

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Pembahasan yang dilakukan oleh penelitian disusun oleh berdasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu beserta persamaan dan perbedaannya yang mendorong dan untuk sebagai acuan penelitian ini, antara lain :

##### **2.1.1 Kompensasi**

Kompensasi yaitu imbalan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada seorang karyawan, karena adanya kinerja yang baik. Penelitian terdahulu variabel kompensasi yaitu :

1. Nunik Muljani 2002 dengan judul kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Dalam penelitian ini indikator variabel yang digunakan kompensasi, adil, motivasi, kinerja. Tujuan dari penelitian terdahulu ini yaitu memberi perlindungan umum seperti jaminan sosial, dan tunjangan untuk seorang karyawan didalam perusahaan. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel kompensasi memengaruhi kinerja

karyawan, kinerja karyawan mempunyai pengahrapan dan termotivasi karena adanya pengaruh kompensasi, adanya pengaruh potif dan hasilnya valid.

2. Windy Aprillia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih 2012 dengan judul pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya). Dalam penelitian ini menjelaskan kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis ini adalah tidak signifikan karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih diraskan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan.
3. Christian Andico, Sudharto P.Hadi dan Reni Shinta Dewi 2013 dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan indonesia II (persero) terminal peti kemas semarang. Tujuan penelitian inidijelaskan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel kompensasi dan motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi perpengaruh terhadap kinerja karyawan kesimpulan semua variabel signifikan dan data yang diinginkan valid.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja dorongan yang diberikan atau pada diri seorang karyawan yang ingin mencapai tujuan yang diinginkan atau dihasilkan. Penelitian terdahulu variabel Motivasi kerja yaitu :

1. H. Teman Koesmono 2005 dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa timur. Tujuan penelitian ini untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, serta kepuasan kerja kinerja karyawan khususnya karyawan di bagian produksi. Hasil dari penelitian ini bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Eko Santoso 2006 dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank central kudu. Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mencakup pertumbuhan, laba, produktivitas kesejahteraan karyawan. Hasil dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan disiplin kerja.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan Akuntansi**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang karyawan atas tanggung jawan dan tugas yang diberikan kepadanya dengan kebijakan tertentu. Penelitian terdahulu variabel kinerja karyawan yaitu :

1. Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati 2013 dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan air minum PDAM surakarta. Penelitian ini menjelaskan kinerja karyawan adalah Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak manajemen. Tujuan dari penelitian ini apakah ada pengaruh variabel kompensas dan motivasi terhadap kinerja karyawan, teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis bivariat. Penelitian ini menjelaskan bahwa Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Variabel	Peneliti Terdahulu	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
1	Kompensasi	NunikMuljani (2002)	Persamaan dari penelitian yaitu membahas kompensasi pada kinerja karyawan dan memiliki tujuan menganalisis dan ingin tahu seberapa besarkah ketertarikan kompensasi yang akan diberikan oleh karyawan, penelitian terdahulu merupakan acuan pertama penulis dalam melakukan penelitian.	Perbedaan dari penelitian ini alat ujinya dan pengaruhnya terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. Apabila penulis meneliti ada objek atau unit di perusahaan Perbankan, namun dalam penelitian terdahulu ini tidak menggunakan objek atau unit melainkan seluruh karyawan. Penelitian terdahulu juga lebih ke spesifik kompensasi, dan penelitian ini kedua variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
		WindyAprillia Murty dan Gunasti Hudiwinarsi	Penelitian ini juga sebagai literatur penulis kelima untuk dijadikan acuan penelitian.	Perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu ini yaitu obyek yang

No.	Variabel	Peneliti Terdahulu	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
		( 2012)	Persamaan dari penelitian terdahulu ini, yaitu sama menggunakan variabel kompensasi, dan motivasi. Menggunakan teknik linier berganda dan menggunakan uji asumsi klasik.	digunakan. Bila penelitian terdahulu ini, Menggunakan obyek perusahaan manufaktur berada dikota surabaya, sedangkan penulis Menggunakan perusahaan bank- bank di kota kediri. Penelitian ini juga menggunakan tiga variabel, dan penelitian penulis menggunakan dua variabel. Teori yang digunakan motivasi penelitian terdahulu hanya menggunakan satu teori yaitu teori expectancy, sedangkan penulis menggunakan dua teori motivasi yaitu teori expectancy dan teori X dan Y.
		Christian Andico, Sudharto P.Hadi dan Reni Shinta Dewi 2013	Persamaan dari penelitian ini yaitu sama menggunakan variabel kompensasi, dan motivasi kerja. Penelitian ini juga sebagai acuan ke enam penulis untuk sebagai penelitian. Teknik analisis data yang digunakan	Perbedaan dari penelitian terdahulu ini, tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory research atau penjelasan, populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT.

