelitian yang dibangun oleh peneliti untuk menunjukkan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kebenaran klaim ini harus dibuktikan dengan studi ilmiah, (A Muri Yusuf, 2005:163). Jawaban disebut sementara karena sekedar berlandaskan teori yang relevan dan bukan pada fakta empiris yang diperoleh dengan pengumpulan data atau survei. Bersumber pada penjelasan yang dikemukakan oleh para ahli sebelumnya, maka hipotesis parsial yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

- $H_1$ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Progressio Indonesia
- $H_2$ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Progressio Indonesia
- $H_3$ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Progressio Indonesia