

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoris

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi pekerja penting karena motivasi adalah sesuatu yang mendasari orang untuk bertindak dan mencapai sesuatu. Dengan inspirasi kerja yang tinggi, perwakilan akan lebih dinamis dalam melakukan pekerjaannya. Inspirasi mempertanyakan bagaimana mengkoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan sehingga mereka perlu bekerja sama secara menguntungkan, efektif mencapai dan memahami tujuan yang masih di udara. Pentingnya inspirasi karena inspirasi merupakan sesuatu yang dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, sehingga perlu berusaha dengan sungguh-sungguh dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal. Memahami inspirasi perwakilan dengan tepat adalah pekerjaan yang merepotkan. Meskipun demikian, asosiasi perlu membedakan tujuan dan persyaratan yang ada di balik perilaku perwakilan. Berbagai hipotesis inspirasi menyatakan bahwa kebutuhan atau kebutuhan setiap orang adalah unik, apalagi cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut juga sangat beragam. Oleh karena itu, asosiasi perlu memahami ide inspirasi secara menyeluruh sebelum menjalankan strategi untuk memberdayakan inspirasi pekerja yang diperluas.

Beberapa hal yang dapat membuat inspirasi kerja seseorang menurun, misalnya pada dasarnya gaji yang diperoleh dari pekerjaannya menyebabkan perwakilan kehilangan inspirasi kerja. Selain itu, kekurangan faktor disiplin hadiah yang jelas di tempat kerja juga bisa menjadi alasan berkurangnya inspirasi kerja. Yang patut diapresiasi, kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan

juga menjadi salah satu penyebab yang menyebabkan seseorang kehilangan inspirasi kerja.

Ada juga faktor lain seperti unsur-unsur yang tak tertandingi (misalnya, bersikap apatis terhadap bawahannya, meminta bawahan untuk mengisi diri mereka sendiri meskipun kompensasi tidak disesuaikan, atasan yang tidak fokus sehingga menghasilkan pekerjaan yang tidak terkendali. lingkungan, atasan yang memiliki banyak posisi sampingan sehingga mengabaikan kewajibannya). khususnya di tempat kerja, dan lain sebagainya), unsur individu (kesejahteraan yang berkurang, hubungan suami istri yang tidak harmonis, masalah yang dialami oleh anak-anak mereka, banyaknya permintaan dari keluarga yang membuat sulit untuk memuaskan mereka, tidak adanya kesadaran akan orang lain. harapan terhadap pekerjaan, merasa tidak mampu karena tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya, dan sebagainya), serta beberapa elemen yang berbeda. Motivasi dalam administrasi hanya ditampilkan di SDM secara keseluruhan dan bawahan secara khusus. Inspirasi mempertanyakan bagaimana mengkoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan, sehingga mereka akan bekerja sama secara menguntungkan dan efektif mencapai dan memahami tujuan yang tidak ditetapkan. Sementara itu, Daft (Irawan 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam dan luar diri seseorang dan menimbulkan kegairahan dan ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Motivasi adalah komponen yang mendorong individu untuk bertindak dengan tujuan tertentu dalam pikiran, dengan demikian pentingnya inspirasi kerja adalah sesuatu yang membawa penghiburan atau energi untuk bekerja. Memberikan inspirasi kepada perwakilan atau seseorang untuk membangkitkan semangat pekerja, meningkatkan kepercayaan pekerja, lebih mengembangkan kinerja perwakilan, dan menjaga dedikasi pekerja (Danang Risa Putra 2019).

Motivasi dalam administrasi nol di tambahan tentang cara terbaik untuk mengkoordinasikan kekuatan dan kemampuan bawahan, sehingga mereka akan

bekerja sama secara menguntungkan dan efektif mencapai dan memahami tujuan yang tidak sepenuhnya ditetapkan.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Djamarah (Akbar, Zamhari, dan Astuti 2021) menggambarkan motivasi sebagai suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang digambarkan dengan membaiknya perasaan dan sebelumnya sebagai respon terhadap adanya suatu tujuan. Perubahan energi dalam diri seseorang sebagai kerja yang sungguh-sungguh. Karena seseorang memiliki tujuan dan latihan tertentu, maka, pada saat itu, pada saat itu, seseorang memiliki motivasi yang kuat untuk mencapainya dengan setiap pekerjaan yang dapat dilakukan untuk mencapainya. Motivasi adalah suatu perkembangan tingkah laku yang dipisahkan oleh jenis-jenis gerakan atau tindakan melalui siklus mental, baik yang dipengaruhi oleh variabel alam maupun dari luar yang dapat membimbing mereka untuk mencapai apa yang mereka butuhkan, khususnya tujuan Yuli dalam Dahlan (Ma'ruf dan Chair 2020).

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Samsuddin (Ma'ruf dan Ketua 2020) motivasi adalah cara yang paling umum mempengaruhi dari luar individu atau kelompok kerja sehingga mereka perlu melakukan sesuatu yang telah ditetapkan, sedangkan seperti yang ditunjukkan oleh Widodo (2015:187) inspirasi adalah kekuatan yang ada dari dalam diri seorang individu, yang mendorong perilaku untuk bergerak.

Robbins (Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019) mencirikan inspirasi sebagai siklus yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Tiga komponen mendasar dalam definisi ini adalah kekuatan, bantalan, dan ketekunan. Kekuatan berhubungan dengan seberapa rajin seseorang berusaha. Ini adalah komponen yang cukup menonjol untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan inspirasi. Bagaimanapun, energi terfokus mungkin tidak akan menghasilkan pelaksanaan pekerjaan yang menyenangkan kecuali jika pekerjaan itu terhubung ke jalur yang membantu asosiasi.

