

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sejumlah pakar ekonomi maupun dalam rangka penyelesaian studi kesarjanaan di bidang ekonomi yang juga dilakukan oleh Peneliti saat ini.

Beberapa tulisan atau karya ilmiah yang mendeskripsikan tentang peran pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Noor Meriyanti (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan lampihong Kabupaten Balangan” model penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan sedangkan penelitian ini mengambil objek pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi tenggara.

2. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Wijaya & Andreani (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dari peneliti sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama sedangkan penelitian ini mengambil objek pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Ririvega Kasenda (2013) dengan judul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan penelitian, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi Berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu membahas tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai atau

karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitiannya sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian sebelumnya mengambil objek pada karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado sedangkan penelitian ini mengambil objek pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

4. Skripsi yang ditulis oleh Siska Dwi (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada Pt. Agung Toyota Duri-riau”. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif dengan lokasi penelitian dilakukan di PT. Agung Toyota Duri-Riau. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R Square 0,51 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian marketing pada pt. agung toyota duri-riau, sedangkan sisanya sebesar 49% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang kompensasi sebagai variabel (X). Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini motivasi dan kompensasi sebagai variabel (X) sedangkan dalam penelitian sebelumnya motivasi sebagai variabel (Y).

5. Skripsi yang ditulis Budi Setiawan (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif Kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota Prabumulih. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas motivasi dan objek penelitian yaitu di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel kompensasi sedangkan penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel motivasi.
6. Skripsi yang ditulis Suwati (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda”. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya yaitu terletak pada objek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda sedangkan penelitian ini mengambil objek pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah daya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.. Motivasi adalah hal-hal yang dapat membuat dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan.

Menurut Yusuf (2015, h. 264) bahwa motivasi adalah suatu usaha atau kesadaran untuk mempengaruhi perilaku seseorang untuk mengarahkan agar terlaksana tujuan organisasi.

Menurut Moenir (2010, h. 136) bahwa “motivasi itu adalah rangsangan dari luar berupa benda atau bukan benda yang bisa membangkitkan keinginan pada seseorang untuk memiliki, menghayati, memahami atau menggapai sesuatu.

Motivasi menurut Hasibuan (2011, h. 143) adalah suatu kemampuan dalam membimbing pegawai dan organisasi supaya mau bekerja secara sukses sehingga harapan para pegawai dan target organisasi sekaligus terlaksana.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*. Artinya mendorong atau memberi dorongan untuk menciptakan semangat kerja, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam segala usahanya menuju kepuasan (Malayu, 2015, h. 143).

Menurut Flippo (2016, h. 143) motivasi adalah kemampuan untuk membuat karyawan dan organisasi ingin berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi tercapai pada saat yang bersamaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor- faktor yang memengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator bertumpu sendiri. Motivasi itu muncul karena sebab akibat dari hubungan yang timbul dalam diri seseorang.

Menurut Sutrisno (2016, h. 116-120) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi.

1. Faktor internal

Faktor intern bisa mempengaruhi daya motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup diperlukan bagi setiap orang yang hidup di bumi ini.

b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Beberapa orang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, orang itu harus mengeluarkan uang dan untuk mendapatkan uang itu dia harus bekerja keras.

2. Faktor eksternal

Faktor-faktor eksternal sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi semua sarana dan prasarana kerja di sekitar seorang karyawan yang bekerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, peralatan dan perkakas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja orang-orang di lokasi.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi pekerja untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang tepat adalah alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Jika seseorang merasa bahwa karir yang jelas dijamin di tempat kerja, semua orang akan mau bekerja keras untuk mengorbankan apa yang mereka miliki untuk perusahaan. Mereka tidak hanya ingin bekerja untuk hari

ini, tetapi mereka juga ingin bekerja di perusahaan sampai tua dan tidak harus sering berpindah-pindah.

3. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2012, h. 152) indikator motivasi sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yakni hirarki kebutuhan yang mendasar bagi manusia dan kebutuhan yang penting untuk beristirahat.

b. Kebutuhan rasa aman

Hal ini ditunjukkan dengan adanya lembaga keselamatan kerja, antara lain adanya jaminan sosial, dana pensiun, pelayanan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja bagi karyawan..

c. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan melalui interaksi dengan orang lain, seperti kebutuhan untuk diterima, mencintai, dan dicintai dalam kelompok.

d. Kebutuhan harga diri

Ditunjukkan dengan pengakuan dan evaluasi berdasarkan kemampuan seseorang. Ini berarti bahwa karyawan dan manajer lain perlu menghormati dan menghargai pekerjaan mereka.

4. Tujuan Motivasi

Menurut Sadirman (2020, h. 85) tujuan motivasi yaitu:

- a. Mengajak seseorang supaya bertindak.
Motivasi yakni sebagai dorongan dari kegiatan-kegiatan yang hendak dilaksanakan seseorang.
- b. Memastikan arah target, yaitu kearah target yang ingin dicapai.
- c. Memilah yang ingin dilakukan, yaitu dengan mendahulukan pekerjaan agar tujuan tercapai dan menahan pekerjaan yang tidak terlalu berarti bagi tujuan tersebut.

2.2.2. Teori Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menghargai individu atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah masalah yang relatif kompleks. Sebab, kebijakan remunerasi yang dicita-citakan harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh negara, perwakilan, dan pemerataan sesuai kelayakan di ranah setelah latar belakang kepegawaian. Pendidikan, keterampilan, status sosial, tergantung pada ekonomi negara.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikam atas usaha seseorang dalam bekerja. Menurut Setyorini (2019, h. 9) kompensasi yaitu sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan karena telah bekerja dan Malayu (2015, h. 118) kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015, h. 271) kompensasi yaitu total penghasilan seseorang yang diperoleh atas partisipasinya terhadap perusahaan sebagai penghargaan. Kompensasi didefinisikan sebagai jumlah yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas upaya mereka (Wibowo, 2017, h. 289). Sedangkan menurut Mulyadi (2015, h. 11) kompensasi adalah apa yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

Menurut Indriyani (2019, h. 132–136) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi diantaranya sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan berperan sangat penting bagi organisasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, organisasi berharap semakin berkompeten juga orang tersebut sehingga memperoleh kompensasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

b. Berpengalaman

Pengalaman mengacu pada keahlian seseorang dalam pekerjaan. Hasil survei menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penentuan kompensasi pegawai antara pegawai

negeri dan perusahaan swasta. Pengalaman tidak termasuk dalam faktor yang mempengaruhi pemberian reward kepada pegawai di kecamatan Nongsa. Pengalaman telah terbukti baik untuk perusahaan swasta karena perusahaan swasta lebih memilih keahlian karyawan khusus domain.

c. Kewajiban dan komitmen

Seseorang yang memiliki kewajiban yang besar dalam pekerjaan, maka akan mendapatkan kompensasi yang besar pula begitu juga sebaliknya.

d. Jabatan

Semakin tinggi posisi seseorang, semakin berat pula amanah dan kewajiban yang harus ditanggung. Maka perlu dihargai dengan memberikan kompensasi yang setimpal dengan apa yang dilakukannya.

e. Jenjang kepangkatan

Pangkat juga yang menjadi faktor seseorang mendapatkan kompensasi, semakin tinggi pangkat seseorang maka semakin tinggi pula kompensasi yang di dapat.

f. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu kerja keras yang dilakukan seseorang sesuai target yang ingin dicapai. Seseorang yang mempunyai prestasi akan mendapatkan kompensasi berupa kenaikan pangkat.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Wibowo (2017, h. 2) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Pada dasarnya upah biasanya pada tingkat rendah dengan maksud sebagai kompensasi dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Insentif

Walaupun insentif diserahkan kepada suatu kelompok, program insentif dipersiapkan agar bisa meningkatkan semangat bekerja pekerja.

c. Tunjangan

Atasan memberikan bonus lain sebagai bentuk penghargaan kepada para pekerja.

d. Fasilitas

Fasilitas umum yang berhubungan dengan kebutuhan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir pribadi, dan fasilitas hiburan untuk karyawan (perlakuan istimewa).

