

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Pengertian SDM adalah personalia atau pegawai atau karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia (Habibi, 2022)

Menurut (Marnis & Priyono, 2016) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Stoner menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Pengertian SDM dalam pengertian miniatur dasar adalah manusia atau individu yang bekerja atau merupakan individu dari suatu perkumpulan yang disebut staf, perwakilan, pekerja, buruh, pekerja dan lain-lain.

Aset utama bagi suatu organisasi adalah individu yang memberikan karya, kemampuan, inovasi, dan semangat kepada organisasi tersebut.

Karenanya, SDM adalah penyebab masalah dalam suatu organisasi. Hasil dari ini adalah aksesibilitas SDM yang memiliki keterbatasan sebagai penyelenggara

dan pelaksana program.

Hal ini tidak sepenuhnya ditentukan oleh kemampuan, kapabilitas dan efisiensi kerja. Kapasitas sumber daya manusia yang terletak pada informasi dan kemampuan yang akan menentukan kemajuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya secara ideal. Masalah sumber daya manusia tetap menjadi sorotan, dan itu adalah fondasi bisnis yang dapat bertahan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang menggerakkan perusahaan (R. Hasibuan, 2021). Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh fungsi strategis manajemen sumber daya manusia. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang terampil, operasional bisnis tidak dapat berjalan dengan baik, bahkan dengan bantuan berbagai sumber keuangan, infrastruktur, dan fasilitas. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen penting yang harus diperhitungkan dalam semua aspek operasionalnya (Habibi, 2022).

d. Ruang Lingkup SDM

Anggraeni et al., (2023). Telah berpendapat bahwa, SDM terbagi atas tiga kategori, yaitu:

- 1) pemanfaatan sumber daya manusia, (*human resource utilization*), yang mencakup promosi, penilaian, transfer, dan kompensasi.
perencanaan dan peramalan SDM (*human resource planning and forecasting*), mencakup rekrutmen, seleksi, training, dan pengembangan karir.

2) pengembangan SDM (*human resource development*), peningkatan individu (*education*), ketiga komponen tersebut dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku (Anggraeni et al., 2023).

Namun dalam pengembangannya SDM terdapat tiga komponen yang tidak dapat dilepaskan satu sama lain, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Individual Development* (personal), bertujuan untuk meningkatkan pengembangan pengetahuan baru, keterampilan, memperbaiki perilaku yang menghasilkan peningkatan performance;
- 2) *Career Development* (profesional), bertujuan untuk mengidentifikasi pengembangan minat, nilai- nilai, kompetensi, aktifitas- aktifitas, dan tugas yang dibutuhkan dalam pengembangan organisasi
- 3) *Organisazational Development*, bertujuan pada pengembangan baru dan menciptakan organisasi untuk *problem performance* dengan meningkatkan kesesuaian antara struktur organisasi, budaya, proses, dan strategi dalam domain pengembangan SDM (Anggraeni et al., 2023)

b. Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

SDM merupakan aset organisasi yang penting, tidak ada sumber daya lain yang dapat mengambil peran dan tanggung jawab mereka. Semuanya menjadi tidak berarti tanpa SDM yang professional (R. Hasibuan, 2021), terlepas dari seberapa banyak dana yang telah disiapkan atau bagaimana teknologi modern telah dimanfaatkan. Tidak dapat disangkal keberadaan SDM dalam lingkungan yang terus berubah; akibatnya, tingkat

adaptasi yang tinggi diperlukan untuk melindungi mereka dari kehancuran oleh perubahan itu sendiri. Visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi harus selalu menjadi fokus SDM organisasi.

Karyawan harus selalu dibina dan dilatih dengan berbagai alasan agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Zaky, 2022), endapat yang di sampaikan Zaky, (2022) diantaranya adalah: Karyawan seringkali tidak memiliki pengetahuan pelaksanaan pekerjaan yang tepat.