Dengan cara ini kita harus memikirkan kualitas sebagai kekuatan pekerjaan secara bersamaan. Upaya yang terkoordinasi dan dapat diprediksi dengan tujuan asosiasi adalah jenis upaya yang harus kita lakukan. Pada akhirnya, inspirasi memiliki aspek kemantapan. Aspek ini merupakan proporsi seberapa lama seorang individu dapat mengikuti usahanya. Orang-orang yang inventif terus melakukan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

2.1.1.2 Pentingnya Motivasi

Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi seorang karyawan dan jugaperusahaan. Karena tanpa motivasi yang baik maka ada kemungkinan para karyawan tidak bekerja dengan baik sesuai keinginan dari perusahaan. Begitu pula pendapat Hasibuan(Azas et al., 2019)mengungkapkan bahwa motivasi ini didefinisikan sebagai suatu hal yang penting, hal ini dikarenakan bahwa motivasi ini ialah sebagai faktor yang mengakibatkan, menyampaikan dan juga mendorong perilaku manusia, dengan demikian nantinya akan berupaya dengan semangat penuh dan juga tulus guna mendapatkan hasil yang ideal. Inspirasi yang signifikan ini disebabkan bahwa para pemimpin di dalam beberapa pekerjaan dengan para bawahannya tersebut secara baik diperkembangkan dan juga dikoordinasikan pada tujuan yang tepat.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Sunyoto(Ma'ruf and Chair 2020) mengungkap sebagai berikut:

1. Memberdayakan energi dan kegembiraan pekerja
2. Mengembangkan jaminan pekerja dan pemenuhan pekerjaan lebih lanjut
3. Meningkatkan kegunaan pekerja
4. Mengikuti keandalan dan kemantapan pekerja
5. Lebih mengembangkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran yang representative

6. Memperlancar perolehan perwakilan

2.1.1.4 Faktor- faktor Motivasi

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Sutrisno (Ma'ruf & Chair, 2020) menyatakan bahwa kompensasi sebagai kolaborasi psikologis dalam bentuk tunggal akan dipengaruhi oleh beberapa komponen. Faktor-faktor tersebut dapat dikenali sebagai komponen dalam dan luar dimulai dari buruh.

1. Faktor Internal yang dapat mempengaruhi inspirasi seseorang antara lain:

Keinginan untuk hidup ini mempunyai keputusan di dalam kehidupan, yakni kebutuhan dari setiap individu yang ada dan tinggal di dunia ini. Guna menjalani kehidupan ini, persyaratan pokok yang dalam menjalankan apapun, apakah pekerjaan ini negatif atau positif, terlepas apakah hal tersebut sejalan atau bertentangan dengan hukum yang ada dan berlaku. Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan:

- a) Memperoleh gaji yang memuaskan.
- b) Pekerjaan tetap meskipun upahnya tidak terlalu memuaskan.
- c) Pekerjaan tetap meskipun upahnya tidak terlalu memuaskan.
- d) Aman dan terbuka untuk kondisi kerja.
- e) Keinginan untuk memiliki pilihan untuk memiliki

keinginan guna mempunyai pilihan atas benda ini akan dapat menyebabkan seorang individu terdorong untuk menjalankan suatu bisnis. Hal ini sering dialami di dalam keseharian, bahwa dorongan yang kuat guna mempunyai atas pilihan ini akan menyebabkan seorang individu terdorong untuk bekerja dan senantiasa berusaha.

Keinginan guna mendapatkan penghargaan, seorang individu harus bekerja dengan keras-, hal ini disebabkan bahwa keinginan ini dianggap oleh orang yang lainnya. Untuk mendapatkan posisi sosial yang lebih tinggi, individu perlu menghabiskan uang, untuk mendapatkan uang itu dia harus bekerja keras.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan Jika kita menentukan, keinginan untuk mendapatkan pengakuan dapat berupa keinginan untuk mendapatkan pengakuan. Jika kita menyebutkan, maka, pada saat itu, keinginan untuk mendapatkan pengakuan dapat mencakup hal-hal:

- a) Ada kehormatan untuk prestasi.
- b) Adanya hubungan kerja yang bersahabat dan minim.
- c) Otoritas yang adil dan berwawasan luas.
- d) Organisasi tempat Anda bekerja dihargai daerah setempat.

Menginginkan kekuasaan, hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang kerinduan akan kekuasaan dipuaskan dengan perilaku yang tidak terpuji, melainkan perilaku yang dia lakukan sebenarnya mencakup pekerjaan juga. Jika kerinduan untuk berkuasa atau menjadi pionir adalah dari pandangan yang menggembirakan, khususnya perlu dipilih sebagai direktur atau kepala, jelas warga negara telah melihat dan melihat sendiri bahwa orang tersebut benar-benar perlu bekerja, maka ia harus menjadi penguasa di unit atau pekerjaan yang berwenang.

