

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Teori yang Terkait dengan Variabel Penelitian

#### 1. Sumber Daya Manusia

##### a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai pimpinan organisasi (Susan, 2019). Menurut (Marnis & Priyono, 2008) (Marnis & Priyono 2008) sumber daya manusia merupakan gabungan dari kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Menurut Hadari Nawawi dalam (Rahman, 2020) sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

##### b. Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia kepada organisasi dengan tujuan mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Tendean, 2015).

###### 1) Tujuan antara lain

Dapat memahami keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

###### 2) Tujuan fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi bagian lain pada tingkat yang konsisten dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia dapat menjadi tidak berharga jika pengelolaan manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan suatu organisasi.

### 3) Tujuan sosial

Secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan yang meminimalkan efek negatif pada organisasi.

### 4) Tujuan personal

Membantu dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu. Tujuan personal karyawan harus diperhatikan, dipensiunkan, atau dimotivasi.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas organisasi yang didorong untuk mengembangkan, dan memelihara hubungan tenaga kerja yang efektif. Menurut Edy Sutrisno (2016:6) manajemen sumber daya manusia merupakan upaya perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Achmad S. Rucky dalam (Uyun, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan secara efektif dalam proses pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil sebuah organisasi untuk mencapai tingkat pendayagunaan yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

## b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Fabiani Sofie, 2018) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:

### 1) Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dilakukan secara efektif serta efisien guna memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan strategi dalam mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

### 3) Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan yang mengarahkan karyawan bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### 4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

(Fabiani Sofie, 2018) mengemukakan bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

### 1) Pengadaan

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria kebutuhan perusahaan.

### 2) Pengembangan

Dalam meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan dengan cara pelatihan dan pendidikan. Kegiatan tersebut termasuk pengembangan.

### 3) Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan berupa pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang.

### 4) Pengintegrasian

Kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerja sama yang serasi merupakan bagian dari pengintegrasian.

### 5) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar karyawan tetap mau bekerja sama hingga pensiun.

### 6) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

### 7) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya atau berakhirnya hubungan kerja antara seseorang dengan suatu perusahaan.

## c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memaksimalkan kontribusi karyawan kepada organisasi dengan bertindak dengan cara yang strategis, etis, dan sosial. Ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia, meliputi:

### 1) Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

## 2) Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

## 3) Tujuan Fungsional

Mempertahankan atau meningkatkan kontribusi sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi.

## 4) Tujuan Individual

Tujuan pribadi setiap anggota dicapai melalui aktivitas dalam organisasi atau perusahaan.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Schermerhprn dalam (Lestari, 2019) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas penyelesaian tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan memperoleh hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, serta apa yang dikerjakan, dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2012:9).

Menurut (Linda, 2018) kinerja ialah tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan suatu karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (Abdullah, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi 8 (delapan) faktor, yaitu:

- 1) Kompensasi
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Budaya organisasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Motivasi kerja
- 6) Disiplin kerja
- 7) Kepuasan kerja
- 8) Komunikasi

### **c. Tujuan Kinerja Karyawan**

Menurut Eli Yulianti (2015) tujuan kinerja meliputi:

- 1) Meningkatnya rasa pengertian antara karyawan terhadap persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat hasil kerja karyawan, dan mengakui hasil kerja karyawan, sehingga mereka mempunyai motivasi untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
- 3) Untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 4) Suatu dasar untuk mengevaluasi kinerja yang ada di dalam perusahaan.

### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bernardin & Russel (2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja ada 6 (enam), yaitu:

- 1) Kualitas merupakan tingkat sejauh mana mutu dari proses hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya berapa jumlah rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.

- 4) Efektivitas merupakan sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Pengaruh interpersonal merupakan sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

#### 4. Motivasi Intrinsik

##### a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Marliani (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi dan menumbuhkan dorongan individu dalam menyelesaikan suatu kegiatan yang ditentukan dalam bentuk usaha yang keras.

Menurut Nuraeni (2020) motivasi merupakan keinginan untuk bekerja keras dan mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan yang berasal dari orang lain maupun diri sendiri.

Menurut Bangun (Subroto, 2018) motivasi ialah suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain sehingga dapat berperilaku secara teratur, dan merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan.