- 1) Perubahan pada personel dan tempat kerja. Pemberi kerja harus memodifikasi keterampilan tenaga kerja mereka agar tetap mengikuti perkembangan teknologi, termasuk pergeseran teknologi dan pengenalan praktik kerja baru. Pelatihan diperlukan untuk menyesuaikan sikap dan perilaku kerja karena perubahan dalam tenaga kerja, seperti tenaga kerja yang semakin beragam dengan berbagai keterampilan, kepercayaan, dan sikap.
- 2) Tingkatkan keseriusan organisasi dan kembangkan efisiensi lebih lanjut. Keseriusan organisasi tidak dapat lagi bergantung secara eksklusif pada sumber daya sebagai modal yang diklaim karena modal saat ini bukanlah kekuatan kejam yang bertahan lama. SDM adalah komponen utama untuk meningkatkan intensitas karena SDM adalah bagian penentu mendasar dari intensitas yang bertahan lama. Selain itu, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan seseorang, asalkan

faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja dalam kondisi baik.

3) Tingkatkan keseriusan organisasi dan kembangkan efisiensi lebih lanjut.

Keseriusan organisasi tidak dapat lagi bergantung secara eksklusif pada sumber daya sebagai modal yang diklaim karena modal saat ini bukanlah kekuatan kejam yang bertahan lama. SDM adalah komponen utama untuk meningkatkan intensitas karena SDM adalah bagian penentu mendasar dari intensitas yang bertahan lama. Selain itu, produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kemampuan seseorang, asalkan faktor lain seperti gaji dan lingkungan kerja dalam kondisi baik.

Menyesuaikan dengan regulasi yang ada untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja, seperti standar pelaksanaan kerja yang ditetapkan oleh asosiasi industri dan pemerintah. Mendidik pekerja atau individu dari asosiasi sangat penting bagi individu dan asosiasi, terutama asosiasi besar dan juga sangat diharapkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Kepuasan kerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan pembinaan. Dalam menjalankan program-program untuk mencapai tujuan dan mewujudkan visi dan misi organisasi, organisasi akan selalu memperhatikan pengembangan SDM yang merupakan aset organisasi. Selain itu, anggota organisasi menyadari pentingnya pembinaan karena kesulitan dan pergeseran di lingkungan sekitar.

c. Tujuan dan Kegiatan Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah untuk meningkatkan evektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Secara lebih operasional untuk meningkatkan produktifitas pegawai, mengurangi absensi dan meningkatkan loyalitas pegawai pada organisasi (Habibi, 2022). Tujuan yang di maksud adalah tujuan yang bersifat global dari lembaga pendidikan tersebut, yang berisi beberapa tarjet dan tujuan akhir lembaga kedepan. Biasanya hal ini di tuangkan dalam visi dan misi perusahaan.

Kegiatan manajemen SDM dibagi kedalam empat kegiatan yaitu: persiapan dan pengadaan, pengembangan penilaian, pengkompensasian dan perlindungan, dan hubungan- hubungan kepegawaian (Habibi, 2022) Persiapan dan Pengadaan meliputi, analisa jabatan.

- 1) Pengembangan Penilaian dalam bentuk pelatihan-pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan produktifitas pegawai dan kemudian dilakukan penilaian yang bertujuan untuk melihat kesesuaian dan umpan balik peningkatan kinerja.
- 2) Pengkompensasian dan Perlindungan, digunakan untuk memberi motivasi pada pegawai sebagai konsenkoensi pelaksanaan pekerjaan melalui program-program kesejahteraan.
- 3) Hubungan-hubungan kepegawaian, meliputi: motivasi, pemberdayaan, penataan dan peningkatan kinerja melalui organisasi kepegawaian.

B. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Ardila et al., (2024), kompensasi mencakup lebih dari sekadar gaji pokok; ia juga meliputi tunjangan, bonus, insentif, dan bentuk penghargaan non-finansial yang dapat memengaruhi kepuasan serta motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang efektif berperan penting dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar menunjukkan kinerja optimal.

Kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan keadilan persepsi karyawan terhadap organisasi. Jika sistem imbalan dinilai adil dan setara dengan kontribusi karyawan, maka mereka akan terdorong untuk bekerja dengan lebih giat dan loyal. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem

kompensasi dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap produktivitas kerja.

1. Jenis-Jenis Kompensasi

Septiani et al., (2024) mengklasifikasikan kompensasi ke dalam tiga kategori utama:

- a) **Kompensasi Keuangan Langsung:** Jenis kompensasi ini mencakup gaji pokok, insentif, dan bonus yang diberikan langsung dalam bentuk uang tunai. Beban kerja, tanggung jawab, dan pencapaian tujuan biasanya diperhitungkan dalam menentukan remunerasi ini.