1. Faktor Luar

Variabel luar juga tidak kalah dalam melemahkan motivasi seseorang. Variabel luar ini yaitu:

- a) Kondisi lingkungan kerja

Tempat kerja adalah kantor pekerjaan umum dan yayasan di sekitar perwakilan yang mengurus bisnis yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Tempat kerja ini menggabungkan tempat kerja, kantor dan bantuan kerja, kerapian, pencahayaan, ketenangan, mengingat hubungan yang berfungsi antara individu untuk tempat itu. Tempat kerja yang layak

dan bersih, mendapatkan penerangan yang cukup, terbebas dari keributan dan gangguan, jelas akan memacu para perwakilan untuk bekerja secara efektif.

b) Kompensasi yang cukup

Kompensasi merupakan pendapatan mendasar pekerja untuk membantu diri sendiri dan keluarga mereka. Kompensasi yang memuaskan merupakan instrumen inspirasional yang paling luar biasa bagi organisasi untuk mendesak perwakilan agar berfungsi dengan baik. Kompensasi yang tidak memadai. Kompensasi yang tidak mencukupi akan membuat mereka kurang bersemangat untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan cemas, dari sini jelas besarnya upah akan mempengaruhi inspirasi kerja para perwakilan.

c) Ada pekerjaan yang menjanjikan

Semua orang pasti ingin berusaha untuk mengorbankan apa yang tersedia untuk dibuat langsung oleh para perwakilan, sehingga mereka dapat melakukan fungsinya dengan baik tanpa melakukan kesalahan. Dengan cara ini, posisi administratif sangat dekat dengan pekerja, dan secara konsisten menghadapi perwakilan dalam melakukan tugas sehari-hari mereka. Dengan asumsi manajemen terdekat dari perwakilan ini memahami kompleksitas pekerjaan dan penuh dengan karakteristik administrasi, lingkungan kerja akan menjadi energik dan bersemangat.

Namun, memiliki direktur yang angkuh dan sok, tidak mau memperhatikan keluhan pekerja, akan membuat suasana kerja menjadi canggung, dan bisa membuat putus asa dan bisa menurunkan kepercayaan diri. Oleh karena itu, atasan yang melakukan pekerjaan administrasi sangat memberi sumbangsih pengaruh terhadap inspirasi kerja perwakilan.

Status dan kewajiban Status atau jabatan dalam suatu jabatan tertentu merupakan angan-angan setiap pekerja dalam bekerja. Mereka mengantisipasi remunerasi, namun pada suatu saat mereka juga percaya bahwa mereka akan mendapatkan kesempatan berharga untuk melibatkan posisi dalam suatu perusahaan.

Seorang individu yang jabatannya tinggi akan merasa bahwa dirinya diberikan wewenang yang besar, dapat dipercaya dan juga dapat berikan pertanggungjawaban guna melaksanakan berbagai kegiatan. Dengan ini, kedudukan dan juga status ini ialah sebagai dorongan agar dapat memenuhi kebutuhan prestasi yang diharapkan.

d) Peraturan yang fleksibel

Untuk organisasi besar, kerangka kerja dan metodologi biasanya ditetapkan yang harus dipatuhi oleh semua perwakilan. Kita dapat menyebut kerangka kerja dan metodologi ini sebagai pedoman terkait dan mengelola serta mengamankan perwakilan. Ini adalah prinsip-prinsip permainan yang mengarahkan hubungan yang berfungsi antara pekerja dan organisasi, termasuk hak istimewa dan komitmen perwakilan, pemberian remunerasi, kemajuan, gerakan, dll. Dengan cara ini, organisasi biasanya defensif dan dapat memacu perwakilan untuk bekerja lebih baik. .

2.1.1.5 Indikator -indikator Motivasi

Maslow dalam Luthans (Ma'ruf & Chair, 2020)membedakan lima tingkat dalam urutan persyaratan. Jadi, mereka adalah:

1. Kebutuhan fisiologis

Tingkat paling mendasar dalam urutan ini pada umumnya terkait dengan persyaratan penting yang tidak diajarkan seperti yang dibicarakan sebelumnya. Persyaratan keinginan, haus, istirahat dan seks adalah beberapa model. Seperti yang ditunjukkan oleh hipotesis, ketika persyaratan penting terpenuhi, mereka selesai menginspirasi. Misalnya, individu yang bersemangat akan berjuang untuk mendapatkan wortel yang langka. Namun, setelah makan wortel, individu tidak akan berjuang untuk apa pun lagi dan mungkin dibujuk oleh tingkat kebutuhan yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan keamanan

Tingkat kebutuhan kedua ini hampir sama dengan kebutuhan akan keamanan. Maslow menekankan keamanan yang antusias dan aktual. Seluruh entitas organik mungkin merupakan instrumen pencari kesejahteraan. Begitu juga dengan kebutuhan fisiologis, jika kebutuhan keamanan terpenuhi, mereka tidak akan pernah lagi menginspirasi.

3. Kebutuhan akan cinta

Tingkat kebutuhan ketiga berhubungan dengan kebutuhan akan kasih sayang. Seperti Freud, Maslow tampaknya memiliki pandangan yang bertanggung jawab untuk memilih beberapa kata yang tidak memuaskan untuk mengenali tingkat kebutuhan ini. Penggunaan kata cinta bernada seperti seks yang sebenarnya merupakan kebutuhan fisiologis. Mungkin kata yang tepat untuk menggambarkan level ini adalah memiliki tempat atau sosial.

4. Kebutuhan untuk penghargaan

Tuntutan untuk menghormati menjawab kebutuhan manusia yang lebih tinggi. Persyaratan untuk kekuasaan, prestasi dan status dapat dianggap sebagai komponen dari tingkat ini. Maslow dengan susah payah meminta perhatian bahwa tingkat penghargaan mencakup kepercayaan dan penghargaan terhadap orang lain.