4. Tujuan Kompensasi

Menurut Kasmir (2016, h. 238) tujuan kompensasi sebagai berikut:

- a. Komitmen pekerja bertambah
Kerena kompensasi ini bisa membangkitkan rasa semangat dan gairah pekerja sehingga selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan tugasnya.
- b. Tanggung jawab bertambah
Adanya kompensasi yang sesuai dapat membangkitkan rasa komitmen dan janji yang telah disepakatinya.
- c. Gairah bekerja bertambah
Dengan adanya kompensasi juga membuat dorongan bekerja pekerja semakin besar sehingga karyawan terus bekerja.
- d. Pekerja merasa aman
Karena adanya kompensasi membuat rasa aman dan nyaman dan menghilangkan rasa kegelisaan pekerja.

2.2.3. Teori Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah bagaimana pencapaian dari pekerjaan dan mengerti cara melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja menurut Handoko (2014, h. 216) didefinisikan sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau mengevaluasi pekerjaan para karyawannya. Kinerja merupakan hasil yang berkualitas seseorang pekerja dalam malakukan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, h. 67).

Sedangkan menurut Wibowo (2017, h. 3) kinerja yaitu pelaksanaan rancangan yang telah dirangkap.

Menurut Wirawan (2015, h. 264) kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang atau organisasi selaras dengan tanggung jawab agar tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda seperti standar ketenagakerjaan, tujuan, standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama (Rivai, 2015, h. 500).

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Kasmir (2016, p. 189) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Keahlian dan kemahiran

Pegawai yang mempunyai keahlian dan kemahiran akan lebih mudah menyelesaikan tugasnya dengan benar begitu juga sebaliknya.

b. Pemahaman

Pemahaman tentang apa yang akan di kerjakan itu akan menghasilkan pekerjaan yang sangat memuaskan.

c. Program kerja

Apabila sudah memiliki program kerja maka akan memudahkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

d. Karakter

Seseorang yang memiliki karakter yang baik biasanya akan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

e. Pimpinan

Pemimpin yang bersikap loyal dan dekat dengan bawahan akan membuat pegawai tidak merasa tertekan.

3. Indikator kinerja pegawai

Menurut Madaun (2016, h. 70) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penyelesaian tugas dalam hal keterampilan dan kompetensi karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah produksi yang dinyatakan dalam unit seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketetapan waktu

tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal jam tertentu, yang dimaksudkan untuk mencocokkan hasil dasar dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kehadiran

Agar dapat bekerja tepat waktu, perusahaan membutuhkan kehadiran.

4. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2015, h. 196) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melaksanakan evaluasi terhadap kinerja, perusahaan bisa mengetahui kekurangan para pegawai dan mengarahkan untuk melakukan perbaikan diri.

b. Kebutuhan bimbingan dan pengembangan

Pegawai yang belum cukup mahir agar diberikan bimbingan supaya sanggup manfaatkan pekerjaannya.

c. Peluang kerja adil

Jika pegawai melakukan kinerja yang baik maka akan mendapatkan imbalan atas kerja kerasnya.

d. Pengembangan karir

Jika kinerja pegawai meningkat maka akan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai peraturan.

e. Kompensasi yang sesuai

Pegawai yang mengalami peningkatan dalam bekerja maka akan mendapatkan kompensasi yang sesuai.

2.3. Grand Theory

1. Teori Motivasi

Menurut Malayu (2015, h. 143) motivasi berasal dari bahasa latin *movere*. Artinya mendorong atau memberi dorongan untuk menciptakan semangat kerja, membuat mereka mau bekerja

sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam segala usahanya menuju kepuasan. Teori tersebut menjelaskan beberapa variabel yang sesuai dengan topik penelitian ini dan juga teori ini sudah menjelaskan secara keseluruhan mengenai permasalahan latar belakang serta teori ini sudah sering dijadikan referensi oleh peneliti terdahulu.

Indikator Motivasi menurut Hasibuan (2012, h. 152) indikator motivasi sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yakni hirarki kebutuhan yang mendasar bagi manusia dan kebutuhan yang penting untuk beristirahat.

b. Kebutuhan rasa aman

Hal ini ditunjukkan dengan adanya lembaga keselamatan kerja, antara lain adanya jaminan sosial, dana pensiun, pelayanan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja bagi karyawan.

c. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan melalui interaksi dengan orang lain, seperti kebutuhan untuk diterima, mencintai, dan dicintai dalam kelompok.

d. Kebutuhan harga diri

Ditunjukkan dengan pengakuan dan evaluasi berdasarkan kemampuan seseorang. Ini berarti bahwa karyawan dan

manajer lain perlu menghormati dan menghargai pekerjaan mereka.

2. Teori Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015, h. 271) kompensasi yaitu total penghasilan seseorang yang diperoleh atas partisipasinya terhadap perusahaan sebagai penghargaan. Teori tersebut menjelaskan kompensasi yang sesuai dengan topik penelitian dan teori ini sudah sering dijadikan referensi oleh peneliti terdahulu.

Indikator Kompensasi menurut Wibowo (2017, h. 2) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Pada dasarnya upah biasanya pada tingkat rendah dengan maksud sebagai kompensasi dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Insentif

Walaupun insentif diserahkan kepada suatu kelompok, program insentif dipersiapkan agar bisa meningkatkan semangat bekerja pekerja.

c. Tunjangan

Atasan memberikan bonus lain sebagai bentuk penghargaan kepada para pekerja.

d. Fasilitas

Fasilitas umum yang berhubungan dengan kebutuhan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan,

tempat parkir pribadi, dan fasilitas hiburan untuk karyawan (perlakuan istimewa).

3. Teori Kinerja

Menurut Rivai (2015, h. 500) periode waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda seperti standar ketenagakerjaan, tujuan, standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Teori tersebut menjelaskan kinerja yang sesuai dengan topik penelitian dan teori ini sudah sering dijadikan referensi oleh peneliti terdahulu

Indikator kinerja pegawai menurut Madaun (2016, h. 70) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penyelesaian tugas dalam hal keterampilan dan kompetensi karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah produksi yang dinyatakan dalam unit seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketetapan waktu

tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal jam tertentu, yang dimaksudkan untuk mencocokkan hasil dasar dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

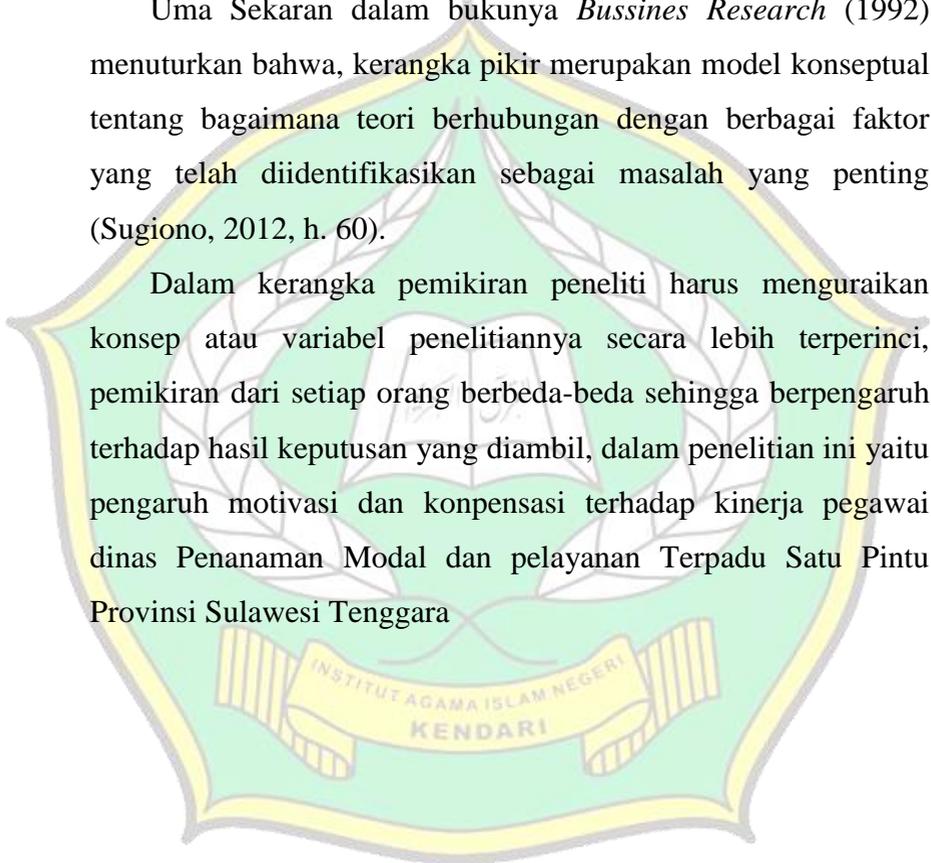
d. Kehadiran

Agar dapat bekerja tepat waktu, perusahaan membutuhkan kehadiran.

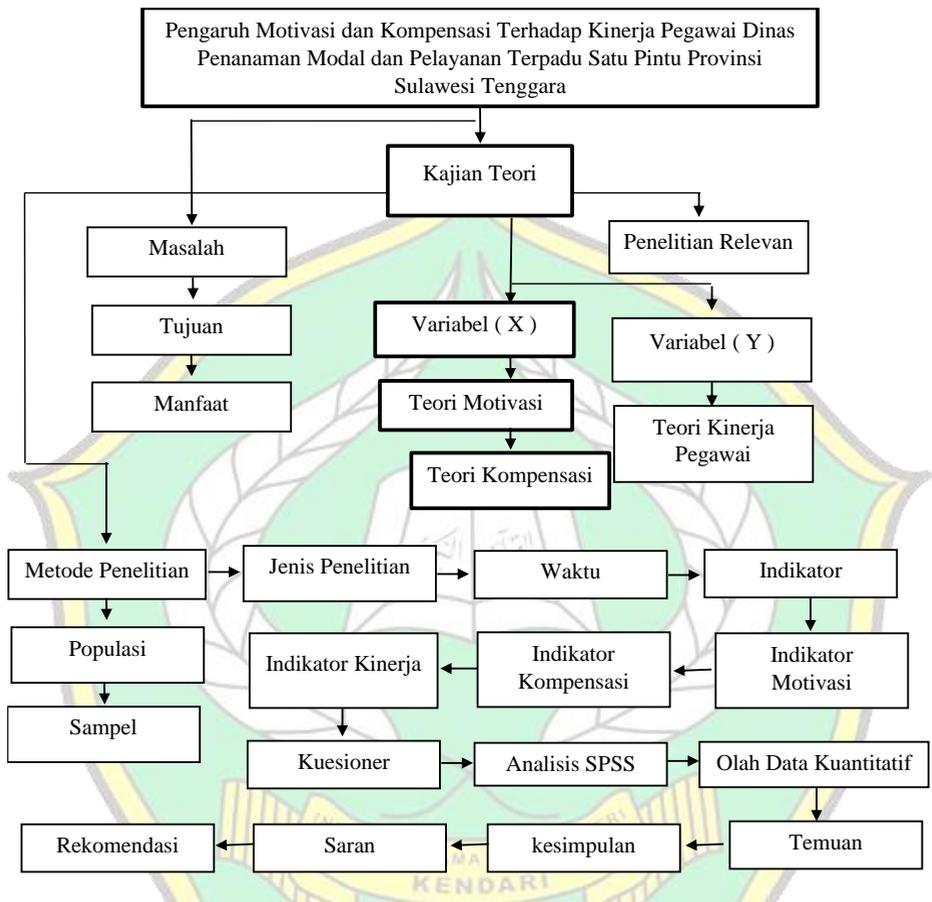
2.4. Kerangka Pikir

Uma Sekaran dalam bukunya *Bussines Research* (1992) menuturkan bahwa, kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiono, 2012, h. 60).

Dalam kerangka pemikiran peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitiannya secara lebih terperinci, pemikiran dari setiap orang berbeda-beda sehingga berpengaruh terhadap hasil keputusan yang diambil, dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara



Gambar 2.1
kerangka Pikir



2.5.Hipotesis

Menurut Ikhsan (2014, h. 73) hipotesis disebut sebagai jawaban sementara rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan penelitian.

Hipotesis menghubungkan antara teori dengan penelitian. Dengan kata lain, hipotesis diterima apabila fakta membenarkan

dan dapat ditolak apabila fakta tidak membenarkan. Berdasarkan kerangka pikir yang dikemukakan diatas, maka dapat diambil hipotesisnya yaitu sebagai berikut:

1. H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai
2. H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
4. H₁ : Diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai
5. H₁ : Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
6. H₁ : Diduga ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