- b) Tunjangan seperti asuransi kesehatan, skema pensiun, cuti berbayar, dan tunjangan liburan adalah contoh kompensasi keuangan tidak langsung. Meskipun tidak dibayarkan dalam bentuk uang tunai, kompensasi ini memberikan rasa stabilitas dan kesejahteraan kepada pekerja.
- c) Kompensasi Non-Finansial: Meliputi faktor-faktor seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun tidak memiliki nilai moneter langsung, kompensasi ini berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

2. Indikator kompensasi

Milkovich dan Newman dalam Septiani et al., (2024) juga mengidentifikasi beberapa indikator dalam sistem kompensasi, antara lain:

- a) Keadilan internal dan eksternal: Kompensasi harus mencerminkan keadilan di antara karyawan dalam organisasi serta kompetitif dengan pasar tenaga kerja eksternal.
- b) Konsistensi dan transparansi: Sistem imbalan harus diterapkan secara merata dan terbuka agar dapat membangun kepercayaan karyawan.
- c) Daya saing pasar: Organisasi perlu memastikan bahwa tingkat kompensasi tidak tertinggal dibandingkan dengan perusahaan sejenis.
- d) Kepuasan terhadap sistem imbalan: Tingkat kepuasan karyawan terhadap kebijakan dan mekanisme pemberian kompensasi menjadi indikator penting efektivitas sistem kompensasi.

C. MOTIVASI KERJA

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat dan tindakan seseorang untuk bekerja menuju tujuan tertentu. Menurut Sunyoto & Wagiman (2023), motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang berasal dari sumber internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik) individu dan membimbing serta mempertahankan upaya untuk memberikan hasil kerja yang dituntut oleh organisasi.

Karena orang yang termotivasi lebih bersemangat, efektif, dan berdedikasi kepada perusahaan, motivasi merupakan komponen penting dari perilaku organisasi. Karyawan yang sangat termotivasi lebih cenderung menunjukkan inisiatif, menangani tekanan di tempat kerja, dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Maslow's Hierarchy of Needs menyatakan Teori ini menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun secara hierarkis, dimulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi. Maslow mengelompokkan kebutuhan ini dalam lima tingkatan: kebutuhan fisiologis (makan, tidur), keamanan (stabilitas kerja), sosial (interaksi sosial), penghargaan (pengakuan, status), dan aktualisasi diri (pengembangan potensi maksimal). Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini secara berurutan akan memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Sedangkan

Herzberg mengemukakan dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi kerja:

- a. *Motivators*: Faktor intrinsik seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Faktor ini menciptakan kepuasan kerja.
- b. *Hygiene Factors*: Faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan. Faktor ini tidak memotivasi secara langsung tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan.

1. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sunyoto & Wagiman, (2023) antara lain:

- 1) Kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan Sunyoto menyatakan bahwa penghargaan (*esteem needs*) merupakan salah satu tingkatan kebutuhan dalam motivasi kerja yang penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Penghargaan bisa dalam bentuk:
 - a. Pengakuan dari atasan atas prestasi kerja.
 - b. Promosi jabatan sebagai bentuk kepercayaan organisasi.
 - c. Pujian verbal atau sertifikat atas kinerja yang baik.
 - d. Kepercayaan untuk menangani tugas penting.

Karyawan akan merasa dihargai jika mereka mendapatkan pengakuan yang layak atas kontribusinya, dan ini akan memotivasi mereka untuk terus bekerja lebih baik. Wagiman menekankan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor penting dalam mendorong motivasi kerja. Indikator ini mencakup:

- a. Karyawan yang mendapatkan pengakuan secara terbuka (misalnya pegawai

teladan) akan lebih termotivasi.

- b. Nilai penghargaan (baik finansial maupun moral) berbanding lurus dengan loyalitas dan produktivitas.
- 2) Pemberian insentif dan bonus

Sunyoto memasukkan insentif dan bonus dalam kategori kompensasi ekstrinsik yang secara langsung berkaitan dengan motivasi kerja eksternal.