5. Kebutuhan pemenuhan diri sendiri

Tingkat ini adalah puncak dari semua kebutuhan manusia yang lebih rendah, pusat dan lebih tinggi. Individu yang memiliki realisasi diri adalah individu yang menghayati dan memahami seluruh kapasitasnya yang sebenarnya. Realisasi diri terkait erat dengan gagasan diri. Dengan demikian, realisasi diri merupakan inspirasi individu untuk mengubah self-discernment ke dalam dunia nyata.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan baik berupa uang maupun barang dan administrasi, dengan tujuan agar para pegawai akan merasa sangat dihargai di lingkungan kerja. Kondisi ini akan mendorong buruh untuk memberikan upah secara konsisten” (Toni dan Siagian, 2021)

Kompensasi apa yang perwakilan atau pekerja (instruktur) dapatkan untuk tujuan perdagangan atas komitmen yang mereka buat untuk asosiasi. Pembayaran, jika dilakukan dengan tepat dan tepat, memungkinkan asosiasi untuk mencapai tujuannya dan memiliki pilihan untuk mendapatkan, menahan, dan mengawasi pekerja atau perwakilan dengan tepat. Namun, jika tidak ada remunerasi yang memadai, para pekerja saat ini mungkin akan meninggalkan asosiasi, dan yayasan akan berpikir bahwa sulit untuk memilih kembali perwakilan yang menangani masalah mereka.

Masalah gaji tentu bukan masalah mendasar, tetapi cukup membingungkan bahwa setiap afiliasi atau organisasi pendidikan harus memiliki aturan tentang cara terbaik untuk menyelesaikan kompensasi yang layak. Kompensasi adalah setiap angsuran sebagai uang atau barang secara langsung atau dengan saran yang diakui oleh agen sebagai kompromi untuk organisasi yang diberikan kepada asosiasi. Bayar sebagai uang menunjukkan bahwa angsuran dibayarkan secara tunai kepada para pekerja.

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Malayu S.P Hasibuan (Pekanbaru, 2020) mencirikan, “Kompensasi merupakan semua pembayaran dalam bentuk tunai, produk secara langsung atau tidak langsung yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas administrasi yang diberikan kepada organisasi.

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan M. Kadarisman (Kusjono dan Ratnasari, 2019) remunerasi adalah apa yang diperoleh perwakilan/pekerja/spesialis sebagai trade-off atas pekerjaan yang diberikannya. Lebih lanjut Sarinah Sihombing (Kusjono dan Ratnasari, 2019) menyatakan bahwa gaji adalah semua pembayaran sebagai uang tunai atau produk atau secara tidak langsung yang diperoleh oleh perwakilan sebagai bayaran atas administrasi yang diberikan kepada organisasi. Mengingat sebagian dari perasaan yang memenuhi syarat, pencipta dapat menyimpulkan bahwa bayaran adalah semua yang diperoleh perwakilan sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka.

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Daft (Hariyanto, n.d.), remunerasi mengacu pada: semua angsuran uang dan umumnya produk atau barang yang digunakan berdasarkan nilai uang tunai untuk kompensasi pekerja. Bernardin (Hariyanto, n.d.) membayar untuk semua jenis hasil moneter dan keuntungan jelas yang diperoleh perwakilan sebagai bagian dari hubungan bisnis.

Husein Umar (Lestari, 2017), juga menjelaskan pengertian upah adalah segala sesuatu yang diperoleh oleh wakil-wakil, baik berupa tingkat upah, kompensasi, motivator, imbalan, pungutan, perlakuan, perlindungan dan lain-lain, dan lain-lain yang dibayar langsung oleh organisasi. berpendapat bahwa pemikiran remunerasi adalah semua yang dinasihati atau dianggap sebagai hadiah atau sama

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Alasan Kompensasi adalah untuk membantu hubungan dengan mendapatkan kemajuan yang signifikan sambil memastikan nilai interior dan luar. Nilai batin menjamin bahwa posisi yang lebih merepotkan atau orang yang lebih berkualitas dalam afiliasi dibayar lebih. Untuk sementara, nilai luar menjamin

bahwa posisi tersebut benar-benar dibayar oleh situasi relatif di pasar pertunjukan.

Amankan staf yang memenuhi syarat:

- a) Memegang spesialis yang ada
- b) Pastikan kesopanan
- c) Penghargaan perilaku yang ideal
- d) Hati-hati dengan biaya
- e) Berpegang teguh pada standar

2.1.2.3 Bentuk – bentuk Kompensasi

Jenis-Jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

Bayar sebagai moneter Pembayaran finansial dipisahkan menjadi dua bagian, khususnya remunerasi moneter yang dibayarkan langsung seperti kompensasi, upah, komisi, dan penghargaan. Pembayaran uang yang diberikan secara tersirat, misalnya, tunjangan kesehatan, tunjangan tunjangan hari raya, imbalan kesempatan, tunjangan penginapan, pengiriman uang pendidikan dan lain-lain.

Gaji nonmoneter Gaji nonmoneter dibagi menjadi dua jenis, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan tempat kerja. Terkait bisnis, misalnya pengaturan organisasi yang solid, posisi yang sesuai (menarik, menguji), peluang luar biasa untuk maju, mendapatkan posisi sebagai tempat menarik yang dangkal. Sementara pembayaran non-moneter terkait dengan tempat kerja, misalnya, ditempatkan di tempat kerja yang bermanfaat, kantor kerja yang bagus, dll. Seperti yang ditunjukkan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (Kusjono dan Ratnasari, 2019) berpendapat bahwa ada dua jenis remunerasi yang representatif, yaitu remunerasi langsung dan bundaran. Yang langsung adalah upah dan tingkat pembayaran, jenis pembayaran bundaran adalah administrasi dan keuntungan.

