

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Motivasi**

##### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi kerja**

Motivasi adalah proses mempengaruhi, menggerakkan seseorang dan mempengaruhi individu dari dalam maupun luar dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan akan tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi sehingga dapat terwujudnya keinginan perusahaan tersebut (Suarmawan 2015)

Menurut Rahsel (2016 : 5), motivasi ialah kondisi yang memengaruhi perilaku seorang individu guna mencukupi kebutuhannya, dan adalah motivasi guna menjalankan sebuah aktivitas demi memenuhi tujuan yang diharapkannya. Selain itu, menurut Tampubolon (2018), motivasi ialah aktivitas yang mendorong, memelihara, dan mengaragkan perilaku manusia. Pemimpin diwajibkan mengerti perilaku karyawannya supaya bisa memengaruhi pekerjaannya berdasarkan tujuan perusahaan.

Gambaran arah, kesungguhan, serta kekuatan seorang individu dalam memenuhi tujuannya biasa dikenal dengan istilah motivasi. Adapun kemauan atau dorongan guna membuat seorang individu melaksanakan suatu hal. Pada dasarnya perilaku individu ditetapkan oleh keinginannya guna memenuhi berbagai tujuan. Keinginan dalam pengertian lainnya ialah motivasi. Sehingga motivasi adalah

semangat individu dalam melaksanakan sebuah aktivitas demi memenuhi tujuannya (Siagian and Fitriana 2020:2).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu pengaruh yang mendorong untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibedakan atas faktor ekstren dan intern menurut (Enny, 2019: 25) :

##### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang berpengaruh terhadap pemberian motivasi kepada seseorang antara lain :

- a) Keinginan untuk dapat bertahan hidup yang meliputi mendapatkan kompensasi yang layak, pekerjaan tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki yaitu keinginan untuk mendapatkan benda sehingga mendorong seseorang untuk bekerja.
- c) Keinginan memperoleh penghargaan yaitu seseorang mau bekerja disebabkan karena keinginan untuk diakui, dihormati dan mendapat status sosial yang tinggi.
- d) Keinginan memperoleh pengakuan yaitu keinginan untuk mendapatkan pengakuan seperti penghargaan mendapatkan prestasi.
- e) Keinginan untuk berkuasa yaitu keinginan yang positif seperti keinginan menjadi pimpinan atau naik jabatan.

## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja antara lain:

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervise yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

### **2.1.1.3. Tujuan Motivasi kerja**

Menurut (Farida, Umi., 2016: 26) pemberian motivasi kepada para karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan yaitu :

1. Meningkatkan efisiensi penggunaan bahan baku dan alat-alat.
2. Menambah rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
3. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
4. Meningkatkan partisipasi, kreativitas, serta loyalitas karyawan
5. Menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
8. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
9. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
10. Meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan

#### **2.1.1.4. Indikator Motivasi kerja**

Menurut (Hasibuan and Herman 2020:35)berikut adalah indikator-indikator dari motivasi.

##### **1. Kondisi kerja.**

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

##### **2. Perencanaan kerja.**

Perencanaan kerja adalah suatu proses mempersiapkan usaha atau kegiatan yang akan dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pimpinan.

##### **3. Intruksi kerja.**

Intruksi kerja adalah sebuah perintah yang di berikan oleh pimpinan karyawan yang bekerja dalam ruang lingkup tersebut dan agar sesuai dengan berbagai macam aktivitas SOP (Standar operasional prosedur ) yang sebelumnya telah di terapkan.

##### **4. Pengawasan**

Pengawasan adalah dimana karyawan di pantau perilaku, kegiatan atau informasi untuk tujuan mengumpulkan informasi, Mempengaruhi, Menaungi atau mengarahkan.

##### **5. Penghargaan**

Penghargaan adalah sesuatu yang di berikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keuntungan di bidang tertentu.

## **2.1.2. Kompensasi**

### **2.1.3.1. Pengertian Kompensasi**

Menurut Sitompul and Ratnasari (2019), kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa secara keseluruhan yang diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada pekerja dalam bentuk uang dan barang guna membantu mereka memenuhi tujuannya. Kompensasi adalah semua hal yang didapatkan karyawan dari pekerjaannya, dan juga adalah cara bagi perusahaan guna memaksimalkan kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan (Wasiman 2020)

Kompensasi merujuk pada seluruh pendapatan yang diterima oleh berbagai jenis karyawan sebagai biaya layanan untuk kontribusi kepada perusahaan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena karyawan tersebut telah memberikan kontribusi dan ide-ide bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Lestari 2018). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan kompensasi adalah sesuatu yang secara fisik atau non fisik diterima, dihitung dan dibayarkan kepada seseorang yang pada umumnya merupakan item pembebasan pajak penghasilan.