Beberapa bentuknya meliputi:

- a) Bonus tahunan berdasarkan kinerja.
- b) Insentif per proyek/target yang dicapai.
- c) Tunjangan tambahan seperti transportasi, makan, atau uang lembur.

Sunyoto menekankan bahwa:

"Insentif yang adil dan layak akan meningkatkan rasa puas dan memacu semangat kerja."

Namun, dia juga mengingatkan bahwa insentif harus diberikan berdasarkan keadilan, agar tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan.

Wagiman menyatakan bahwa pemberian insentif merupakan bagian dari strategi organisasi untuk memotivasi karyawan secara sistematis. Ia menyoroti pentingnya:

- a) Transparansi dan objektivitas dalam penilaian pemberian bonus.
- b) Kesesuaian antara hasil kerja dan imbalan.

Wagiman juga menambahkan bahwa insentif dapat meningkatkan komitmen

organisasi, terutama jika dikaitkan dengan tujuan jangka panjang karyawan.

3) Kepuasan intrinsik terhadap tugas

Sunyoto menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya berasal dari luar (ekstrinsik), tetapi juga dari dalam diri karyawan (intrinsik). Kepuasan intrinsik terhadap tugas mencakup:

- a) Perasaan senang dan tertantang ketika mengerjakan tugas.
- b) Makna personal dari pekerjaan, misalnya merasa pekerjaan itu berguna bagi orang lain.
- c) Merasa berdaya dan percaya diri karena tugas memberi peluang untuk menggunakan kemampuan secara maksimal.

Sunyoto menyebut bahwa:

“Karyawan yang menikmati pekerjaannya akan memiliki motivasi yang stabil dan tahan lama.”

Wagiman menyebut bahwa kepuasan terhadap pekerjaan (job satisfaction) merupakan indikator penting motivasi. Ini termasuk aspek intrinsik, yaitu:

1. Merasa puas secara batiniah karena pekerjaan selaras dengan minat dan nilai pribadi.
2. Adanya kebebasan dalam mengelola tugas, bukan sekadar perintah mekanis.
- 4) Tugas yang membuat karyawan merasakan pencapaian pribadi.
- 5) Tingkat aktualisasi diri yang dicapai karyawan dalam pekerjaan.

Sunyoto (2022) menyatakan bahwa aktualisasi diri merupakan puncak dari kebutuhan motivasional menurut Maslow, yang tercermin dalam pekerjaan

apabila:

- a) Karyawan merasa dapat mengembangkan potensi maksimalnya melalui pekerjaan.
- b) Pekerjaan memberi kesempatan untuk berinovasi, berpikir kreatif, dan memecahkan masalah.
- c) Karyawan diberi kebebasan dalam pengambilan keputusan sesuai peran dan tanggung jawab.
- d) Tugas kerja membuat karyawan merasa bermakna dan memberi kontribusi nyata bagi organisasi maupun masyarakat.
- e) Adanya peluang karier jangka panjang yang menantang dan memacu pengembangan diri.

Sunyoto(2022) menegaskan bahwa aktualisasi diri tidak selalu berkaitan dengan jabatan, tetapi lebih pada pengalaman tumbuh dan berkembang secara pribadi di tempat kerja.

Wagiman memandang aktualisasi diri sebagai indikator motivasi kerja yang muncul ketika:

- a) Karyawan mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab dan percaya diri.
- b) Tugas kerja sesuai dengan minat dan kompetensi pribadi, sehingga memberikan rasa pencapaian batin.
- c) Pekerjaan memungkinkan pengembangan intelektual, emosional, dan sosial.

- d) Karyawan merasa diberdayakan dan dihargai dalam organisasi, bukan hanya diperintah.
- e) Organisasi menyediakan program pelatihan, promosi, dan pembinaan karier sebagai bentuk fasilitasi pertumbuhan diri.

Wagiman menekankan bahwa aktualisasi diri menjadi indikator bahwa motivasi kerja sudah sampai pada level tertinggi, di mana karyawan bekerja bukan hanya karena gaji atau perintah, tetapi karena nilai-nilai pribadi dan kepuasan batin.

D. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2021). Setiap karyawan memiliki sebuah tanggungjawab atas segala pekerjaannya dan terdapat pembagian pada setiap karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Dalam menjalankan tugasnya karyawan harus sesuai dengan norma-norma yang ada, tidak bertentangan dengan tujuan perusahaan dan menerapkan dalam keseharian moral dan etika yang baik. Semua itu demi terwujudnya tujuan dari perusahaan.

