

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. *Pengertian Motivasi*

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri sendiri.

Menurut (Sardiman, 2007), menyebutkan motif dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut (Azwar, 2000), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2000), motivasi adalah berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Edwin B Flippo dalam (Hasibuan, 2000) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berikut ini adalah beberapa teori motivasi menurut para ahli :

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Teori kepuasan (*Content theory*)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya.

2. Teori proses (*Process theory*)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan. Menurut (Hasibuan, 2000), dan menurut beberapa ahli terdapat beberapa kendala dan faktor pendukung motivasi.

2.1.1.2. *Kendala-kendala motivasi :*

- a. Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- b. Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- c. Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak.
- d. Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama. (Hasibuan, 2000)

2.1.1.3. *Faktor pendukung motivasi :*

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

2.1.1.4. *Indikator Motivasi*

Indikator-indikator Motivasi Kerja menurut para ahli:

Menurut (Hamzah B Uno, 2009) dimensi dan indicator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - c. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - d. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.
2. Motivasi eksternal
 - a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasannya.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. *Pengertian Kompensasi*

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan. (Hasibuan, 2000)

2.1.2.2. *Tujuan pemberian kompensasi :*

Menurut (Rachmawati, 2008) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.

3. Adanya keadilan.

Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.

4. Perubahan sikap dan perilaku.

Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya.

Program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

6. Administrasi legalitas.

Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi di setiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah.

2.1.2.3. *Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi :*

Menurut (Hasibuan, 2000) faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3. Serikat buruh.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4. Produktifitas kerja karyawan.
Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres.
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.
6. Biaya hidup.
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.
7. Posisi jabatan karyawan.
Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenang dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja.
Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalamannya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.
9. Kondisi perekonomian nasional.
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

2.1.2.4. *Indikator kompensasi*

Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004) :

1. Puas terhadap Gaji.
Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.
2. Puas terhadap Fasilitas.
Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
3. Puas terhadap Tunjangan.
Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.1.3. *Lingkungan Kerja*

2.1.3.1. *Pengertian Lingkungan Kerja*

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Menurut (Supardi, 2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

2.1.3.2. *Faktor Lingkungan Kerja*

Menurut (Sedarmayanti, 2011) lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah penerangan, udara, tata letak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Setiap bangunan perusahaan harus memenuhi syarat-syarat untuk :

1. Menghindari kemungkinan bahaya kebakaran dan kecelakaan.
2. Menghindari kemungkinan bahaya keracunan, penularan, penyakit/ timbulnya penyakit jabatan.
3. Menjaga kebersihan dan ketertiban.

4. Mendapat penerangan yang cukup dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan.
5. Mendapat suhu yang layak dan pertukaran udara yang cukup.
6. Menghilangkan gangguan gas, uap dan bahan yang tidak menyenangkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan.

Setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik, juga akan mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang.

2. Pertukaran udara.

Pertukaran udara yang baik dan cukup dalam lingkungan kerja sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh orang. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik, dan sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga mudah menimbulkan kelelahan pada seseorang.

3. Penerangan.

Dalam melaksanakan tugas seringkali seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian.

4. Keamanan.

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan dalam lingkungan kerja yang terdiri dari keamanan terhadap harta milik karyawan selama ditinggal kerja. Apabila di tempat dimana mereka bekerja sering terjadi pencurian, maka hal ini akan menimbulkan kegelisahan yang berakibat pada semangat dan kegairahan kerja serta konsentrasi dalam bekerja menurun, sehingga produktivitas kerja juga akan menurun. Keamanan pribadi lain adalah keamanan terhadap keselamatan diri yaitu keselamatan kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini perlu diperhatikan alat pelindung untuk melindungi badan di samping itu juga kondisi konstruksi atau bangunan.