No.	Variabel	Peneliti Terdahulu	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
			<p>mempunyai kesamaan, yaitu Menggunakan uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda serta uji t dan uji F.</p>	<p>pelabuhan Indonesia III. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu menggunakan metode slovin sebanyak 67 responden dengan menggunakan teknik proportionate stratified nonrandom sampling melainkan purposive sampling. Skala pengukuran yang digunakan juga ada perbedaan yaitu menggunakan skala interval dengan menggunakan skalalikert.</p>
2	Motivasi Kerja	H.Teman Koesmono 2005	<p>Persamaan penelitian persamaan dari penelitian ini adalah sama memprediksi untuk mengetahui kinerja karyawan, kepuasan motivasi menggunakan kinerja karyawan dan keprilakuan positif seorang karyawan mengenai kepuasan kerja pengambilan sampel data sama menggunakan kuisioner. Penelitian</p>	<p>Perbedaan penelitian ini yaitu responden menggunakan karyawan bagian produksi jenis data menggunakan data interval, dan analisis data menggunakan SEM dan AMOS sebagai software. Sedangkan penulis menggunakan anailisi data regresi linier berganda. Pada teknik pengambilan sampel</p>

No.	Variabel	Peneliti Terdahulu	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
			<p>terdahulu ini sebagai acuan kedua peneliti untuk melakukan penelitian. Alat uji penelitian terdahulu sama menggunakan menggunakan uji kenormalan data, uji multikolinieritas. Pengukuran data juga mempunyai kesamaan menggunakan penelitian dengan cara skala likert sebagai ukuran.</p>	<p>penelitian terdahulu mengambil sampel, pegawai pabrik sebagai obyek penelitian di lima perusahaan sejumlah 382 orang karyawan pabrik. Jika penulis menggunakan obyek, perusahaan perbankan dan menggunakan karyawan bagian akuntansi saja. Dalam penelitian terdahulu ini, mengidentifikasi tiga variabel, sedangkan penulis menggunakan dua variabel saja, yaitu kompensasi, dan motivasi kerja.</p>
		Eko Santoso 2006	<p>Persamaan dari penelitian ini adalah sama menggunakan variabel kompensasi, dan motivasi namun, sama objek penelitian bertempat di bank, penelitian terdahulu ini juga sebagai acuan yang ketiga dalam menyusun penelitian ini. Adapun kesamaan dari</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini adalah yaitu menggunakan objek hanya di bank central asia saja, tetapi penulis menggunakan beberapa obyek dalam bank konvensional kota kediridan menggunakan karyawan saja tidak menggunakan ciri-ciri khusus seperti</p>



No.	Variabel	Peneliti Terdahulu	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
			<p>penelitian ini sama mempunyai tujuan menjejahterkan karyawan dengan menggunakan kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan. analisis yang digunakan mempunyai kesamaan analisis regresi linier berganda, karena populasi sedikit penelitian ini sama menggunakan 61 karyawan</p>	<p>penelitian ini menggunakan karyawan bagian akuntansi di bank-bank. Teknik yang digunakan penelitian terdahulu ini, menggunakan penelitian sensus yaitu pengambilan sampel berstrata tetapi kurang profesional. Jika peneliti penulis menggunakan teknik nonrandom sampling yaitu ada kriteria tersendiri. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel yang dianalisis jika penulis menggunakan dua variabel saja yang akan dianalisis.</p>
3	Kinerja Karyawan	Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati 2013	<p>Persamaan dari penelitian ini adalah indikator variabel yang digunakan yaitu menggunakan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh</p>	<p>Perbedaan dari penelitian terdahulu ini yaitu obyek penelitian yang digunakan berbeda. Sampel yang digunakan juga ada perbedaan. Teknik pengambilan sampel juga berbeda bila penelitian terdahulu ini menggunakan</p>