1. Tujuan dan manfaat kinerja

Tujuan kinerja adalah untuk dapat menyesuaikan tujuan organisasi terhadap tujuan tim atau kelompok serta tujuan individu dan untuk dapat meningkatkan

komitmen ataupun keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di dalam perusahaan tersebut (Nofriansyah, 2021). Terbentuknya kedekatan antar karyawan dalam kerjasama dalam tim pada perusahaan akan mempermudah perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Menjadi hal yang positif dalam keberlangsungan perusahaan dari tingginya kualitas dan kuantitas pada kinerja karyawan di perusahaan.

Tolak ukur dalam sebuah pencapaian nilai pada kinerja karyawan agar dapat diketahui proporsi dari karyawan pada perusahaan. Maka dari itu, perusahaan dapat memberikan sebuah kebutuhan yang dibutuhkan setiap karyawannya. Menurut Rosmaini et al., (2021) manfaat dari kinerja sebagai berikut:

- a) Dapat memberikan beberapa masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam mengambil suatu keputusan dibidang sumber daya manusia.
- b) Dapat mengidentifikasi beberapa kebutuhan pelatihan serta pengembangan melalui evaluasi kinerja, hal ini dapat dilihat berdasarkan keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak sesuai dan kemudian dapat dikembangkan serta diperbaiki melalui beberapa program.
- c) Dapat mengetahui efektivitas penempatan calon pegawai dan beberapa program bimbingan serta pelatihan.
- d) Dapat memberikan umpan balik kepada pegawai.
- e) Dapat digunakan sebagai dasar alokasi dalam pemberian insentif, kenaikan gaji dan imbalan lainnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Terjadinya permasalahan dalam perusahaan sudah menjadi hal yang lumrah terjadi. Hadirnya permasalahan dalam perusahaan menjadi bahan evaluasi dalam proses berkembangnya perusahaan agar dapat menjadi lebih baik secara kualitas dan kuantitasnya terutama pada kinerja karyawannya. Menurut Widiyawati, (2020) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah:

a. Sikap mental

Cara berpikir seorang pekerja akan memengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Etika kerja, motivasi, dan disiplin adalah disposisi mental yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

b. Pembelajaran

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka. Kinerja karyawan cenderung meningkat seiring dengan tingkat pendidikan mereka.

c. Keterampilan

Pekerja terampil akan berkinerja lebih baik daripada pekerja tidak terampil.

d. Kepemimpinan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan seorang manajer. Manajer yang efektif memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja anggota staf mereka.

e. Tingkat Pendapatan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendapatan. Jika pekerja menerima upah yang adil, mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

f. Pengendalian Diri

Kinerja karyawan akan meningkat dalam lingkungan yang disiplin dan menyenangkan.

3. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah sebuah sebagai alat ukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut Kasmir dalam Pahlawati et al., (2022) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

a) Kualitas (mutu)

Salah satu cara untuk menilai kinerja adalah dengan melihat seberapa baik suatu proses menghasilkan pekerjaan. Dengan kata lain, kualitas adalah sejauh mana hasil atau proses penyelesaian suatu aktivitas mendekati kesempurnaan.

b) Jumlah atau kuantitas.

Kuantitas (jumlah) output individu juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Dengan kata lain, kuantitas adalah jumlah output yang dihasilkan, baik dalam satuan, uang, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Waktu (durasi)

Ada tenggat waktu untuk menyelesaikan jenis tugas tertentu. Ini menyiratkan bahwa batasan waktu harus dipatuhi, baik minimum maupun maksimum (misalnya, 30 menit). Kinerja dapat dianggap di bawah standar jika tenggat waktu tertentu tidak dipenuhi, dan sebaliknya.

d) Penekanan Biaya

Setiap pengeluaran aktivitas bisnis direncanakan sebelum dilakukan. Dengan kata lain, pengeluaran yang direncanakan berfungsi sebagai panduan untuk memastikan bahwa pengeluaran tidak melebihi anggaran. Pemborosan akan terjadi jika pengeluaran melebihi anggaran yang dialokasikan, yang akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal, dan sebaliknya.