Upah dan Gaji Upah adalah angsuran sebagai uang tunai untuk administrasi pekerjaan atau uang tunai yang biasanya dibayarkan kepada perwakilan dengan premi per jam, hari demi hari, dan setengah hari. Sedangkan pay adalah uang yang dibayarkan kepada perwakilan atau administrasi yang diberikan secara konsisten.

Benefit (Laba) dan Service Benefit adalah insentif moneter terkait uang langsung bagi pekerja yang dapat diselesaikan dengan cepat. Sementara administrasi bernilai uang pengeluaran terkait uang langsung untuk perwakilan yang tidak dapat diselesaikan sepenuhnya. Program keuntungan dimaksudkan untuk mengurangi omset, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan.

Ukuran program keuntungan adalah pengeluaran, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, kewajiban sosial, respon tenaga kerja, dan hubungan umum. Sedangkan program bantuan adalah laporan tahunan untuk pekerja, kelompok olahraga, ruang pengunjung perwakilan, kafetaria pekerja, makalah organisasi, toko organisasi, batasan item organisasi, bantuan yang sah, ruang pemahaman dan kantor perpustakaan, makan siang, kantor klinis, organisasi spesialis, parkir garasi, proyek olahraga, dan latihan industri perjalanan.

2.1.2.4 Indikator – Indikator Kompensasi

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Heryenzus & Laia,(Toni & Siagian, 2021)telah mengungkapkan bahwa secara keseluruhan ada beberapa petunjuk yang mengkaji gaji sebagai berikut:

1. Gaji, yang merupakan gambaran gaji sebagai bayaran yang diperoleh perwakilan atas komitmen dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi
2. Kompensasi, dorongan moneter dibayarkan langsung kepada perwakilan berdasarkan jam kerja, jumlah produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang dikirimkan.
3. Hadiah dibayarkan langsung kepada perwakilan yang pamerannya masih diunggulkan oleh organisasi.

Jenis alokasi dapat melalui menjaga biaya pembangunan, campuran cadangan organisasi, hubungan antara anuitas dan perlindungan, serta jenis angsuran yang dapat dibayar setiap bulan, sekali atau campuran keduanya.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karir adalah peningkatan ke atas yang menggabungkan posisi, pangkat, pendidikan, dan tugas yang dialami seseorang dalam serangkaian tindakan kepegawaian dan digunakan sebagai alasan untuk membayar, Rivai (Afriadie et al., 2017) Sementara itu, seperti yang ditunjukkan oleh Flippo mencirikan “profesi sebagai perkembangan dari latihan kerja yang terisolasi namun terkait, dan memiliki kemajuan, keselarasan, dan yang berarti dalam kehidupan sehari-hari seseorang.

Pengembangan adalah semua posisi (tempat) yang ditangani atau dipegang selama kehidupan berfungsi seseorang. Cara profesi adalah contoh posisi berturut-turut yang membentuk panggilan individu. Peningkatan profesi adalah peningkatan individu yang dilakukan oleh individu untuk mencapai suatu pengaturan. Manfaat Peningkatan Kejuruan Kemajuan Profesi bermanfaat Bagi organisasi seperti halnya bagi pekerja di dalam organisasi. Keuntungan dari kemajuan panggilan bagi organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Menjamin aksesibilitas kemampuan dan bakat dari pekerja yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melibatkan posisi sesuai kapasitasnya.
- b. Bekerja pada kapasitas organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan perwakilan yang memenuhi syarat yang benar untuk dibentuk oleh organisasi.
- c. Menjamin bahwa kaum minoritas dan wanita memiliki kebebasan yang setara untuk maju ke tingkat profesi yang lebih tinggi.
- d. Mengurangi kelelahan, kelelahan dan memperluas pengalaman bagi

pekerja dengan situasi yang berbeda dalam organisasi.

e. Memberdayakan keragaman sosial didalam organisasi

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Bambang M.Yani(Faustyna & Jumani, 2017) mendefinisikan Kemajuan profesi adalah sebagai berikut: “Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi akan memiliki berbagai asumsi sebagai hadiah atas penebusan dosa atau prestasi yang telah diberikan. Salah satunya adalah keinginan untuk mencapai posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari pada posisi/posisi masa lalu.Sebagaimana dikemukakan oleh Rachmawati (Faustyna dan Jumani, 2017), peningkatan vokasional merupakan tindakan kerja yang membantu para wakil dalam menata profesi masa depan mereka dalam organisasi sehingga organisasi dan wakil-wakil yang bersangkutan dapat membina diri secara maksimal.Sementara itu, Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Irham Fahmi (Faustyna dan Jumani, 2017), pemikiran peningkatan profesi dalam satu definisi lagi dicirikan sebagai pengamanan informasi, kemampuan, dan praktik yang memperluas kapasitas pekerja untuk memenuhi prasyarat perubahan posisi dan permintaan pelanggan dan klien. seorang pekerja untuk mencapai rencana panggilannya, didukung oleh kantor SDM, direktur atau pihak lain.