No.	Variabel	Peneliti Terdahulu	Persamaan penelitian	Perbedaan penelitian
			<p>kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan penelitian ini merupakan penelitian diskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah hasil dari kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dari kesimulannya dua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.</p>	<p>propotained stratified rondom sampling. Sedangkan penelitian penulis menggunakan teknik perpositive sampling dengan kriteria tersendiri.</p>

## 2.2 Landasan Teori

Teori yang dipakai untuk mendasari dan mendukung penelitian ini antara lain meliputi :

### 2.2.1 Kompensasi

#### 1. Pengertian

Pengertian kompensasi semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Hasibuan, 2005). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi juga merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik dan non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi juga hal yang kompleks sulit, karena didalamnya dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dari motivasi kepada tenaga kerja, untuk meningkatkan prestasi kerja. Akan tetapi apabila karyawan menganggap kompensasi tidak memadai, motivasi kerja bisa menurun secara drastis dikarenakan kompensasi itu

penting bagi karyawan. Kompensasi merupakan faktor utama kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan (Mangkunegara, 2002).

## **2. Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi yaitu untuk membentuk daya ketertarikan pikiran seorang karyawan untuk bisa mendapatkan kompensasi yang diberi dari kebijakan manajemen oleh pihak manajemen. Pemberian kompensasi yaitu pemberian bonus atau apresiasi lebih untuk seorang karyawan khususnya karyawan bagian akuntansi yang telah bekerja berat dan menyelesaikan tugas dan menghasilkan kinerja yang sangat memuaskan. Dalam hal ini bertujuan agar karyawan tersebut lebih giat dan bersemangat untuk bekerja. Tujuan manajemen memberikan kompensasi kepada karyawannya adalah :

### **1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas**

Untuk memenuhi standar yang diminta oleh pihak manajemen. Dalam upaya menarik karyawan yang masuk, manajemen harus merangsang karyawannya dengan tingkat kompensasi yang cukup.

### **2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada**

Dengan adanya kompensasi yang cukup, manajemen dapat mempertahankan karyawan yang mempunyai potensial dan yang berkualitas. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan.

### 3. Menjamin Keadilan

Adanya kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hutang antara manajemen dan karyawan. Sebagai peningkatan pekerjaan balas jasa atas apa yang sudah diberikan dan diabdikan oleh karyawan pada perusahaan atau pihak manajemen. Maka pemberian kompensasi perlu ditimbangkan.

### 4. Perubahan Sikap dan Perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku yang baik dengan rencana kompensasi yang efektif.

### 5. Efisiensi Biaya

Program kompensasi yang diberikan membantu manajemen untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, manajemen dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

## **3. Jenis Kompensasi**

Jenis jenis kompensasi di perusahaan ada banyak kompensasi yang di berikan oleh pihak manajemen. Tergantung dari kebijakan dan wewenang yang sudah di sepakati oleh pihak manajemen. Manajemen memebrikan imbalan yang diberikan kepada karyawan dengan metode Ekstrinsik dan Intrinsik. Imbalan

Ekstrinsik yaitu imbalan yang berbentuk uang atau berbentuk tunjangan antara lain misalnya :

Gaji : uang cuti dan uang bonus

Honor : uang makan, uang make up,

Bonus : uang transportasi, uang penginapan, uang pelatihan, antar jemput bekerja

Komisi : asuransi

Insentif : Jamsostek ( jaminan sosial tenaga kerja )

Imbalan intrinsik adalah imbalan yang tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karier yang jelas, kondisi lingkungan kerja, pekerjaan yang menarik, dan kepuasan atas kinerja yang dihasilkan dan mencapai tujuan.