5. Kebisingan.

Kebisingan yang terus menerus akan dirasakan sebagai gangguan, apabila jenis pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi. Sebenarnya kebisingan yang terus menerus akan menimbulkan ketergangguannya kesehatan dan mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

6. Hubungan antara pemimpin dan bawahan.

Hubungan yang baik dan serasi antara pimpinan dengan bawahan akan menimbulkan kegairahan bawahan dalam bekerja. Tetapi bila hubungannya tersebut buruk, jelas akan menyebabkan produktivitas kerja menurun. Oleh karena itu perlu iklim yang sehat dan serasi antara pimpinan dengan bawahan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. *Pengertian Kinerja Karyawan*

Menurut (Susilo, 2000), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, missal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. (Simamora, 2004), menyatakan kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2003) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Cascio, 1995) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah diterapkan. Dari beberapa uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.4.2. *Faktor Kinerja Karyawan*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan

yang besar terhadap keaktifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan kinerja karyawan.

b. Komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

c. Motivasi.

Pemimpin organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

d. *Leader member exchange* (kepemimpinan).

Merupakan hubungan antara dua orang yang berbeda dalam suatu organisasi yaitu hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

e. Pendidikan.

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik, hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau system kerja.

f. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

g. Keterampilan.

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus, dan lain-lain.

h. Sikap etika kerja.

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja.

i. Gizi dan kesehatan.

Daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang didapat, hal itu akan mempengaruhi kesehatan karyawan, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

j. Tingkat gaji.

Penghasilan yang cukup berdasarkan kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi karyawan akan makin besar gaji yang diterima. Dengan itu maka akan memberikan semangat kerja tiap karyawan untuk memacu prestasi sehingga kinerja karyawan baik.

k. Lingkungan kerja dan iklim kerja

Lingkungan kerja dan karyawan disini termasuk hubungan kerja antara karyawan, hubungan dengan pemimpin, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena sering karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan, hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

l. Teknologi.

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih, akan dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

m. Sarana produksi.

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

n. Jaminan social.

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

o. Manajemen.

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih baik.

p. Kesempatan promosi.

Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan promosi jabatan, maka karyawan akan meningkatkan kinerja.

2.2. Penelitian Terdahulu.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Tujuan Penelitian	Variabel dan Sampel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pilatus Deikme (2013) Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.	- Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 sampel.	Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda dan dilakukan uji hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Dwi Kusumaningtyas, Tamzil Yusuf, Ima m Arriwibowo (2019)	Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, pengalaman kerja dan	- Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja (X) sebagai variabel	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi	Hasil penelitian menunjukkan ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja

	Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan.	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan.	bebas. - Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 responden.	linear berganda.	Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan dengan Disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan dan dominan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Balikpapan.
3.	Jasman Saripuddin, Rina Handayani (2018) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.	Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan	- Disiplin dan Motivasi (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang.	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan, pengujian regresi linier berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi.	Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh disiplin (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh thitung 1,6310,05. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (Ha) ditolak dan (Ho) diterima dapat disimpulkan bahwa disiplin (X1) secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Adanya pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh thitung 3.804 > ttabel 2.045 dengan probabilitas sig. 0,001
4.	Ragil Permanasari	Tujuan penelitian ini	- Motivasi dan lingkungan	Pengujian hipotesis	Hasil penelitian ini menunjukkan

	(2013) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang	untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	kerja (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel 69 orang.	menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda.	bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R ²) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.
5.	Tanto Wijaya (2015) Pengaruh	Untuk mengetahui pengaruh	- Motivasi dan Kompensasi (X) sebagai	Pengujian hipotesis menggunakan	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan

	Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.	variabel bebas. - Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel berjumlah 39 orang.	kan analisis deskriptif dan regresi linier berganda	kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.
6.	Ririvega Kasenda (2013) Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.	- Kompensasi dan Motivasi (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel berjumlah 60 orang.	metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.	Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Pemberian kompensasi bagi pegawai harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta selalu memperhatikan standar dan biaya hidup minimal. Tanpa mengesampingkan asas adil, layak, dan wajar, agar kompensasi yang diberikan kepada masing-masing karyawan sesuai dengan kinerjanya.
7.	Stefanus Andi Pratama (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kompensasi finansial dan non finansial	- Kompensasi (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja Karyawan (Y) sebagai	Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi	Kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi

	Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang	terhadap seluruh proses kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang.	variabel terikat. - Jumlah sampel berjumlah 49 orang.	distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (uji f dan uji t).	karena diperoleh t hitung kompensasi finansial sebesar 6,315 sedangkan t hitung kompensasi non finansial sebesar 4,903.
8.	Daniel Surjosuseno (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic.	- Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat - Jumlah sampel berjumlah 33 orang.	Teknik analisa yang digunakan adalah regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Nurul Ikhsan Sahlan (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmandiri	Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	- Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi (X) sebagai variabel bebas. - Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah	Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap

		pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara.	sampel berjumlah 68 orang.		kinerja karyawan, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi dapat memperhatikan faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan.
10.	Rayka Dantyo Prakoso (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Cabang Malang.	Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel bebas. - Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. - Jumlah sampel berjumlah 56 orang. 	Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur.	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat

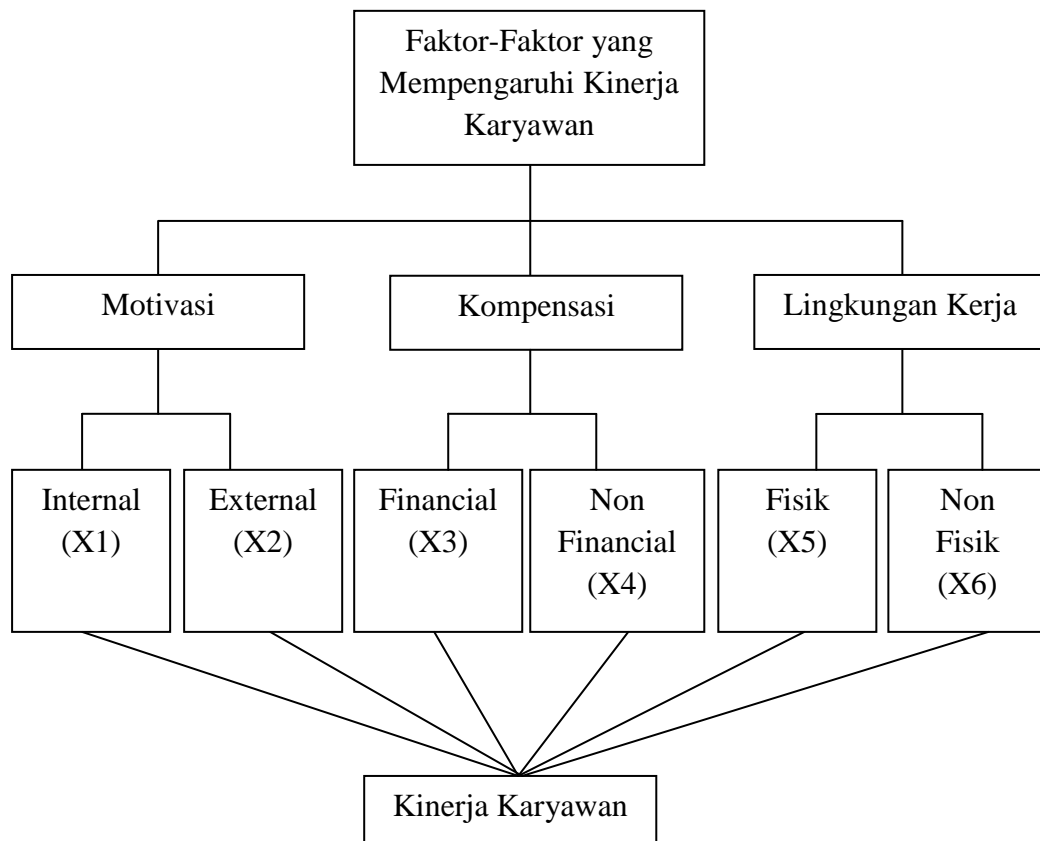
					<p>pula kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.</p>
--	--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Pemecah Masalah

2.3.1. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja adalah variabel-variabel yang digunakan sebagai hipotesis. Apakah variabel-variabel tersebut nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan dalam model konsep berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



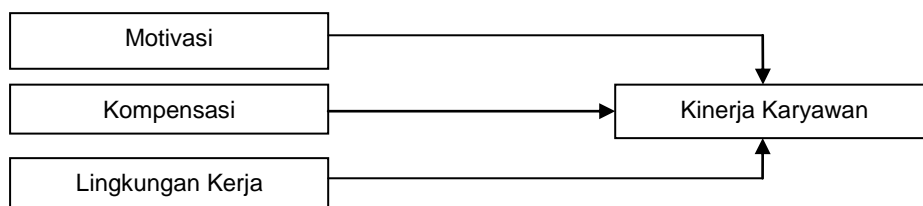
Salah satu cara yang paling baik mengembangkan suatu organisasi dengan menitik beratkan pada peningkatan dalam manajemen sumber daya manusia. Seperti yang diketahui bahwa sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Dengan melakukan manajemen sumber daya manusia maka tujuan akhir organisasi akan lebih cepat tercapai. Oleh karena itu organisasi hendaknya mampu menemukan benang merah antara variabel-variabel yang dapat mendukung dan meningkatkan kinerja organisasi serta penyebab kausal naik turunnya kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi tersebut. Variabel-variabel tersebut diantaranya. Motivasi (*Internal, eksternal*), Kompensasi

(*Financial, Non Financial*), Lingkungan Kerja (*Fisik, Non Fisik*) sebagai faktor yang berpengaruh agar tercipta kinerja karyawan yang baik untuk membantu dalam mencapai tujuan yang telah di ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.3.2. Model Konseptual

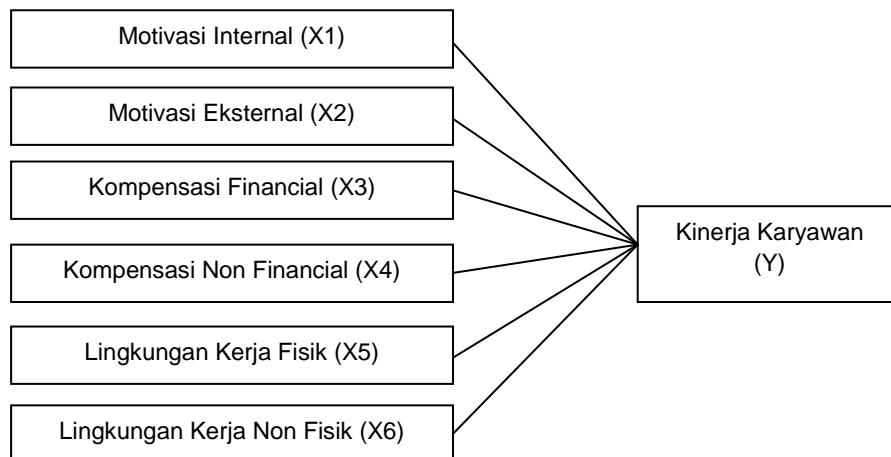
Pada penelitian ini peneliti membuat kerangka konseptual penelitian yang dimaksudkan agar nantinya lebih sistematis dan terarah. Dalam rancangan penelitian ini untuk melihat pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Barley division

Gambar 2. Model Konseptual



2.3.3. Kerangka Konseptual

Gambar 3. Model Hopotesis



----- = Pengaruh Secara Parsial

Dari gambar bagan yang dikemukakan peneliti menggambarkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Internal, Motivasi Eksternal, Kompensasi Financial, Kompensasi Non Financial, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah disampaikan dan hasil penelitian sebelumnya, maka alur pengajuan hipotesis adalah sebagai berikut :

Motivasi kerja adalah daya perangsang atau pendorong karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Banyak faktor yang menjadi motivasi atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja dalam rangka mencapai kinerja yang maksima (Prakoso, 2014). Disampaikan pula bahwa pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggungjawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja yang ada pada karyawan dalam rangka menggerakkan, mengarahkan dan mengerahkan potensi karyawan yang ada ke arah tercapainya kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. (Wijaya & Andreani, 2015)

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. (Pt & Raharjo, 2013)

Hipotesis 1 : Motivasi Internal (X1), Motivasi Eksternal (X2), Kompensasi Financial (X3), Kompensasi Non Financial (X4), Lingkungan Kerja Fisik (X5), Lingkungan Kerja Non Fisik (X6), secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Barley Division.

Hipotesis 2 : Kompensasi Financial (X3) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Barley Division.