Motivasi intrinsik adalah suatu energi yang ada dalam diri individual karyawan dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan sikap dan mental karyawan yang kuat terhadap situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerja dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut (Purnomo et al., 2021) motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik**

Menurut Herzberg dalam Yusuf (2015, hal 270) menyebutkan terdapat 8 (delapan) faktor yang menyebabkan motivasi karyawan, yaitu:

- 1) Prestasi
- 2) Promosi jabatan
- 3) Pengakuan
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Penghargaan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Keberhasilan dalam bekerja
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

### **c. Tujuan Motivasi Intrinsik**

Menurut Kaswan (2013) tujuan dari motivasi intrinsik adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Meningkatkan kreativitas, loyalitas dan partisipasi karyawan.
- 7) Dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **d. Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Kinicki (Sinambela, 2017) terdapat 6 (enam) indikator motivasi intrinsik, yaitu:



### 1) Kebutuhan

Individu akan termotivasi melakukan aktivitas apabila individu yang bersangkutan melihat bahwa aktivitas tersebut memenuhi kebutuhannya pada saat itu.

### 2) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan menjadi salah satu faktor penting dalam manajemen operasi karena berhubungan dengan produktivitas dan menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan.

### 3) Harapan

Seseorang akan dipengaruhi oleh nilai persepsi ganjaran yang akan diterimanya, apakah layak atau tidak, adil atau tidak secara internal maupun eksternal.

### 4) Kepuasan

Karena sebagian besar manusia menghabiskan waktu di tempat kerja. Maka kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kepuasan hidup.

### 5) Keadilan

Atasan bertindak adil terhadap bawahan merupakan bagian dari keadilan sebagai daya penggerak dalam memotivasi semangat kerja seseorang.

### 6) Penetapan Tujuan

Pegawai mau bekerja secara antusias dalam suatu organisasi bukan semata-mata risiko karena sudah terikat kontrak dengan organisasi atau sekedar untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi ada dorongan lain yang menyebabkan dia mau mengarahkan segala kemampuan.

## 5. Kompensasi Non Finansial

### a. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Edison dkk (2018, hal 152) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanggapan atas upah yang mereka terima selama masa kerja mereka. Menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang mereka miliki.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Sinambela 2019) mengatakan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai dan Sagala (dalam Sinambela 2017:219) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas waktu mereka pada perusahaan.

Kompensasi merupakan suatu bentuk kompensasi atas penggunaan setiap tenaga atau upah yang telah diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja (Nugraha, 2015).

Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi dalam bentuk benefit atau manfaat untuk kesejahteraan karyawan. Contohnya adalah jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun tidak berbentuk uang lembur, liburan, bahkan pujian dan pengakuan. Kompensasi yang dimaksud untuk menciptakan ketenangan dan kesenangan karyawan dalam bekerja. Sehingga diharapkan pemberian kompensasi tersebut karyawan dapat lebih produktif dan inovatif serta menjaga kepuasan karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan (Linda, 2018).

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Non Finansial**

Menurut Mathis & Jackson dalam Rozarie (2017, hal 77) faktor yang menjadi pertimbangan perolehan kompensasi Non Finansial terbagi menjadi 4, yaitu:

- 1) Budaya organisasi merupakan suatu organisasi yang harus menyesuaikan praktik kompensasi dengan budaya organisasi.
- 2) Efektivitas biaya dan penempatan dalam pasar tenaga kerja. Hal lain yang perlu mendapat pertimbangan dalam desain kompensasi adalah menyeimbangkan biaya dari menarik dan mempertahankan karyawan dengan tekanan kompetitif dari industri serupa.
- 3) Gaji berdasarkan kompetensi merupakan suatu strategi pemberian imbalan kepada karyawan sehingga mereka semakin mengembangkan kompetensi mereka.
- 4) Gaji pokok dan gaji variabel, gaji pokok merupakan gaji untuk suatu jabatan yang besarnya dipengaruhi oleh pasar internal maupun eksternal. Sedangkan gaji variabel ialah gaji yang penentuannya didasarkan atas presentasi individu, tim atau perusahaan dan keterampilan individu.

## **c. Tujuan Kompensasi Non Finansial**

Menurut Hasibuan (2017:121) terdapat 3 (tiga) tujuan diberikannya kompensasi non finansial untuk karyawan, yaitu:

- 1) Ikatan kerja sama
- 2) Pengadaan efektif
- 3) Disiplin

## **d. Indikator Kompensasi Non Finansial**

Menurut Simamora dalam (Syahputra et al. 2018) komponen kompensasi non finansial ialah:

- 1) Pekerjaan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan padanya.
- 2) Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan dalam suatu perusahaan dimana para karyawan melaksanakan tugas dari pekerjaannya sehari-hari.

## 6. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins dalam (Imtiyaz, 2020) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang menjadi perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Siagian (2012:295) kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Nuraini (2013) kepuasan kerja yang dinikmati pekerjaannya dan memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

George dan Jones dalam Priansa (2016:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya.

### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat 5 (lima) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Imtiyaz, 2020), yaitu:

- 1) Faktor individu, meliputi usia pegawai, kesehatan, kecerdasan (IQ), latar belakang pendidikan, emosi, sikap kerja, pola pikir, dan kepribadian.

- 2) Faktor intrinsik pekerjaan, yang mencakup atribut kerja yang mengharuskan pegawai memiliki skill khusus, tingkat kesulitan pekerjaan, kebanggaan atas suatu pekerjaan.
- 3) Gaji dan fasilitas, merupakan dua faktor yang berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja seorang pegawai. Selain itu, fasilitas jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan rumah menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
- 4) Pengawasan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja seorang pekerja.
- 5) Rekan kerja dan sosial, hubungan dengan rekan kerja berperan terhadap tingkat kepuasan kerja seseorang.

#### **c. Tujuan Kepuasan Kerja**

Menurut Achmad dkk (Sihombing et al, 2015) tujuan kepuasan kerja ialah dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas dan produktivitas karyawan, menurunkan tingkat absensi, serta mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge dalam (Puspitawati, 2013) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab, serta kemajuan untuk pegawai.
- 2) Gaji atau upah merupakan kepuasan dinilai dengan sejumlah uang yang diterima pegawai.
- 3) Promosi merupakan terciptanya kepuasan dengan kesempatan berkembang secara intelektual dan memperluas

keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi.

- 4) Pengawasan merupakan kemampuan pengawas atau supervisor dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana pengawas atau supervisor menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
- 5) Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

## **B. Keterkaitan antar Variabel Penelitian**

### **1. Keterkaitan antara Motivasi Intrinsik dengan Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan sikap atau nilai-nilai yang mendorong orang untuk mencapai tujuannya dengan cara tertentu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu nilai tak terlihat yang memberikan dorongan untuk membantu individu dalam mencapai tujuannya. Menurut (Nuraeni 2020) motivasi merupakan keinginan untuk bekerja keras dan mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan yang berasal dari orang lain maupun diri sendiri.

Hal ini sesuai dengan penelitian (Purnomo et al., 2021) yang memberikan pernyataan jika motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Dewi (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance.

## **2. Keterkaitan antara Kompensasi Non Finansial dengan Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan suatu hal yang dapat diterima oleh karyawan dalam membalas jasa kerja karyawan tersebut. Jika jumlah kompensasi yang diterima sudah cukup atau layak maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sugito dan Suwardi (2020) kompensasi merupakan hal yang berpengaruh bagi perusahaan dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian Linda (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan terdapat pengaruh antara kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan secara signifikan. Hal tersebut juga dikuatkan dengan penelitian Dwiyanti Darwis (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi non finansial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu di Kota Makassar.

## **3. Keterkaitan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan yang akan bergantung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja berhubungan dengan perlakuan yang mereka dapatkan atau rasakan. Seperti terhadap seleksi, evaluasi pekerjaan, kompensasi (gaji, benefit, insentif), penilaian prestasi kerja, pelatihan, promosi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Bangun dalam (Prawira, 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai melihat pekerjaan mereka.

Pada penelitian Muslimin (2020) hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dikuatkan dengan penelitian Lestari (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara.

### C. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1

#### Rujukan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Diyani Farid Imtiyaz dan Supriyatin (2020)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Labora Duta Anugrah Surabaya	Kuantitatif	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ichwanul Muslimin (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian Kota Bima.	Kuantitatif	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Sinta Santi Sembel, Adolfini, dan Rita N. Taroreh (2018)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Area Manado.	Kuantitatif	Kompensasi Finansial (X1) Kompensasi Non Finansial (X2) Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.
4	Anita Ike Lestari dan Hengky Widiandhono (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Surya Yudha	Kuantitatif	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Tabel 2.1**  
**Rujukan Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

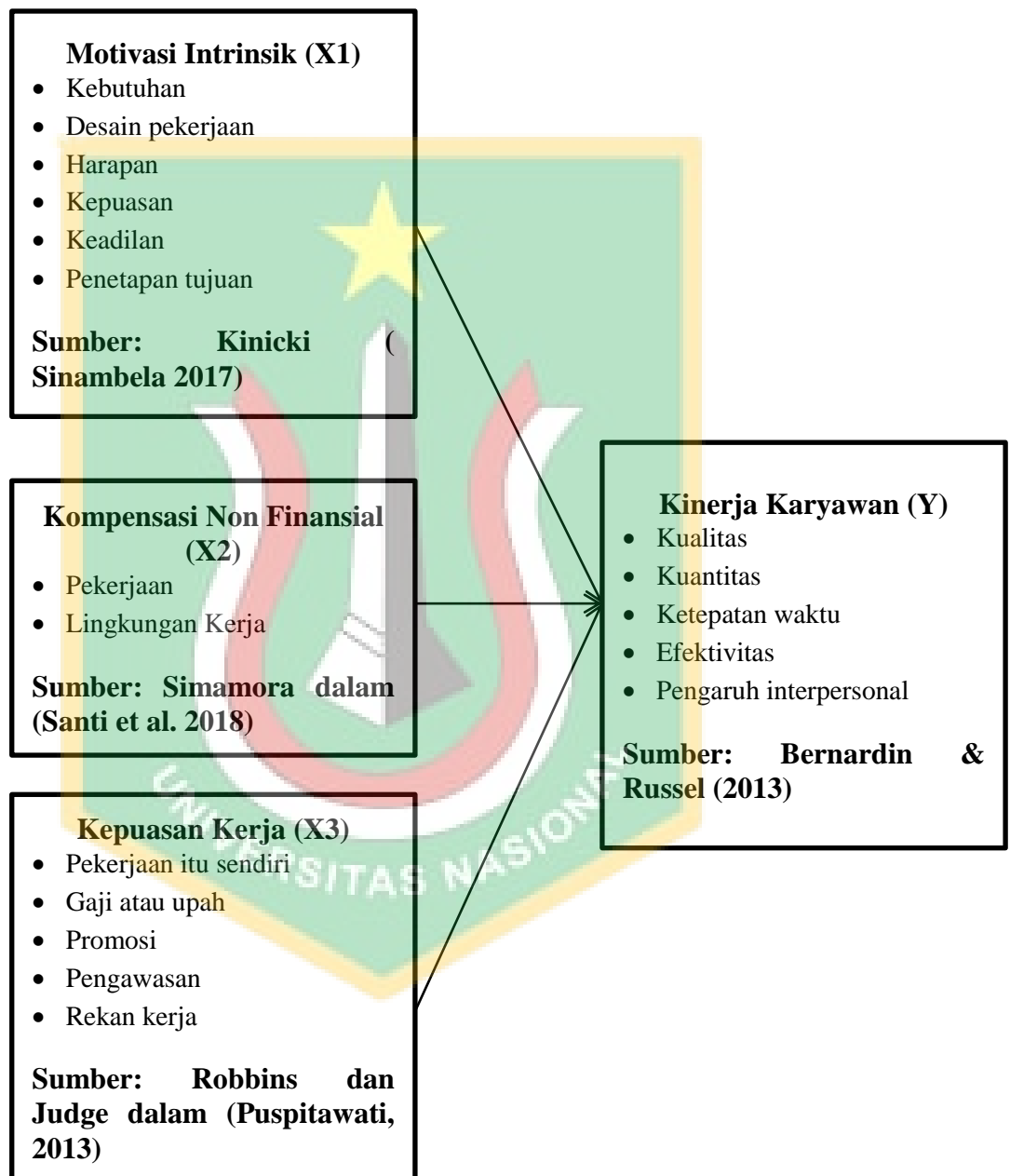
5	Afif Joko Purnomo, Prayekti, Jajuk Herawati (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Verbal, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Individual Karyawan.	Kuantitatif	Motivasi Intrinsik (X1) Komunikasi Verbal (X2) Kompensasi Finansial (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi intrinsik, komunikasi verbal, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu karyawan.
6	I Ketut Andika Widyaputra dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bussan Auto Finance	Kuantitatif	Motivasi Intrinsik (X) Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
7	Anita Dwiyanti Darwis (2020)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu di Kota Makassar	Kuantitatif	Kompensasi Finansial (X1) Kompensasi Non Finansial (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan.
8	Indra Prawira (2020)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Kuantitatif	Kompensasi (X1) Kepemimpinan (X2) Fasilitas Kerja (X3) Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.

**Tabel 2.1**  
**Rujukan Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

9	Luh Gede Vania Utami (2021)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma di Denpasar	Kuantitatif	Komunikasi (X1) Motivasi Intrinsik (X2) Kompensasi Finansial (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Secara simultan komunikasi, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Agata Linda dan Windayanti (2018)	Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Kompensasi Non Finansial (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi non finansial, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### D. Kerangka Analisis

Berdasarkan teori-teori yang ada diatas maka peneliti akan membuat kerangka analisis Motivasi Intrinsik (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.



Gambar 2.1  
Kerangka Analisis

## E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang sifatnya masih praduga atau menduga-duga, sebab masih harus dibuktikan terlebih dahulu kebenarannya melalui sebuah riset atau penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung

H2 : Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung

H3 : Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Virama Karya Proyek Cimanggis-Cibitung