#### **4. faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan yang kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh organisasi karyawan
4. Produktifitas kerja karyawan
5. Biaya hidup
6. Posisi Jabatan
7. Pendidikan dan Pengalaman kerja
8. Jenis dan Sifat pekerjaan
9. Kondisi perekonomian sosial

## **2.2.2 Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian**

Motivasi adalah “pemberian dorongan dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Peran motivasi sangat penting dalam kegiatan guna untuk meningkatkan suatu semangat dalam bekerja. Dalam demikian motivasi dalam bekerja dapat membuat karyawan memiliki gairah dalam melaksanakan tugas dari bidang pekerjaannya. Motivasi kerja juga sebagai dorongan psikologi karyawan agar lebih bersemangat dan giat menjalankan rutinitas pekerjaannya sehari hari. Dengan pemeberian motivasi kerja ini para manajemen akan lebih tau dan memahami karakteristik karyawannya tersebut. Motivasi kerja juga sabagai pendorong moralitas disaat para karyawan tersebut sudah merasakan kejenuhan dengan pekerjaan yang dibebankan. Maka dari itu sangatlah penting bagi para manajemen memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar kinerjanya lebih meningkat. Seorang karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja akan merasakan tekanan dalam bekerja dan produktivitas mereka cenderung menurun. Menurunnya motivasi karyawan juga diarenakan karena kurangnya perhatian dari pihak manajemen terhadap karyawan, oleh karena itu perusahaan harus membuat sebuah sistem yang baik untuk karyawan khususnya karyawan bagian akuntansi sehingga

karyawan menghasilkan karya yang baik. Koesmono (2005) motivasi berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan, namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Teori motivasi merupakan konsep bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tidaknya. Banyak sekali teori yang ada dalam motivasi salah satunya teori motivasi porter lawler model, yaitu menyatakan bahwa proses kognitif dalam persepsi memainkan suatu peran sentral bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja berhubungan secara langsung dengan suatu model motivasi.

## **2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Bentuk atau faktor – faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dan gairah dalam berkerja Saputra (2010) antara lain :

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Beri kesempatan mereka untuk maju
- f. Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- g. Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
- h. Sekali – sekali karyawan perlu diajak berunding
- i. Pembinaan insentif yang terarah
- j. Fasilitas yang menyenangkan



### 3. Teori Motivasi

- a. Teori *Expectancy* yang di ungkapkan oleh Greenberg (1999) memandang motivasi sebagai akibat dari tiga tipe keyakinan yang dimiliki individu, terdiri dari ekspektasi berupa keyakinan bahwa usaha seseorang akan mempengaruhi performance. Performance menuju pada instrumentality, yaitu berupa keyakinan bahwa kinerja seseorang yang bagus akan diberikan balas jasa yang setimpal. Motivasi sendiri juga dorongan moral untuk diri atau disampaikan kepada orang agar seorang lebih percaya diri dalam menjalankan aktivitas.
- b. Teori X dan Y yang di ungkapkan oleh Douglas McGregor bahwa setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

#### 2.2.3 Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bagian akuntansi atau keuangan sangat diperlukan guna membantu manajemen dalam menyediakan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan. Dengan adanya

pengertian tersebut maka sudah dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan, karena dengan meningkatkan kinerja yang menghasilkan yang baik, serta tercapainya visi misi perusahaan. Namun kinerja karyawan yang dibagian akuntansi sangatlah menonjol dan sering dikenal dengan karyawan yang banyak sekali pekerjaan yang dibebankan. Kinerja karyawan akuntansi sangat membantu pihak manajemen untuk melaporkan suatu hasil laporan keuangan atau siklus keuangan yang ada pada perusahaan. Maka dari itu kinerja karyawan akuntansi haruslah sangat teliti dan disiplin serta harus mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996:67). Bagi manajemen, dengan adanya standar penilaian kinerja yang jelas akan mempermudah pengendalian kinerja dan pemberian umpan balik kepada karyawan yangkinerjanya sedang dalam penilaian. Umpan balik dapat berupa pemberian motivasi, petunjuk, penghargaan, atau imbalan.

## **2. Penilaian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja juga sebagai sarana pihak manajemen untuk mengetahui tingkat produktifitas dari kinerja karyawan tersebut. Penilaian kinerja karyawan juga bisa dilakukan dengan cara memberikan

pelatihan setiap bulan sekali atau breifing di setiap pagi sebelum menjelangnya mulai aktivitas bekerja. Penilaian kinerja karyawan juga akan dilihat dari tiga kriteria karyawan kedisiplinan kerja, sikap kerja, kinerja yang dihasilkan. Hal tersebut para pihak manajemen di perusahaan akan lebih tau bagaimana karakter setiap karyawan adanya penilaian kinerja karyawan. Perusahaan bisa menilai terhadap kinerja karyawan yang sudah dilaporkan oleh karyawan yang diberi tanggung jawab pekerjaan. Penilaian kedisiplinan juga bisa dilihat dari sikap kerja datang di kantor dengan tepat waktu, memakai standart etika yang berlaku dan yang ditetapkan oleh perusahaan, tepat waktu dan efesien mengerjakan pekerjaan yang dibebankan. Kinerja adalah kegiatan memperbandingkan kinerja acktual bawahan dengan standart-standart yang telah ditetapkan menurut Desseler (2004).