Pemikiran tentang panggilan adalah rangkaian (suksesi) jabatan atau jabatan yang digeluti oleh seorang individu selama hidup tertentu, suatu penyesuaian kualitas, cara pandang dan inspirasi yang terjadi dalam diri seseorang dengan alasan bahwa dengan bertambahnya usia, ia akan ternyata lebih berpengalaman, dan bisnis yang layak. Selanjutnya layak dengan menitikberatkan pada penambahan dan peningkatan kapasitas seorang pekerja.(Nasfi, 2020)Sebagaimana dikemukakan oleh Dubrin (Ramli dan Yudhistira, 2018), peningkatan vokasional adalah “latihan usaha yang membantu pekerja dalam menata profesi masa depan mereka dalam organisasi sehingga organisasi dan wakil-wakil yang bersangkutan dapat membina diri secara maksimal”.

2.1.3.2 Bentuk- bentuk Pengembangan Karir

Jenis peningkatan panggilan pada dasarnya bergantung pada cara profesi seperti yang ditunjukkan oleh masing-masing asosiasi saat ini, dan sesuai kebutuhan. Cara berprofesi adalah kemajuan jabatan yang digunakan oleh suatu perkumpulan untuk menggerakkan seorang pekerja. Jenis-jenis peningkatan vokasi yang dapat diselesaikan oleh Nitisemito (2016: 74) adalah:

1. Arahan dari administrasi Pemimpin adalah individu yang mempunyai tugas mengkoordinasikan dan mengarahkan bawahan dan dapat memperoleh dukungan dari bawahan dengan tujuan dapat menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Pengajaran dan persiapan Pendidikan dan persiapan merupakan upaya pembinaan SDM, khususnya pembinaan kapasitas keilmuan dan karakter manusia.
3. Kemajuan Promosi dalam aset manusia dewan dapat dicirikan sebagai kemajuan seorang pekerja ke pekerjaan yang lebih tinggi, dilihat Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan perspektif kewajiban yang lebih berat, kedudukan atau status yang lebih tinggi, kemampuan yang lebih baik dan khususnya angsuran tambahan dari upah atau tingkat pembayaran.
4. Perubahan Mutasi atau perpindahan adalah tindakan memindahkan seorang pekerja yang dimulai dari satu pekerjaan kemudian ke pekerjaan berikutnya yang dipandang setara atau setara.

2.1.3.3 Tujuan Pengembangan Karir

Alasan utama untuk pengembangan karir adalah untuk membangun kecukupan dan kemahiran pekerjaan yang diselesaikan oleh perwakilan untuk memberikan hasil yang dapat diterima untuk mencapai tujuan asosiasi tempat mereka bekerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:77-78) tujuan peningkatan vokasi adalah:

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan teman
2. Tunjukkan hubungan bantuan pemerintah yang representative
3. Membantu pekerja memahami kapasitas mereka yang sebenarnya
4. Memperkuat hubungan antara perwakilan dan organisasi
5. Mendemonstrasikan kewajiban sosial
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program organisasi
7. Kurangi omset dan biaya perwakilan
8. Berkurangnya sifat kemahiran dan administrasi yang ketinggalan zaman
9. Memulai penyelidikan, semua hal dipertimbangkan,
10. Menggerakkan suhu pemikiran jangka panjang

2.1.3.4 Desain Pengembangan Karir

Desain pengembangan karir adalah pengaturan perwakilan untuk mendorong kemajuan dan kemajuan profesi pekerja, yang dimulai dari rencana profesi yang mendasar ketika memasuki pekerjaan di organisasi, pembukaan profesi dalam organisasi, dan terakhir peningkatan dan kemajuan dalam profesi yang efektif. Konfigurasi tahapan peningkatan pengembangan terdiri dari:

- a) Tahap penyusunan Tahap ini merupakan tindakan untuk mengubah jenis pekerjaan dalam organisasi untuk mengenali dan menemukan kualitas dan kekurangan perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaannya pada tahap ini, perwakilan harus memiliki pilihan untuk membuat pengaturan mereka menjadi kenyataan, khususnya dengan membangun jenis panggilan yang dibutuhkan pekerja, dan mengatur cara yang harus diambil untuk memahami profesi normal.
- b) Tahap kemajuan Tahap ini merupakan tenggang waktu yang digunakan oleh perwakilan untuk memenuhi kebutuhan berpindah dari satu situasi ke situasi

ideal lainnya. Selama tahap ini, pekerja harus menyelesaikan latihan untuk meningkatkan banyak wawasan, kemampuan, dan mentalitas mereka, sesuai kebutuhan posisi ideal. Pada tahap ini, pekerja juga harus berusaha memahami imajinasi dan dorongan mereka, yang dapat menopang mereka untuk memasuki posisi atau posisi dikemudian hari.

2.1.3.5 Indikator – Indikator Pengembangan Karir

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Siagian, berbagai aspek dan penanda yang harus dipertimbangkan dalam peningkatan profesi adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang wajar dalam panggilan, Perlakuan yang wajar harus diakui apakah langkah-langkah kemajuan tergantung pada pertimbangan yang seimbang, objektif dan umum di antara para wakil.
2. Adanya kepedulian atasan, sebagian besar organisasi mereka dalam pengaturan profesi masing-masing. Salah satu jenis perhatian adalah memberikan masukan kepada perwakilan tentang pelaksanaan kewajiban khusus mereka sehingga para pekerja ini menyadari kemungkinan yang harus dipenuhi. Dengan demikian, masukan ini merupakan bahan penting bagi pekerja mengenai kemajuan awal apa yang perlu mereka ambil untuk memperluas risiko kemajuan mereka.
3. Data tentang peluang yang sama, Pekerja pada umumnya berharap bahwa mereka mendekati data tentang pintu terbuka untuk kemajuan. Pintu masuk ini sangat penting, terutama dengan asumsi bahwa lubang yang dapat diakses diisi melalui proses penentuan bagian dalam yang kejam. Jika akses tersebut tidak ada atau sangat dibatasi, spesialis akan dengan mudah menerima bahwa standar kewajaran dan keseimbangan dan peluang untuk dipertimbangkan, untuk dikembangkan tidak diterapkan dalam asosiasi.
4. Ada minat untuk maju, Metodologi yang tepat digunakan dalam mengembangkan minat buruh untuk kemajuan profesi adalah metodologi