### **2.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Dari penjelasan (Sitompul and Ratnasari 2019). Besaran kompensasi dipercaya terpengaruhi oleh beragam faktor. Berbagai faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi meliputi :

1. Peranan Serikat Pekerja
2. Peraturan dan hukum yang berlaku.
3. Jenis pekerjaan dan ruang lingkup tanggung jawab..
4. Tingkat kapabilitas perusahaan.
5. Berlaku untuk tingkat gaji lain
6. Tingkat biaya hidup.

### **2.1.3.3. Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Kompensasi memiliki bentuk yang terbagi atas 2 golongan besar, antara lain :

1. Kompensasi langsung ialah sebuah imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan supaya bisa bersikap demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan sesuai pekerjaan karyawannya. Misalnya : tunjangan jabatan, bonus, dan gaji.
2. Kompensasi tidak langsung menurut kebijakan pimpinan, kompensasi diserahkan kepada karyawan guna memaksimalkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi ini tentunya tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan karyawannya. Misalnya :

tunjangan kesehatan, tunjangan pension, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

#### **2.1.3.4. Indikator-Indikator Kompensasi**

Indikator pada perolehan kompensasi tentunya memiliki perbedaan. Indikator kompensasi yang diajukan meliputi (Hasibuan and Herman 2020:86) :

- 1.Fasilitas ialah kompensasi pendukung yang diberikan organisasi ;
- 2.Tunjangan ialah imbalan yang dihadahi kepada karyawan tertentu atas pengorbanannya ;
- 3.Insentif Memberikan penghargaan finansial langsung kepada karyawan yang memiliki kinerja melampaui standar yang ditetapkan ;
- 4.Gaji ialah Remunerasi bulanan diberikan kepada karyawan.

### **2.1.3. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Wasiman, 2020: 83) kinerja karyawan ialah pencapaian atas ukuran yang sebelumnya sudah ditentukan yang dilaksanakan oleh karyawan pada waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas yang diselesaikan dengan tanggung jawab selama periode tertentu (Kusumayanti, Ratnasari dan hakim., 2020: 182). Menurut (Wahono.Khallikusabir, 2020: 4) kinerja karyawan ialah hasil pencapaian kerja dengan kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama waktu tertentu.

Sedangkan menurut (Yunita, Sumarsono, Farida., 2020: 4) kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja dalam suatu kegiatan yang telah dirancang sebelumnya guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah sebuah pencapaian atas apa yang telah ditentukan sebelumnya dengan penuh tanggung jawab dalam periode tertentu sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Enny, 2019: 115) terdapat faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun perilaku kerjanya:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin besar kemampuan dan keahlian yang dimiliki maka akan dengan mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan yang diketahui dengan baik sehingga memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
3. Rancangan kerja, artinya apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
4. Kepribadian, yaitu karakter yang dimiliki seseorang dan berbeda dengan yang lainnya.
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, meliputi perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya.



7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi yang mengatur hal-hal yang berlaku.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.
10. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh.

#### **2.1.3.3. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Rahmanto dalam (Yunita et al., 2020: 5) sistem penilaian kinerja karyawan mempunyai dua elemen pokok yaitu :

a. Spesifikasi pekerjaan

Merupakan rangkaian yang perlu dikerjakan oleh karyawan dengan kriteria bagaimana kinerja yang baik dapat dicapai, misalnya seperti anggaran, target produksi dan lainnya.

b. Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan.

Merupakan alur untuk mengumpulkan informasi dan melaporkan tentang cukup tidaknya perilaku yang terjadi antara kenyataan yang dibandingkan dengan kriteria yang ditetapkan.

#### **2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Pratama 2020) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

### 1. Tujuan

Tujuan ialah suatu kondisi yang lebih baik yang hendak dipenuhi di masa mendatang. Sehingga, tujuan mengarahkan kemana kinerja harus dilaksanakan.

### 2. Motif

Motif ialah pendorong atau alasan bagi seseorang guna melaksanakan suatu hal atau dengan pekerjaannya.

### 3. Kompetensi

Kompetensi ialah syarat utama dalam kinerja. Kompetensi ialah kemampuan yang dimiliki individu guna melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan padanya dengan baik.

### 4. Sarana atau alat

Sarana atau alat ialah sumber daya yang bisa dipakai guna membantu menuntaskan tujuan dengan sukses. Sarana atau alat ialah faktor penunjang guna memenuhi tujuan tertentu.

### 5. Umpan balik

Umpan balik ialah masukan yang dibutuhkan guna menilai pencapaian tujuan, standar kinerja, serta kemajuan kinerja. Dengan umpan balik ini, dilaksanakan evaluasi pada kinerja dan hasilnya akan dilaksanakan perbaikan kinerja.

### 6. Standar

Standar ialah sebuah penilaian apakah tujuan yang diharapkan bisa dipenuhi. Tanpa adanya standar, maka tidak bisa diketahui kapan sebuah tujuan bisa terpenuhi.

