

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari kinerja individunya. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi. Menurut Edison (2016 : 190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Fahmi (2016 : 127) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Sehingga diperoleh kesimpulan pengertian kinerja adalah hasil yang diperoleh melalui suatu proses dalam waktu tertentu. Kinerja tidak lepas dari berbagai hal yang mempengaruhi yang disebut faktor yang mempengaruhi kinerja.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hessel (2005:180), kinerja dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut :

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi
2. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi
3. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal
4. System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Sedangkan menurut pendapat Edison (2016 : 194) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kompetensi
Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah? Jika “ya”, perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.
2. Teknologi dan Mesin
Apakah kemampuan teknologi/mesi pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat. Jika “tidak”, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.
3. Metode dan Sistem
Apakah metode dan sistem yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode/sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang/bagian.

Faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut mencerminkan bagaimana tingkat kinerja individu dalam suatu organisasi. Untuk mengukur kinerja tersebut menggunakan indikator kinerja

2.1.3. Indikator Kinerja

Yuwalliatin (2006:121) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja

secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja
3. pengetahuan tentang pekerjaan
4. pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. perencanaan kegiatan

2.2. Kompensasi

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kinerjanya terhadap perusahaan dan perusahaan tersebut memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi juga memberikan arti penting bagi karyawan dan individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka antara karyawan sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Menurut Samsudin (2010 : 187), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Menurut Yusuf (2015 : 236), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan

kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya. Menurut Triton (2010 : 124), kompensasi sebagai suatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian kompensasi dari para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Kompensasi merupakan salah satu alasan penting bagi sebagian besar karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan diperolehnya kompensasi yang jelas dan adil, maka hal ini dengan sendirinya karyawan akan bekerja lebih baik lagi, sehingga diharapkan akan diperoleh kompensasi yang lebih dari perusahaan.

2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan pada dasarnya mempunyai tujuan dan manfaat yang dirasakan langsung oleh karyawan yang bersangkutan, dengan adanya sistem kompensasi yang jelas, akurat dan sistematis maka hal ini dapat memberikan rasa puas dalam diri karyawan dan semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi. Berdasarkan hal itu maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah ditetapkan secara jelas dan sistematis berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dan

manfaat yang akan diperoleh dari kedua pihak baik karyawan maupun perusahaan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2002: 120) antara lain :

1. Ikatan Kerjasama
Pemberian kompensasi menciptakan ikatan kerjasama formal antara organisasi dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau organisasi wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.
2. Kepuasan Kerja
Adanya kompensasi maka, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan lainnya, sehingga pegawai memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
3. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan pegawai yang berkompentensi untuk perusahaan itu akan lebih mudah.
4. Motivasi
Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.
5. Stabilitas Pegawai
Adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.
6. Disiplin
Pemberian balas jasa yang cukup besar dari perusahaan ke pegawai maka menciptakan disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh
Adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh Pemerintah
Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.3. Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi menurut Hasibuan (2002 : 125) terdiri dari 2 (dua)

yaitu:

1. Kompensasi Langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung terdiri:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji disebut sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

c. Insentif atau Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

2. Kompensasi Tidak Langsung (*undirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh seorang pegawai untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan. Pembagian kompensasi tidak langsung dalam bentuk dana pensiun, tunjangan hari raya, kesejahteraan pegawai jamsostek dan pelayanan kesehatan, fasilitas olahraga, darmawisata tahunan dan lain-lain.

2.2.4. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada dasarnya tidaklah selalu sama setiap periodenya. Hal ini cenderung dapat disebabkan oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut Hartatik (2014:258), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi di perusahaan, yaitu:

1. Faktor pemerintah

Dalam hal ini peraturan pemerintah yang berkaitang langsung dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku dan sebagainya sehingga hal ini sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
Kebijakan untuk menentukan besarnya kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar-menawar mengenai besarnya gaji atau upah yang diberikan perusahaan pada pegawai. Hal ini disebabkan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian di bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan, sehingga kondisi ini berkaitan langsung dengan besarnya gaji yang diberikan.
3. Standar biaya hidup pegawai
Dalam hal ini, kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi secara layak. Karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan baik akan memiliki rasa aman dan dengan sendirinya termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Ukuran perbandingan upah
Kebijakan untuk menentukan kompensasi dapat dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan dalam melakukan kegiatan usahanya, tingkat pendidikan pegawai dan masa kerja pegawai di perusahaan.
5. Permintaan dan persediaan
Dalam hal ini, untuk dapat menentukan tingkat kompensasi pegawai dapat mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan yang ada, maksudnya kondisi pasar perlu dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tingkat upah pegawai.
6. Kemampuan membayar
Pada kondisi ini, untuk dapat menentukan kebijakan kompensasi pegawai didasarkan pada kemampuan perusahaan untuk membayar upah pegawai. Maksudnya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan dan kondisi keuangan perusahaan.

Sementara itu, menurut Sutrisno (2010:191), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Tingkat biaya hidup
Kompensasi yang diterima karyawan baru mempunyai arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Perbedaan tingkat KFM (kebutuhan fisik minimum) selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda pula. Bila perusahaan tidak tanggap mengikuti fluktuasi biaya hidup untuk dapat menetapkan kompensasi akibatnya tentu dapat dibayangkan, yaitu dapat terjadi pergolakan di perusahaan, tumbuhnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah seperti peraturan pemerintah atau harapan semua karyawan.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
Saat ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Dalam hal ini termasuk informasi mengenai kompensasi yang

berlaku diperusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama. Bila tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka hal ini akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan dan dapat terjadi perputaran karyawan di perusahaan tersebut.

3. Tingkat kemampuan perusahaan
 Dalam hal ini, perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu, tentunya tidak mungkin dapat membayar kompensasi yang diharapkan para karyawan.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
 Dalam hal ini jenis pekerjaan biasanya akan dapat menentukan besar kecilnya tanggung jawab karyawan. Karyawan yang mempunyai pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab yang lebih besar sudah seharusnya diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula dan pantas.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
 Pada dasarnya perusahaan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah. termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan sesuai dengan kebijakan yang telah disahkan dan ditetapkan oleh pemerintah pusat.
6. Peranan serikat buruh
 Dalam hal ini, keberadaan serikat pekerja yang ada di perusahaan dirasa penting. Serikat pekerja akan dapat menjadi mediasi atau perantara untuk kepentingan para karyawan dengan perusahaan untuk dapat mencari solusi yang efektif dan efisien sehingga tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan di masa mendatang.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi perubahan sistem dan kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan pada karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan cenderung dapat berubah dari waktu ke waktu baik terjadi kenaikan ataupun penurunan yang pada akhirnya berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan dasar karyawan dan kinerja kerja yang diberikan kepada perusahaan.

2.2.5. Indikator Kompensasi

Dalam penelitian ini, pengukuran dilakukan dari metode penetapan nilai kompensasi pegawai. Menurut Sirait (2006 : 190) metode penetapan kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Standar Gaji yang Berlaku Umum
Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).
2. Kekuatan Serikat Buruh
Serikat buruh dapat menggunakan kekuatannya untuk memperoleh gaji yang sesuai dengan relatif jabatannya.
3. Produktivitas
Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).
4. Kebijakan Gaji dan Upah
Beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang tergabung dengan serikat kerja dengan pegawai yang tidak tergabung dengan serikat kerja.
5. Peraturan Pemerintah
Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (15 tahun s.d. 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maximum 40 jam/minggu).
6. Nilai yang Sebanding dengan Pembayaran yang Sama
Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah "*comparable worth*" (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. *Comparable worth* berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

2.3. Gaya Kepemimpinan

2.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi bersifat strategis karena dapat menentukan efektif tidaknya suatu kelompok. Adanya kepemimpinan yang baik dalam diri seorang pemimpin maka dapat membawa kelompok dan lingkungan

menjadi lebih baik. Dale (dalam Umar, 2008 : 38) mendefinisikan, “pemimpin merupakan orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas dalam bekerjasama dengan orang agar mencapai sasaran perusahaan”. Menurut Yuki (dalam Sunyoto, 2015 : 83), “kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi”. Sedangkan menurut pendapat, Umar (2008 : 83) yang menyatakan bahwa, “kepemimpinan adalah proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sebagai proses yang dilakukan seorang pimpinan untuk memotivasi dan mengarahkan bawahannya untuk menjalankan kegiatan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

