

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi lainnya sebagai upaya penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan tersebut dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien guna mempertahankan hidup dan pertumbuhan perekonomian perusahaan. Perusahaan juga harus membangun dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam bidang-bidang tertentu sehingga menciptakan suatu manajemen yang baik (Damayanti, 2013).

Permasalahan yang ada dalam perusahaan dapat diawali dari faktor kompensasi, dari faktor kompensasi dapat memotivasi karyawan karena menjadi pemicu sebagai pendorong penyemangat bekerja karena motivasi yang terdorong dari pemberian kompensasi yang layak akan menimbulkan motivasi yang dapat diikuti dengan membaiknya hasil dari kinerja karyawan yang akan semakin membaik untuk kedepannya agar para karyawan tidak banyak yang mengambil absen dan cuti dengan waktu lama karena memiliki tanggung jawab masing-masing untuk membangun perusahaan untuk lebih baik lagi kedepannya.

Sumber Daya Manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat

memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi,dedikasi,dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut tersebut, maka hal penting yang patut diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain adalah kinerja para karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan memiliki beberapa cara, misalnya memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan tersebut, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengadakan pendidikan, dan pelatihan. Kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Hasibuhan (2012) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.Kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena kompensasi mencerminkan ukuran-ukuran hasil nilai kerja karyawan.Karyawan akantermotivasi dalam menjalankan pekerjaan apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dilakukan secara benar.

Menurut Martoyo (2000) menyatakan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan karyawan karena hal tersebut akan memotivasi karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dan motivasi merupakan proses

mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Motivasi memiliki daya tingkat pendorong dan penyemangat kerja terhadap kedisiplinan dan kinerja karyawan yang memajukan keinginan daya gerak dan kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai agar menimbulkan semangat atau dorongan kerja, motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemampuan kerja karyawan untuk melaksanakan sesuai tugas dan tanggung jawabnya, sehingga kompensasi dan motivasi menjadi alat ukur meningkatkan kinerja .

PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang dipilih penulis untuk melakukan penelitian adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) didirikan pada 17 April 1963 yang bergerak disektor jasa Pengelola Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua serta jaminan lainnya. Dalam beberapa tahun ini PT.Taspen telah melakukan pembenahan khususnya dibidang sumber daya manusia, antara lain dengan memperbaiki prosedur dan aturan kerja yang diberlakukan untuk semua karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT,Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pelatihan. Dengan demikian semakin ketatnya tingkat persaingan dalam bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan sebuah kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan kepada perusahaan.PT.Taspen

(Persero) Kantor Cabang Utama Bandung yang berjumlah 57 karyawan yang meliputi 41 orang laki – laki dan 16 orang perempuan yang terbagi kedalam bidang.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan dan Divisi

No	Divisi	Jumlah
1	Kepala Cabang Utama	1 Orang
2	Wakil Kepala Cabang Utama	1 Orang
3	Kepala Bidang	3 Orang
4	Kepala Seksi	6 Orang
5	Pelaksana	46 Orang
Jumlah		57 Orang

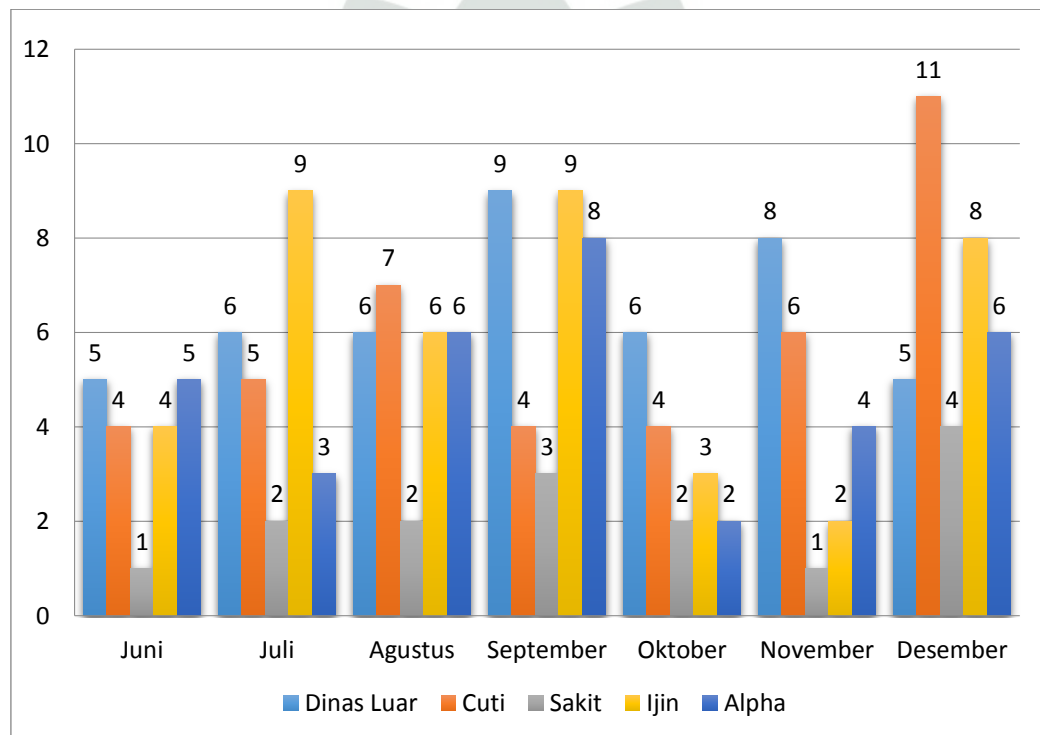
Sumber : Data HRD PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 2018

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SMA	2 Orang
2	DIPLOMA (D1,D2,D3)	3 Orang
3	SARJANA (S1,S2,S3)	52 Orang
4	DAN LAINNYA	0 Orang

Sumber : Data HRD PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 2018

Tingkat pendidikan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, lulusan SMA berjumlah 2 orang ,Diploma (D1,D2,D3) berjumlah 3 orang dan Sarjana (S1,S2,S3) berjumlah semuanya 52 orang.dan lulusan sarjana yang paling banyak.

Gambar 1.1**Tingkat Absensi PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung****Periode Juni - Desember 2017**

Sumber :PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung (diolah kembali)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung menunjukkan kecenderungan yang meningkat dalam enam bulan terakhir pada tahun 2017 dengan berbagai alasan. PT.Taspen memiliki 57 karyawan. Tingkat kehadiran tertinggi terjadi di bulan Desember, dimana pengajuan cuti karyawan cukup tinggi, kemungkinan hal ini terjadi karena adanya liburan akhir tahun. Hal

tersebut menjadi acuan penelitian ini untuk menjadikan justifikasi masalah yang dialami oleh para pegawai pada instansi tersebut. Bila dilihat dari perpektif sumber daya manusia maka terlihat jelas pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap kinerjanya.

Rendahnya kinerja karyawan tentunya dapat menimbulkan berbagai masalah dan bias berdampak negatif bagi pengembangan kinerja karyawan dalam organisasi secara keseluruhan dalam jangka panjang, padahal bagi instansi dengan pegawai yang lebih terpuaskan akan cenderung lebih efektif lagi dari pada organisasi dengan pegawai yang tak terpuaskan sehingga dapat membebankan bagi kinerja terhadap perusahaan. Oleh karena itu organisasi penting untuk perusahaan karena kerja sama pegawai akan menimbulkan hasil positif bagi perusahaan dengan saling memperhatikan antara atasan dengan bawahannya dan menjaga tingkat kinerja karyawannya agar menjadi lebih baik lagi untuk pengembangan perusahaan.

Kinerja karyawan seseorang juga dipengaruhi baik dari dalam maupun dari luar diri karyawan itu sendiri. Kemungkinan besar kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi dari tingginya pemberian kompensasi dan dorongan motivasi terhadap karyawannya karena dari pemberian kompensasi yang tinggi dapat menjadi faktor pemicu kedisiplinan dan semangat kerja yang menjadi tanggung jawab terhadap kinerja yang didorong dengan adanya motivasi dari atasan ke karyawan yang lainnya. Untuk memperkuat asumsi bahwa pemberian kompensasi menjadi pendorong motivasi semangat kerja merupakan faktor penting yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Maka penulis melakukan survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung, survei dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.3

Hasil Survei Faktor-faktor Kinerja Karyawan

PT. Taspen Kantor Cabang Utama Bandung

Faktor Kinerja Karyawan	Jawaban Responden					
	Setuju		Cukup Setuju		Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%
Kompensasi	6	60.0	3	30.0	1	10.0
Lingkungan Kerja	5	50.0	2	20.0	3	30.0
Rekan kerja yang supportif	4	40.0	2	20.0	3	30.0
Prioritas Kerja	4	40.0	1	10.0	3	30.0

Sumber : Data HRD PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung 2018

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa faktor *kompensasi* mendapat tingkat kesetujuan paling tinggi dibandingkan faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan penilaian terhadap karyawan. Selain itu dari hasil survei responden yang menyatakan tidak setuju pada aspek

kompensasi masih relatif rendah dibandingkan faktor prioritas kerja misalnya. Artinya bahwa kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan keinginan para karyawan. Gambaran awal dari hasil survei ini dapat menjadi indikasi bahwa kompensasi menjadi faktor pemicu kedisiplinan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan yang di dorong motivasi dari atasan ke setiap karyawannya. Dalam organisasi, pertentangan-pertentangan bisa saja terjadi antara pegawai maupun masalah uang kompensasi yang tidak sesuai dengan kinerja yang dilakukan dalam perusahaan hal itu terjadi dikarenakan masing-masing mempunyai pikiran, sifat, sikap, dan keinginan dan minat yang berbeda-beda.

Berdasarkan fenomena tersebut maka kompensasi dapat memotivasi karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu instansi yang diinginkan dari pegawai agar dapat menerima kompensasi yang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Terdapat pula permasalahan dan hubungan pada penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang saya ketahui maupun dari jurnal lainnya, ditemukan adanya *research gap* yang terkait antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Angel Puji Damayanti, Susilaningi dan Sri Sumaryati (2013) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta”**, menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan

motivasi terhadap kinerja, karena hasil dan nilai pekerjaan dapat di ukur dari sebuah dorongan semangat seperti kompensasi maupun motivasi, sehingga dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi akan memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja karyawan PDAM Surakarta, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh yang positif antara kedua variabel yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surakarta.

Hasil penelitian Yuli Suwati (2013) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tunas Hijau Samarinda”**, menunjukkan untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tunas Hijau, Samarinda serta mencari variabel yang berpengaruh. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Lalu motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh (negatif) dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tunas Hijau, Samarinda karena yang artinya motivasi bukanlah yang selalu menjadi bagian faktor yang mempengaruhi kinerja yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan karena yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Tunas Hijau Samarinda yaitu adalah pemberian kompensasi yang lebih besar dan memberikan bonus terhadap pegawai yang disiplin dan mampu berinteraksi antara karyawan satu dengan lainnya terhadap pengembangan

perusahaanya, dan hasilnya dari kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Nurul Astuty Yensi (2013) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara”**, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Sedangkan secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh (negatif) yang signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Simultan karena terdapat pengaruh yang signifikan pada kompensasi karena tidak adilnya pemberian upah kepada guru yang berbeda cara belajar mengajarnya oleh sebab itu kompensasi menjadi faktor utama yang memotivasi untuk kinerja karyawan maka yang positif signifikan yaitu kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara.

Hasil Penelitian Dila Savila (2016) yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Primafood International Bandung”**, untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Primafood International Bandung. Yang secara bersama-sama terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap kedua variabel yaitu variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan yang saling berpengaruh dan berhubungan dimana secara parsial

kedua variabel ini dapat menjadi daya dorong yang membantu dan memotivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PT.Primafood International Bandung.

Berdasarkan paparan di atas,maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:**“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian diatas ini adalah :

1. Pemberian Kompensasi yang diterima karyawan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung belum memuaskan.
2. Adanya penurunan motivasi kerja karyawan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
3. Masih dijumpai adanya karyawan yang sering tidak masuk kerja yang menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas dari para karyawan tersebut.
4. Kurangnya disiplin kerja karyawan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian diatas ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan berguna baik itu secara akademis maupun praktis. Adapun kegunaan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan kompensasi dan motivasi dalam dunia kerja dengan menjadikan pemahaman diri dalam menganalisis suatu permasalahan dalam karya ilmiah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi PT.Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung terkait dengan bagaimana upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil dan peningkatan motivasi kerja karyawan di perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan diadakanya penelitian ini diharapkan penelitian selanjutnya dapat membantu memunculkan ide dan konsep baru dalam pengembangan penelitian sejenis dan menjadikan referensi dan informasi bagi pembaca untuk melakukan penelitian selanjutnya dan sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk pemecahan masalah yang terkait dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti- peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4

Penelitian Terdahulu				
No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Angel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati.(2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM surakarta.	1) Ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, 2) Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, 3) Ada pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum

				(PDAM) Surakarta
2.	Yuli Suwati. (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda serta mencari Variable mana yang berpengaruh.	1) Variable kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y), sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. 2) Variabel motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

			<p>PT.Tunas Hijau Samarinda (Y), yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda adalah pembeian kompensasi.</p> <p>3) Variable kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variable bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda.</p> <p>4) Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable bebas menjelaskan variable terikat. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,195 yang</p>
--	--	--	---

				artinya bahwa variable kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Tunas Hijau Samarinda 19,5% dan sisanya 80,5% dapat dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3.	Nurul Astuty Yensi.B. (2010)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara.	<p>1) Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara.</p> <p>2) Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara.</p> <p>3) Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara ($R^2=45\%$) dengan seksama pada alur yang sepadan dan signifikan.</p>

4.	Dila Savila. (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PrimaFood International Bandung.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PrimaFood International Bandung.	<p>1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.PrimaFood International Bandung.</p> <p>2) Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PrimaFood International Bandung.</p> <p>3) Terdapat pengaruh positif signifikan antara variable X1 dan X2 terhadap Y1 yaitu kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.PrimaFood International Bandung.</p>
5.	Edi Nugroho (2013)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BMKG Stasiun	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Kontribusi pengaruh variabel X (Kompensasi) Terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado) sebesar

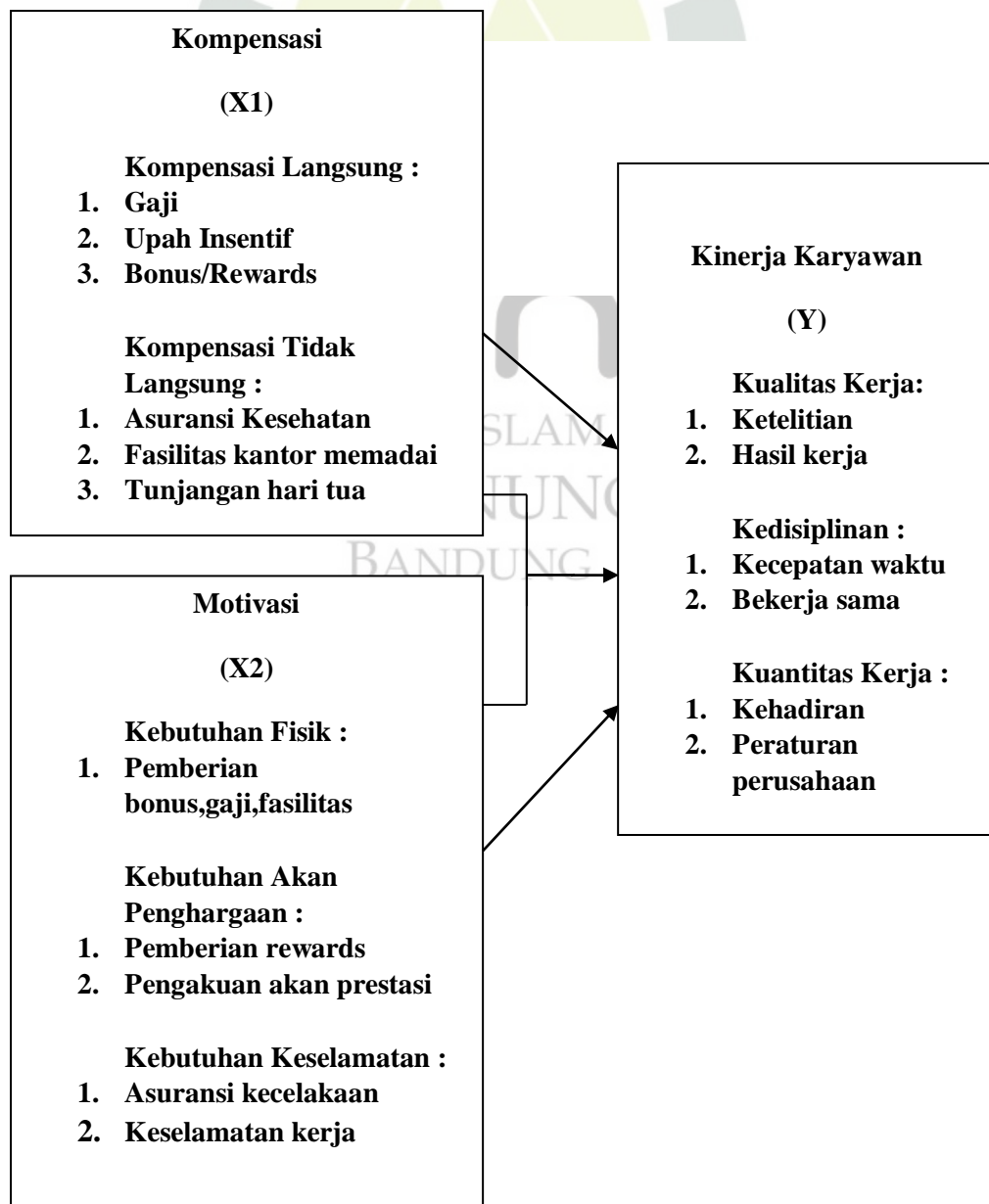
		Geofisika Manado	Karyawan Stasiun BMKG Stasiun Geofisika Manado	57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan variabel lain.
6.	Febryanti (2011)	Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Carsurindo Superintendent, Medan	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Carsurindo Superintendent, Medan	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0.945 atau 94,5% hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen (Kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5% sementara sisanya sebesar 5,5% dijelaskan oleh faktor –faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
7.	Warsidi (2004)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
8.	Catherine Nathania (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD	Variabel Bebas yaitu Kompensasi memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Karyawan

			Damai Motor Bandar Lampung	
--	--	--	----------------------------------	--

G.Kerangka Teoritis

Dalam kerangka pemikiran terdapat dua variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi kerja) yang mempengaruhi variabel tak bebas (Kinerja).

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variable yang perlu dibuktikan kebenarannya (Abdul Hamid, 2010:16).

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.