## 7. Peluang

Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

### 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan peneliti sebagai pendukung dan perbandingan dalam penelitian ini. Penelitian terdahulu mempunyai tujuan untuk mengetahui hasil penelitian dari peneliti sebelumnya sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Berikut merupakan beberapa ringkasan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini :

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Sumardjono & Adiatama 2019)  ISSN: 2527-4317  Google  Scholar	<i>The influence of job motivation and work environment upon job performance of the employees of trade and industry office in Bogor district.</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	- Job motivation has a signification efeect on job performances of the employes 57%. - Work environment has a no signification efeect on job performances of the employes 33%..
2.	(Pratama 2020)  ISSN:	<i>Effect of Motivation and Work Environment onnEmployee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	-Motivation has a effect on work environment with 43.1% -The work environment has a

	2086-6364 Google Scholar	<i>Metropolitan National Road I</i>		<i>positive and significany effect on employee performace with 40.7%</i>
3.	(Sitompul and Ratnasari 2019) ISSN: 2085-9996	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Pt. Takamori Indonesia Batam.	Analisis Regresi Linier Berganda	- Kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan - Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 21.3%
4.	(Wasiman 2020) ISSN : 2620-9861 Google Scholar Dosen UPB	Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Cendana Han Wijaya	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan sebesar 64,4 %.
5.	(Wahono. Khallikusabir, 2020) ISSN : 2312-7681 DOAJ	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Resto Ayam Goreng Nelonso Kota Malang)	Analisis Regresi Linier Berganda	-Motivasi perpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. -Motivasi dan lingkungan berpengaruh bersama

				sama terhadap kinerja karyawan.
6.	(Pratamiaji, Darmawan, and Hidayat 2019)  <i>Progress Conference</i>  ISSN: 2622-304X Google Scholar	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Pegawai Kantor Kabupaten Lumajang Kecamatan Tempursari	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil pengelolaan data yang dilaksanakan bisa di tarik kesimpulan motivasi dan kompensasi berpengaruh secara stimulant pada kinerja karyawan.
7.	(Ardhani and Ratnasari 2019)  ISSN: 2085-9996	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 7,461 bersignifikansi 0,000.
8	(Siregar 2019)  <i>Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)</i>  ISSN: 2622-	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusi		Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan bisa di tarik kesimpulan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan secara stimulant pada kinerja karyawan.

	3740 (DOAJ)			
--	----------------	--	--	--

**Sumber :** Data Sekunder, 2021

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran digunakan guna mengidentifikasi permasalahan, tinjauan pustaka dan mengukur hipotesis yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.

#### **2.3.1. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Motivasi dapat dilihat sebagai proses pembentukan, perkembangan dan dorongan karyawan dalam suatu organisasi. Motivasi yang diberikan dapat mendorong karyawan agar lebih produktif sehingga kinerja juga akan meningkat. Kinerja karyawan yang semakin meningkat tentunya akan menguntungkan perusahaan karena tujuan perusahaan dapat dengan cepat tercapai (Muchtar, 2016: 28).

#### **2.3.2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

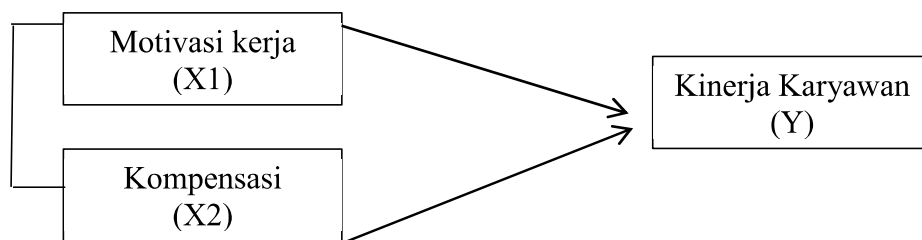
Pentingnya kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan maka kesejahteraan pun meningkat. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan karyawan berkurang yang mengakibatkan menurunnya semangat dalam bekerja, sehingga dapat menyebabkan kerugian kepada perusahaan tersebut. Kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan

manfaat jasa kepada karyawan, pemberian kompensasi tersebut akan mempengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai (Wasiman 2020).

### 2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki hubungan erat terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi timbul karena adanya dorongan yang berasal dari kompensasi yang baik sehingga menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan berkualitas. Dengan begitu, kinerja karyawan dapat meningkat karena adanya motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berikut merupakan kerangka berpikir pada penelitian ini yang menunjukkan kaitan antara variabel independen (Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan) dengan variabel dependen (Kinerja karyawan).



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran  
Sumber : Peneliti, 2021

## 2.4. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka pemikiran yang telah dijabarkan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Motivasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.
- H2 : Kompensasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.
- H3 : Motivasi kerja dan kompensasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.