### **3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

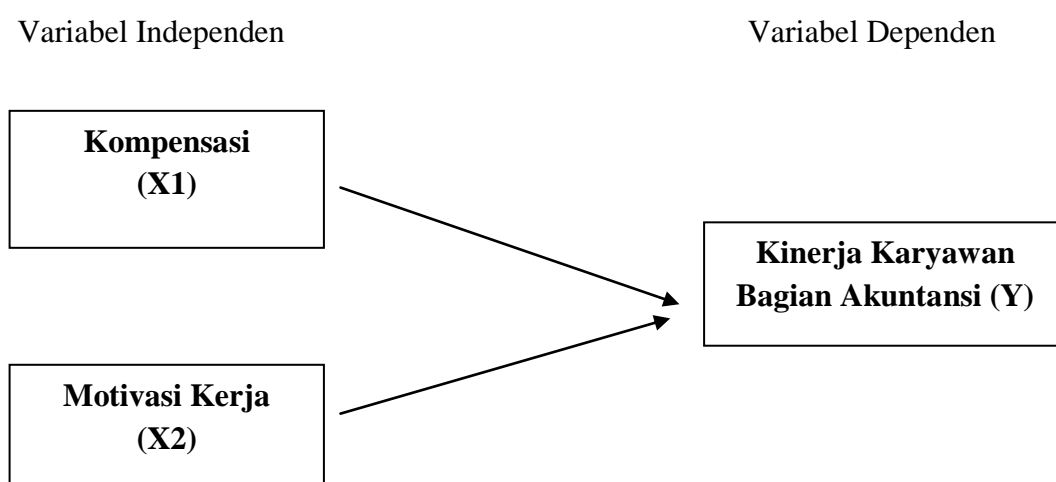
(Windy 2012) Manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawab.

#### 4. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer, dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada bank konvensional kota Kediri. Sehingga, berdasarkan hal tersebut maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat di sajikan pada gambar 2.1



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Bagi perusahaan bank karyawan adalah salah satu daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan juga merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan, motivasi secara jelas dapat mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Motivasi merupakan variabel penting yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam lingkungan kerjanya. Artinya semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkannya, dan akhirnya kemungkinan untuk dapat memenuhi kebutuhan bagi orang tersebut akan semakin tinggi pula. Sehingga kompensasi juga berperan untuk memberikan imbalan bagi karyawan yang sudah memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan. Variabel X1, X2 berpengaruh positif terhadap variabel Y. Sehingga pengaruh kompensasi dan motivasi kerja semakin meningkatkan kinerja seorang karyawan bagian akuntansi dalam bekerja. Semakin tinggi kompensasi dan motivasi kerja juga semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

#### **2.4 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan model penelitiannya, hipotesis yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **2.4.1 Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja karyawan**

Dalam perusahaan suatu kinerja karyawan sangat berperan untuk mencapai tujuan perusahaan yang akan dituju. Begitu juga umpan sebaliknya karyawan juga mempunyai keinginan dan kebutuhan untuk mensejahterkan kelangsungan kehidupan. Menurut (Windy 2012) kompensasi merupakan imbal yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Anoki (2010) dalam (Windy (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan ada umpan yang berpengaruh kompensasi maupun kinerja karyawan atau hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan

H<sub>1</sub> :Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan bagian akuntansi.

#### **2.4.2 Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan akuntansi**

Motivasi adalah dorongan langsung maupun tidak langsung untuk mencapai hal yang diinginkan terwujud. Motivasi kinerja bisa membuat karyawan tersebut lebih baik dan mempunyai semangat dalam bekerja. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya menurut (Windy 2012). Sebaliknya pada karyawan yang memiliki motivasi yang rendah tidak nyaman dan tidak senang terhadap

pekerjaannya. Maka dalam hal tersebut disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub> : Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian akuntansi.