yang adaptif dan proaktif. Artinya, minat untuk membina suatu profesi bersifat sangat individualistis. Seorang pekerja mempertimbangkan faktor-faktor yang berbeda seperti usia, orientasi, jenis dan sifat tempat kerja sekarang, sekolah dan persiapan yang diambil, jumlah lingkungan dan faktor-faktor yang berbeda. Variabel-variabel yang berbeda ini dapat membawa keuntungan individu dalam mengembangkan panggilannya.

5. Tingkat pemenuhan.,Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang perlu mencapai kemajuan, mengingat untuk mengejar suatu profesi, proporsi pencapaian yang digunakan pastilah unik. Hal yang penting adalah konsekuensi dari tingkat pemenuhan, dan pada akhirnya tidak berarti pencapaian mencapai tempat yang lebih tinggi dalam pergaulan, tetapi juga menyiratkan kesediaan untuk mengakuinya, karena batasan yang berbeda. Elemen-elemen yang dilihat oleh seorang individu, pekerja terpenuhi dengan asumsi dia dapat mencapai tingkat tertentu dalam pekerjaannya meskipun fakta bahwa sangat sedikit anak tangga profesi yang dia temukan cara memanjat

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan akibat dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh orang saat menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan” (Dewi Susita et al., 2020) Kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang tercermin dalam cara merencanakan dan mengerjakan semua tugas yang kekuatannya tergantung pada sikap kerja keras, sebagai wakil ahli dalam interaksi kerja” (Winda Annisa Putri, 2019) Kinerja merupakan perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan kerja yang diciptakan oleh pekerja yang ditunjukkan oleh pekerjaannya dalam organisasi” (Lestari, 2018)

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Dahlan (Ma'ruf dan Ketua, 2020) Secara garis besar, pelaksanaan dapat diartikan sebagai akibat dari suatu

pekerjaan yang seorang individu atau kelompok dapat tuntaskan ini sejalan dengan keahlian dan juga kewajibannya, agar dapat memenuhi tujuan tersebut, kelompok tersebut tidak menyalahi hukum yang ada, serta selaras dengan moral dan juga etikanya. Hal ini sejalan dengan yang dinyatakan Mangkunegara (2013: 67) yang mengemukakan bahwa pameran ini didefinisikan sebagai karya atau hasil yang bermutu serta jumlahnya dapat dipenuhi seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya tersebut. Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Nawawi dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa pameran ini didefinisikan sebagai konsekuensi atas melaksanakan sebuah tugas tertentu, baik itu fisik ataupun non fisik, jumlah, kualitas, kebebasan, dan juga waktu.

Eksekusi juga tidak dapat dipisahkan dari faktor batin atau keadaan perwakilan atau pekerja yang menghasilkan presentasi, faktor batin ini mencakup kapasitas ilmiah (mental), kapasitas psikomotor (perkembangan) dan perspektif (emosional). Variabel-variabel interior ini merupakan faktor-faktor yang dapat memberikan eksekusi dan dapat dikerjakan melalui sistem pembelajaran (Nasfi, 2020) menjelaskan bahwa kekurangan pada salah satu atau tiga elemen tersebut dapat menyebabkan kurangnya eksekusi. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pameran dapat digarap melalui proses pengajaran dan persiapan, unsur-unsur luar yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja dalam menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan dan Kinerja sebagai tempat kerja adalah kewajiban individu yang bersangkutan saat ini, sedangkan peningkatan cara paling umum untuk mengembangkan kapasitas individu untuk apa yang akan datang adalah Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (Nasfi, 2020). Untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pekerja, penting untuk memimpin penilaian kerja yang wajar seperti pelaksanaan pekerjaan (jumlah dan kualitas), informasi kerja, drive di tempat kerja, kemampuan mental, disposisi di tempat kerja dan disiplin selama jam kerja.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Kinerja

Elemen-elemen yang memengaruhi kinerja Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Kasmir :

1. Kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seorang individu dalam suatu tugas.
2. Informasi Seseorang yang memiliki informasi pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik pula.
3. Desain Kerja Konfigurasi pekerjaan akan mempermudah perwakilan untuk mencapai tujuan mereka.
4. Karakter Kepribadian atau watak yang digerakkan oleh seorang wakil.
5. Motivasi Kerja Dorongan seseorang untuk mengurus bisnis.
6. Administrasi Perilaku seorang inovator dalam menata, mengawasi dan meminta bawahannya untuk melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan.
7. Gaya Administrasi Gaya atau cara seorang pionir berhubungan dengan bawahannya.
8. Budaya Hirarkis Kebiasaan atau standar yang diterapkan oleh suatu asosiasi atau organisasi.