2.3.2. Jenis Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin melakukan tugas kepemimpinannya dengan berbagai model, yang disebut gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2002 : 205), beberapa jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Otoriter**
Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.
2. **Kepemimpinan Partisipatif**
Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. **Kepemimpinan Delegatif**
Kepemimpinan delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaan.
4. **Kepemimpinan Kharismatik**
Gaya kepemimpinan ini memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharisma yang begitu besar.
5. **Kepemimpinan Demokratik**
Kepemimpinan demokratik menitikberatkan pada bimbingan yang efisien pada para anggotanya. Koordinasi pekerjaan terjalin dengan baik dengan semua lini, terutama penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik. Kepemimpinan demokratik menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan, bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing masing, pada saat-saat kondisi yang tepat.

Sedangkan menurut pendapat Fahmi (2016 : 73) gaya kepemimpinan terdiri dari :

1. **Tipe Kharismatik**
Berdasarkan kekuatan energi dan daya tarik yang akan diikuti oleh anggotanya.
2. **Tipe Paternalistis**
Bersikap melindungi bawahannya sebagai orang tua yang penuh kasih sayang.
3. **Tipe Militeristis**
Bersikap banyak menggunakan perintah, sangat otoriter menghendaki bawahan agar patuh, penuh formalitas.
4. **Tipe Otokratis**
Berdasarkan kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi.
5. **Tipe Laissez Faire**
Bersikap membiarkan bawahannya memiliki wewenang dan tanggung jawab sendiri.
6. **Tipe Populistik**
Bersikap pada nilai masyarakat tradisional.
7. **Tipe Demokratis**
Berdasarkan pada hak manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

2.3.3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi gaya kepemimpinan. Dimensi gaya kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison (2016 : 111) terdiri dari :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan anggota tim.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti mencantumkan beberapa penelitian yang telah dilakukan pihak lain atau peneliti sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan rujukan dalam mengembangkan penelitian yang dibuat peneliti, yakni :

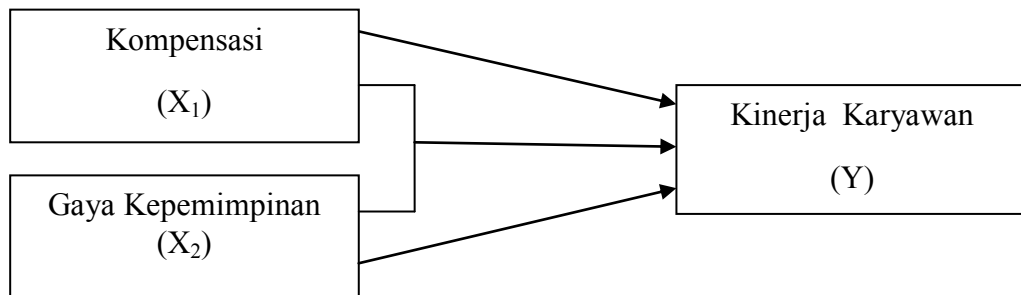
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Erly Megawati (2012)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asia Marco di Kabupaten Karanganyar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi finansial 2. Gaya Kepemimpinan 3. Motivasi 4. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Marco di Kabupaten Karanganyar 2. Kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asia Marco di Kabupaten Karanganyar
2	Tria Mondiani (2012)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kepemimpinan 3. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang 2. Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang.
3	Faza Hudiya Tamma (2012)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Qitarabu Jaya Utama)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi Finansial 2. Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi finansial secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi Finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Variabel Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) sebagai variabel bebas, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Berikut gambar dari kerangka konseptual penelitian ini:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Untuk menjawab permasalahan yang diajukan, maka hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya adalah:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan.
3. Kompensasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nutrifood Indonesia Cabang Medan.