e) Pengawasan

Hampir setiap jenis pekerjaan membutuhkan pemantauan terus-menerus. Pada dasarnya, kondisi dan keadaan selalu berubah, baik dari menguntungkan menjadi tidak menguntungkan atau sebaliknya. Setiap tugas akan menghasilkan kinerja yang baik jika diawasi.

f) Hubungan dengan Karyawan

Kolaborasi atau harmoni antara karyawan dan manajemen sering dikaitkan dengan tinjauan kinerja. Hubungan ini menilai kemampuan karyawan untuk mempromosikan kolaborasi, niat baik, dan rasa hormat satu sama lain.

4. indikator penilaian kinerja karyawan

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kerjasama
- e. Inisiatif dan Kreativitas

- f. Tanggung Jawab
- g. Loyalitas dan komitmen

E. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

	Nama peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	(Awaluddin et al., 2022)	PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TIRTA SUKSES PERKASA TAKALAR	Kompensasi Finansial, non finansial, dan kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar (2) Kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Takalar (3) variabel non finansial

				adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Sukses Perkasa di Takalar.
(Saiba et al., 2021)	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT REEL SATU PERKASA DIMAKASSAR	Kompensasi, motivasi, kinerja karyawan		Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya pemberian kompensasi meningkat ke karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Reel Satu Perkasa di Makassar

(Malik & P, 2022)	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BALINA AGUNG PERKASA CILEUNGI	Kompensasi, motivasi, kinerja karyawan	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan.
(Hidayat, 2021)	PENGARUH PERSEPSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT	Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Namun Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta Kepuasan Kerja

				tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
(Hanawidjaya & Kusumah, 2023)	PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) LEXI MITRA GUNA SUBANG JAWA BARAT	Kompensasi, motivasi, kinerja karyawan	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara bersama terhadap Kinerja Karyawan Adj.R2 = 0,769 (76,9%), sedangkan T Tabel 67,645 > T Tabel 3,240, terbukti pengaruhnya signifikan, sehingga H3 diterima dan H0	

F. KERANGKA BERFIKIR DAN MODEL ANALISIS

a. Kerangka berfikir

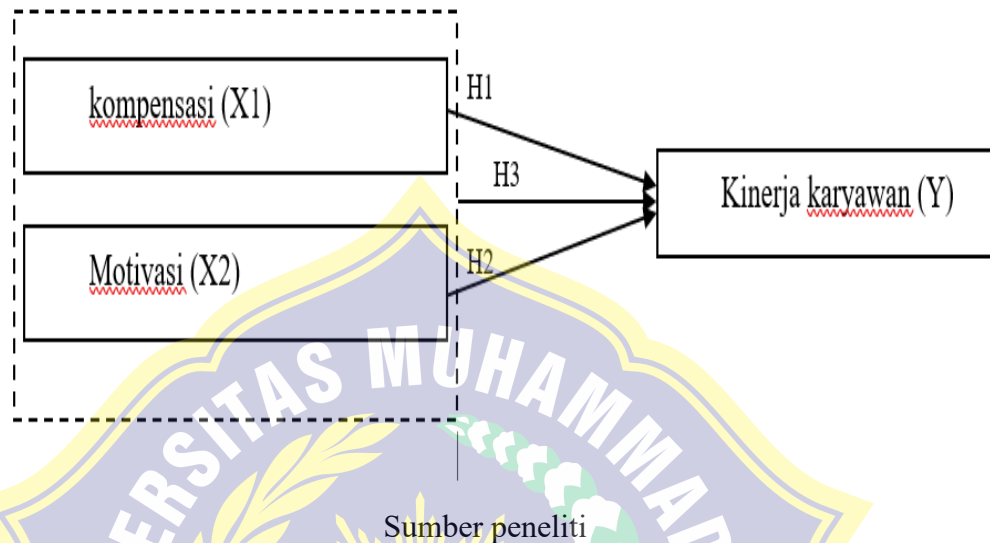
Gambar 2. 1kerangka berfikir



Sumber peneliti

b. Model analisis

Gambar 2. 2 model analisis



F. HIPOTESIS

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Semoga Berkah 916.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV Semoga Berkah 916.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Semoga Berkah 916.