2.1.4.3 Indikator – indikator Kinerja

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Mangkunegara(Ma'ruf & Chair, 2020)Indikator kinerja perwakilan adalah sebagai berikut:

1. Sifat pekerjaan
2. Partisipasi dan ketergantungan
3. Inisiatif

4. Kapasitas

5. Korespondensi (Komunikasi)

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu landasan para penulis dalam penelitian sehingga para ahli dapat mereplikasi hipotesis yang dapat digunakan dalam menilai hasil eksplorasi. Dari penelitian sebelumnya, penulis hanya mengamati beberapa investigasi dengan faktor yang sama dengan variabel eksplorasi kreator, dan kreator juga mengangkat beberapa penelitian sebelumnya sebagai referensi untuk menyempurnakan materi ulasan dalam ulasan ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel		Temuan
1	Danang Risa Putra(2019) <i>Google Scholar</i>	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Insentif, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja(Y) Motivasi(X1), Kompensasi(X2), Insentif(X3), Disiplin kerja(X4)	Kuantitatif Contoh: regregri berganda	disiplin kerja, Insentif, Kompensasi dan juga Motivasi ini memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan
2	Toni, Mauli Siagian(2021) <i>Google Scholar</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTWinsen Kencana Perkasa	Kinerja(Y) Kompensasi(X1), Kepuasan kerja(X2)	Kuantitatif	Kepuasan kerja dan juga kompensasi ini memberi pengaruh pada kinerja karyawan secara signifikan
3	Windasari,	Pengaruh Motivasi Kerja Dan	Kinerja(Y) Motivasi(X1),	Kuantitatif	Kompensasi dan juga motivasi ini memberi pengaruh

	Windasari Yahya, Muchammad Zulham(2019) <i>Google Scholar</i>	Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Se-Kecamatan Banggil	Kompensasi (X2)		pada kinerja guru secara signifikan
4	Winda Annisa Putri, Agus Frianto(2019)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)	Kinerja(Y) pengembangan Karir (XI), Kompensasi (X2)	Kuantitatif	Pengembangan Karier memberi sumbangsih pengaruh signifikan Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan
5	Hardiyana, Aan Nurhadian, Adhie Fasha(2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan	Kinerja(Y) Kompensasi(XI), Kepuasan kerja(X2)	Kuantitatif	Kompensasi Dan Motivasi Kerja memberi sumbangsih pengaruhsignifikan dan juga positif pada Kepuasan Kerja
6	Ramli, Abdul Haeba Yudhistira, Rizki(2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi	Kinerja(Y) Pengembangan karir(XI) Komitmen Karyawan(X2)	Kuantitatif	Pengembangan karir terhadap kinerja memberi sumbangsih pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

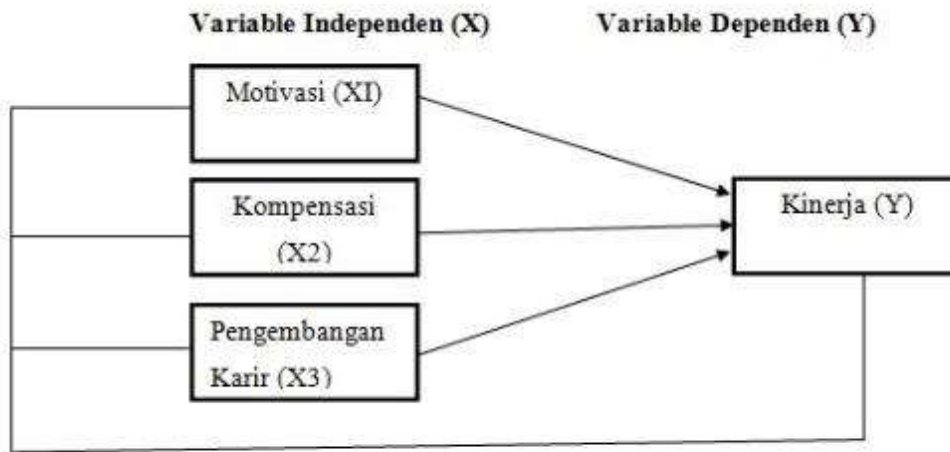
		Humanika di Jakarta			
7	Kusjono, Gatot Ratnasari, Putri (2019) JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan Gatot	Kinerja(Y) Motivasi(X1) Kompensasi(X2)	Kuantitatif	Motivasi dan kompensasi memberi sumbangsih pengaruhsignifikan dan juga positif pada kinerja karyawan

2.3 Kerangka Pemikiran

Mengacu pada pernyataan yang dikemukakan Narbuko & Achmadi, (2016:163) menjelaskan bahwa sistem pemikiran adalah jenis dasar dan lengkap dari suatu gambar atau diagram yang berisi komponen-komponen dasar pemikiran dan hubungan antara komponen-komponen tersebut.

Seperti yang ditunjukkan oleh (Sugiono, 2018: 60) sistem penalaran adalah hubungan antara setidaknya dua faktor yang akan terkonsentrasi secara hipotetis. Ulasan ini memasukkan variabel terikat, khususnya presentasi dan tiga faktor bebas, yaitu inspirasi, gaji, dan kemajuan profesi tertentu, yang dapat dengan sengaja diatur dalam sistem filosofis yang ditampilkan pada gambar di bawah ini:

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Mengingat premis hipotetis dan struktur pemikiran, teori yang dikemukakan dalam ulasan ini adalah

H₁: Motivasi memberi sumbangsih pengaruh signifikan dan juga positif pada Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

H₂: Kompensasi memberi sumbangsih pengaruh signifikan dan juga positif pada Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

H₃: Pengembangan Karir memberi sumbangsih pengaruh signifikan dan juga positif pada Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma