

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

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

(Surianto, 2021: 1) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*" yang bisa diartikan sebagai "daya batin" atau "dorongan". Jadi, secara sederhana dapat dikatakan bahwa motivasi adalah suatu bentuk perubahan yang terjadi pada seorang individu akibat adanya gejala perasaan, jiwa, dan emosi sehingga memberikan dorongan untuk melakukan suatu tindakan yang menjadi kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapainya, baik secara positif maupun negatif.

Menurut Sedarmayanti (2019: 9) dalam (Wasiman, 2021), motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong suatu kegiatan, karena motivasi merupakan faktor-faktor yang mendorong suatu individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Fachreza (2018) dalam (Garaika, 2020), motivasi adalah hal yang menyalurkan, mendukung, dan menyebabkan perilaku seseorang agar mau antusias dan bekerja keras dalam mencapai hasil yang bagus. Pengelola harus mengetahui proses psikologis ini jika mereka ingin berhasil melatih karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah apa yang (tindakan) pembelajar untuk bersedia mengambil tanggung jawab belajar mereka, Motivasi menekankan kepada psikologi individu. Motivasi juga mengacu kepada proses dimana mengarahkan aktivitas kepada tujuan yang dipicu dan digagas sebelumnya (Duha, 2020: 42).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu hal yang menggerakkan, mempengaruhi, atau menantang satu pihak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu kepada pihak lain. Motivasi akan muncul jika disebabkan oleh sesuatu. Motivasi biasanya memberikan pengaruh positif dan memiliki tujuan yang berbeda untuk mencapai sesuatu (Duha, 2020: 43). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu daya penggerak atau dorongan yang ada pada semua orang dan berada dilingkungan sekitarnya yang membuat seseorang bekerja.

#### **2.1.1.2. Teori – Teori Motivasi**

Menurut (Suriyanto, 2021: 5), ada beberapa teori motivasi. Yang pertama adalah teori motivasi Abraham Maslow. Teori ini mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, mencakup rasa lapar, haus, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan rasa aman, mencakup keinginan untuk terlindungi dari bahaya-bahaya seperti bahaya fisik dan mental.
3. Kebutuhan sosial, mencakup rasa penerimaan, kepemilikan, persahabatan dan, kasih sayang.
4. Kebutuhan penghargaan, mencakup 2 penghargaan yaitu penghargaan internal dan penghargaan eksternal. Penghargaan internal mencakup harga diri, prestasi

dan kemandirian sedangkan penghargaan eksternal mencakup perhatian, pengakuan, dan status.

5. Aktualisasi diri, merupakan keinginan seseorang untuk menjadi sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya. Hal ini mencakup pemenuhan diri sendiri, pencapaian potensi diri, dan perkembangan.

Teori kedua adalah teori David McClelland. Teori ini menyebutkan 3 poin, terdiri atas:

1. Kebutuhan akan prestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang – orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu hasrat untuk hubungan antar-pribadi yang ramah dan akrab.

#### **2.1.1.3. Jenis – Jenis Motivasi**

Menurut (Adhari, 2021: 54), motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Dalam motivasi ini dapat muncul tanpa adanya pengaruh dari luar. Seringkali, seseorang menjadi lebih mudah terdorong untuk melakukan suatu tindakan jika orang tersebut termotivasi secara intrinsik. Bahkan, mereka dapat melakukan motivasi untuk diri sendiri tanpa motivasi orang lain. Hal ini dapat terjadi karena adanya beberapa prinsip-prinsip yang dapat berpengaruh terhadap mereka.

2. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena adanya pengaruh lingkungan luar. Dalam motivasi ini untuk membuat seseorang termotivasi dibutuhkan suatu pemicu. Pemicu ini dapat berupa uang, gaji besar, bonus, penghargaan, jabatan, insentif, pujian, hadiah, dan lainnya. Motivasi ekstrinsik memiliki kemampuan dalam mengubah kemauan seseorang. Contohnya motivasi ini dapat mengubah pikiran seseorang yang awalnya tidak mau melakukan sesuatu menjadi mau melakukan sesuatu.

#### **2.1.1.4. Proses Motivasi**

Menurut (Bahri, 2018: 51), proses motivasi terdiri dari 4 komponen-komponen, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya kebutuhan
2. Keinginan untuk bertindak
3. Melaksanakan tindakan
4. Timbulnya rasa kepuasan

Menurut (Bahri, 2018: 50), proses motivasi dimulai oleh seseorang yang mengetahui apa kebutuhan yang belum mereka dapat penuhi, dan tujuannya untuk menciptakan harapan agar mereka dapat memenuhi kebutuhannya. Beberapa tindakan penting yang menuju melalui pencapaian suatu tujuan, dan melalui pencapaian suatu tujuan memungkinkan kita untuk memenuhi suatu kebutuhan.

#### **2.1.1.5. Indikator – Indikator Motivasi**

Menurut (Suriyanto, 2021: 5), mengemukakan indikator-indikator untuk mengukur motivasi terdiri atas:

1. Kebutuhan fisiologis

2. Kebutuhan rasa keamanan dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

## **2.1.2. Kompensasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Arismunandar & Khair, 2020). Menurut (Widyawati, 2018: 38), kompensasi merupakan jumlah dari semua balas jasa yang diterima karyawan atas kinerja mereka dalam suatu perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima dalam bentuk fisik atau non fisik. Kompensasi dapat diartikan sebagai semua balas jasa yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan atas hasil atau jasa pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan/organisasi, baik berupa uang ataupun barang (Harahap et al., 2021: 117).

Kompensasi (*compensation*) adalah proses pemberian balas jasa yang adil kepada karyawan yang sepadan dengan kontribusinya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Kompensasi juga meliputi setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kinerja yang mereka capai dalam suatu organisasi, ini meliputi segala imbalan yang akan dibayar oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu

yang merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh mereka (Suryani & Sanjiwani, 2019: 97).

Menurut Edy Sutrisno dalam (Rahmati et al., 2020), mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*).

Kompensasi adalah biaya dan beban bagi suatu organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan tersebut mengharapkan agar kompensasi tersebut dapat menghasilkan balas jasa yang lebih besar untuk kinerja pekerjaan. Oleh karena itu, nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan, supaya organisasi atau perusahaan tersebut memperoleh keuntungan dan menjamin kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan tersebut (Arismunandar & Khair, 2020). Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang, barang, maupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan dihitung dari evaluasi hasil kerja karyawan.

#### **2.1.2.2. Fungsi dan Tujuan Kompensasi**

Menurut (Irmayani, 2021: 71), perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan karena memiliki suatu tujuan tertentu. Di antaranya meliputi menarik karyawan yang berkualitas, mengurangi pergantian atau mempertahankan karyawan, memastikan kompensasi yang adil bagi karyawan, mengevaluasi prestasi atau kinerja karyawan, mematuhi peraturan-peraturan yang ada, dan pengendalian beban atau biaya.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan dalam (Rahmat et al., 2020: 14) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan program kompensasi, terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sedangkan majikan harus memberikan kompensasi sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan program kompensasi, maka karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik mereka untuk mendapatkan kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka akan lebih mudah untuk merekrut karyawan yang berkualitas bagi perusahaan.

4. Motivasi

Manajer dapat dengan mudah memotivasi karyawannya jika imbalan yang ditawarkan cukup tinggi.

5. Disiplin

Memberikan tingkat kompensasi yang cukup tinggi, maka kedisiplinan karyawan pun menjadi lebih baik. Para karyawan akan mengetahui dan mengikuti peraturan yang berlaku.

#### 6. Stabilitas karyawan

Jika program kompensasi berdasarkan prinsip-prinsip yang adil, rasional, dan keharmonisan yang kompetitif, maka dapat dipastikan stabilitas karyawan akan aman karena pergantian yang relatif rendah.

#### 7. Pengaruh pemerintah

Campur tangan dari pemerintah dapat dihindari jika program kompensasi mematuhi undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas gaji minimum).

#### 8. Pengaruh serikat karyawan

Program kompensasi yang baik dapat menghindari pengaruh serikat karyawan dan memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka.

Kompensasi memiliki fungsi yang sangat penting dalam memudahkan perputaran roda suatu perusahaan. Fungsi kompensasi meliputi:

1. Pemakaian sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Semakin banyaknya karyawan yang menerima kompensasi yang lebih tinggi, maka semakin banyaknya karyawan yang berkinerja baik. Semakin banyak karyawan yang berkinerja baik, maka dapat mengurangi beban atau biaya tenaga kerja yang berlebih.
2. Mendorong pertumbuhan ekonomi dan stabilitas suatu organisasi atau perusahaan. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kontribusi bagi pertumbuhan ekonomi dan stabilitas perusahaan.
3. Dalam rangka pengelolaan manajemen sumber daya manusia, fungsi kompensasi adalah untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Kompensasi

yang memadai diperlukan untuk mempertahankan karyawan berkualitas yang sudah ada dan juga menarik para pelamar kerja yang berkualitas.

Untuk mencapai tujuan dan fungsi tersebut di atas, pemberian kompensasi harus mengikuti langkah-langkah manajemen kompensasi, yaitu:

1. Melakukan evaluasi terhadap setiap pekerjaan dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan.
2. Melakukan survei untuk menentukan keadilan eksternal berdasarkan pembayaran gaji di pasar tenaga kerja.
3. Melakukan evaluasi terhadap harga setiap pekerjaan untuk menentukan pembayaran gaji berdasarkan keadilan internal dan eksternal.

#### **2.1.2.3. Jenis – Jenis Kompensasi**

Menurut (Suriyanto, 2021: 72), jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu:

1. Kompensasi langsung yang diberikan berdasarkan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, yang dapat berupa:
  - a. Upah, adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan harian berdasarkan kesepakatan yang telah disepakati.
  - b. Gaji, adalah kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan tetap secara berkala dan memiliki jaminan yang pasti.
  - c. Upah insentif, adalah tambahan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan yang kinerja kerjanya lebih tinggi dari biasanya.
2. Kompensasi tidak langsung yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan, yang dapat berupa:

- a. *Benefit*, meliputi program-program perusahaan seperti jaminan hari tua, pensiun, tabungan, waktu lembur, dan lain-lain.
- b. *Service*, meliputi barang /fisik seperti jasa, tempat istirahat, mobil perusahaan, mushola dan lain-lain.

Menurut Mondy dan Martocchio (2016), terdapat dua jenis kompensasi, meliputi: keuangan (*financial*) dan non-keuangan (*non-financial*). Kompensasi keuangan (*financial*) dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi keuangan langsung dan kompensasi keuangan tidak langsung. Kompensasi keuangan langsung meliputi kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, komisi atau bonus. Kompensasi keuangan tidak langsung meliputi segala kompensasi yang tidak mencakup dalam kompensasi keuangan langsung seperti liburan, cuti sakit, asuransi kesehatan dan lainnya. Sedangkan kompensasi non-keuangan (*non-financial*) meliputi penghargaan, pengakuan, dan pujian (Suryani & Sanjiwani, 2019: 98).

#### **2.1.2.4. Indikator – Indikator Kompensasi**

Menurut (Wardhana et al., 2022: 98), mengemukakan indikator-indikator untuk mengukur kompensasi terdiri atas:

1. Gaji atau upah
2. Tunjangan
3. *Reward* atau insentif
4. Fasilitas
5. Pensiun

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut (Purba et al., 2020: 54), Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang berkaitan dengan penyesuaian karyawan yang sehat terhadap situasi dan kondisi kerja, termasuk dalam kondisi sosial, kondisi psikologis, kondisi fisik, dan masalah upah.

Menurut (Purba et al., 2020: 54), Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seorang karyawan dalam kaitannya dengan kondisinya dan pekerjaannya.

Menurut (Garaika, 2020), kepuasan kerja adalah perasaan kerja yang positif yang merupakan hasil /dampak dari mengevaluasi berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional dimana seorang karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Menurut (Bahri, 2018: 67), Kepuasan kerja ialah sebuah perilaku karyawannya terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kondisi kerjanya, kerja samanya diantara karyawan, penghargaan yang didapatkannya, serta masalah terkait dengan faktor fisiknya dan psikologisnya (Bahri, 2018: 67).

Menurut (Muhammadin et al., 2021: 45), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendorong atau tidak mendorong seorang karyawan yang berhubungan mengenai pekerjaannya, yang meliputi berbagai aspek seperti gaji atau upah yang diberikan, hubungan dengan sesama rekan kerja, kesempatan perkembangan karir, jenis pekerjaan, posisi pekerjaan, kualitas pengawasan, dan struktur organisasi perusahaan. Sedangkan perasaan yang berhubungan mengenai

dirinya, antara lain umur, pendidikan, kondisi kesehatan, kemampuan, dan sebagainya. Jadi bisa di simpulkan kepuasan kerja ialah sebuah sikap, rasa, ataupun respon positif seseorang atas pekerjaannya terkait dengan kondisi kerjanya, rekan kerjanya, penghargaannya, serta hal lainnya.

#### **2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut (Muhammadin et al., 2021: 47), faktor penting yang banyak berpengaruh terhadap kepuasan kerja merupakan pekerjaan yang menantang secara mental, sesama karyawan saling membantu, kondisi atau lingkungan kerja yang mendukung, dan adanya pemberian imbalan yang adil. Karyawan lebih mungkin untuk menikmati pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki serta menawarkan mereka berbagai tugas yang berbeda dan kebebasan. Karakteristik-karakteristik tersebut menjadikan pekerjaan yang menantang secara mental. Selanjutnya pekerjaan yang tantangannya terlalu kecil akan membuat seseorang merasa bosan, namun pekerjaan yang terlalu banyak tantangannya dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

Menurut (Muhammadin et al., 2021: 48), ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor fisik, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan dan lingkungan fisik kerja, yang mencakup peralatan kerja, jenis pekerjaan, status kesehatan karyawan, aturan jam kerja, dan sirkulasi udara di tempat kerja

2. Faktor psikologis, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang mencakup keamanan atau keselamatan kerja, minat, perasaan terhadap pekerjaan, dan sikap dalam pekerjaan.
3. Faktor sosial, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar rekan kerja, dan atasan atau bosnya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan tunjangan dan jaminan karyawan, yang mencakup sistem pengupahan, tingkat tunjangannya, jaminan sosial, promosi atau kenaikan jabatan, fasilitas yang bagus, dan lainnya.

#### **2.1.3.3. Pengukuran Kepuasan Kerja**

Menurut (Purba et al., 2020: 57), ada 2 metode pendekatan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Angka nilai global tunggal (single global rating)

Dalam metode angka nilai global tunggal hanya meminta para individu untuk menjawab satu pertanyaan saja.

2. Skor penjumlahan (*summation score*)

Metode penjumlahan ini terdiri dari serangkaian langkah kerja yang digunakan untuk mengidentifikasi unsur utama pekerjaan dan menanyakan pendapat karyawan tentang setiap unsur.

#### **2.1.3.4. Indikator – Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator yang di gunakan didalam mengukur kepuasan kerja karyawannya (Bahri, 2018: 69), terdiri atas:

1. Pekerjaan itu sendiri

2. Gaji
3. Kesempatan naik jabatan atau promosi
4. Supervisor
5. Rekan kerja

#### **2.1.4. Kinerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Menurut (O. S. Sinaga et al., 2020: 5), Kinerja merupakan hasil yang sebenarnya atau tingkat pencapaian yang dihitung secara berkala baik kualitatif maupun kuantitatif yang berdasarkan tujuan, kriteria, dan standar yang ditentukan sebelumnya sebagai akibat dari tanggung jawab dan wewenang suatu pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Sinambela and Sarton Sinambela, 2019), *performance* sering dijelaskan dari terjemahan bahasa Inggris sebagai kinerja. Kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk hasil kerja atau prestasi kerja, walaupun kinerja memiliki arti yang lebih luas karena prestasi kerja tidak hanya berarti tentang hasil kerja, tetapi juga termasuk proses yang sedang berlangsung. Kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan pencapaian kontribusi terhadap perekonomian, tingkat kepuasan pelanggan, dan tujuan strategis organisasi (O. S. Sinaga et al., 2020: 5).

Kinerja adalah aktivitas seseorang atau hasil kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mempengaruhi berbagai faktor-faktor untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja merupakan kesuksesan seorang karyawan, kelompok suatu perusahaan atau

organisasi dalam mencapai tujuan strategis tertentu melalui perilaku yang diharapkan. Untuk mencapai tujuannya, sebuah organisasi wajib memiliki kinerja yang efektif dan efisien karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok. Hakikat manajemen kinerja adalah aktivitas mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi organisasi, tapi juga bermanfaat bagi manajer serta individu (O. S. Sinaga et al., 2020: 14).

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh atas suatu pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan tanggung jawabnya selama periode tertentu (Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, 2020: 9). Jadi bisa disimpulkan kinerja ialah perolehan dari proses kerja dan perilaku individu yang dievaluasi berkala dari segi kualitasnya atau kuantitasnya sesuai dengan tujuannya, standarnya dan kriterianya yang sudah ditetapkan .

#### **2.1.4.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Chaerudin, Rani, & Alicia, 2020: 32), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam organisasi yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam (Surajiyo et al., 2020: 19) mengemukakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, antara lain: kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik keterampilan,

kemampuan dan pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seorang karyawan tahu apa yang kinerja, sikap yang baik dan kemauan untuk selalu berubah.

Menurut (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020: 122), kinerja di pengaruhi 3 faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Individu, mencakup keterampilan dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan seorang karyawan memiliki pengaruh terhadap beberapa faktor. Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi 2 kelompok, yaitu etika dan motivasi kerja serta keterampilan dan kemampuan kerja.
2. Faktor pendukung perusahaan atau organisasi, artinya karyawan membutuhkan dukungan perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja untuk menjalankan tugasnya. Pendukung itu meliputi bentuk lingkungan kerja yang nyaman, penyediaan fasilitas yang memadai, dan pengorganisasian. pengorganisasian bertujuan untuk memperjelas kepada semua orang tentang tujuan yang ingin dicapainya dan menentukan cara yang harus dilakukan agar dapat mencapai tujuan tersebut. Setiap orang harus memahami dan memiliki deskripsi tugas atau pekerjaan yang jelas.
3. Faktor pendukung manajemen, artinya kinerja semua orang dan kinerja perusahaan sangat bergantung terhadap keterampilan manajemen para manajer atau atasannya, baik untuk membentuk hubungan sosial dan sistem kerja yang harmonis dan aman, maupun untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

### **2.1.4.3. Fungsi Kinerja**

Kinerja sebagai hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan individu dalam organisasi, memiliki fungsi yang bersifat operatif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Surajiyo et al., 2020: 13).

Menurut Werther dan Davis dalam (Surajiyo et al., 2020: 14), fungsi kinerja terhadap karyawan yang digunakan oleh suatu perusahaan atau organisasi antara lain:

1. Peningkatan kinerja, memungkinkan manajemen dan karyawan dapat mengambil langkah-langkah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja.
2. Keputusan penempatan, menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk transfer, promosi, dan demosi bagi karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi, menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk menentukan karyawan yang berhak mendapatkan tambahan gaji atau upah.
4. Perencanaan dan perkembangan karier, mengarahkan untuk menentukan jenis dan potensi karir karyawan.
5. Prosedur perekrutan, mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan yang telah diterapkan di dalam perusahaan.
6. Kebutuhan pelatihan dan perkembangan, menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk mengetahui kebutuhan pelatihan dan perkembangan yang diperlukan karyawan.
7. Kesempatan yang sama, perusahaan memberikan kesempatan yang sama bagi karyawan sehingga keputusan penempatan tidak bersifat diskriminatif.

8. Ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan, berfungsi untuk menjelaskan kesalahan yang telah terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di bidang desain jabatan, informasi karyawan dan informasi sumber daya manusia lainnya.
9. Umpan balik, memberikan *feedback* kepada kepentingan karyawan terutama departemen sumber daya manusia.
10. Tantangan eksternal, memberikan gambaran kepada manajemen seberapa besar pengaruh faktor eksternal terhadap karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.4.4. Indikator – Indikator Kinerja**

Indikator yang di gunakan didalam mengukur kepuasan kerja karyawannya, (Fialy & Tirtayasa, 2020: 69) terdiri atas:

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Sikap
5. Disiplin waktu dan absensi

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini merupakan penelitian terapan yang menggunakan variabel yang sama dengan penelitian terdahulu sehingga perlu mengambil beberapa penelitian sebelumnya untuk digunakan sebagai referensi.

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

<b>No</b>	<b>Nama dan Tahun Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Alat Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	(Arifudin, 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media  (Sinta)	Regresi linier Berganda	Hasil penelitian yang dilakukan di PT Global Media menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
2	(Lukito & Andra, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial PT Semen Padang dengan Variabel Demografis Sebagai Moderator  (Sinta)	Regresi linier Berganda	Kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaji, kesempatan promosi, atasan, dan tunjangan diketahui tidak berpengaruh terhadap kinerja. Prosedur dan peraturan kerja ditemukan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Demografis terbukti memoderasi hubungan antara kepuasan dan kinerja.
3	(Arismunandar & Khair, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan  (Sinta)	Regresi linier Berganda	Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, analisis jabatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pola pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4	(Lie & Siagian, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner  (Google Scholar)	Regresi linier Berganda	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Arianto & Kurniawan, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  (Sinta)	Regresi linier Berganda	Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
6	(Garaika, 2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja  (DOAJ)	Regresi linier Berganda	Kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara.

7	(Hustia, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi  (Sinta)	Regresi linier Berganda	ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang)
---	----------------	--	-------------------------	--

**Sumber:** (Arianto & Kurniawan, 2020; Arifudin, 2019; Arismunandar & Khair, 2020; Garaika, 2020; Hustia, 2020; Lie & Siagian, 2018; Lukito & Andra, 2019)

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

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

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena motivasi merupakan faktor yang menggerakkan suatu individu untuk melakukan suatu tindakan dan kerjaan. Motivasi bisa mendorong karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk suatu organisasi atau perusahaan. Jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas maupun kemandirian. Adanya motivasi yang tinggi dari karyawan akan menggerakkan karyawan tersebut dalam usahanya untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan (Lie & Siagian, 2018).

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

Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan sesuatu yang dibutuhkan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya.

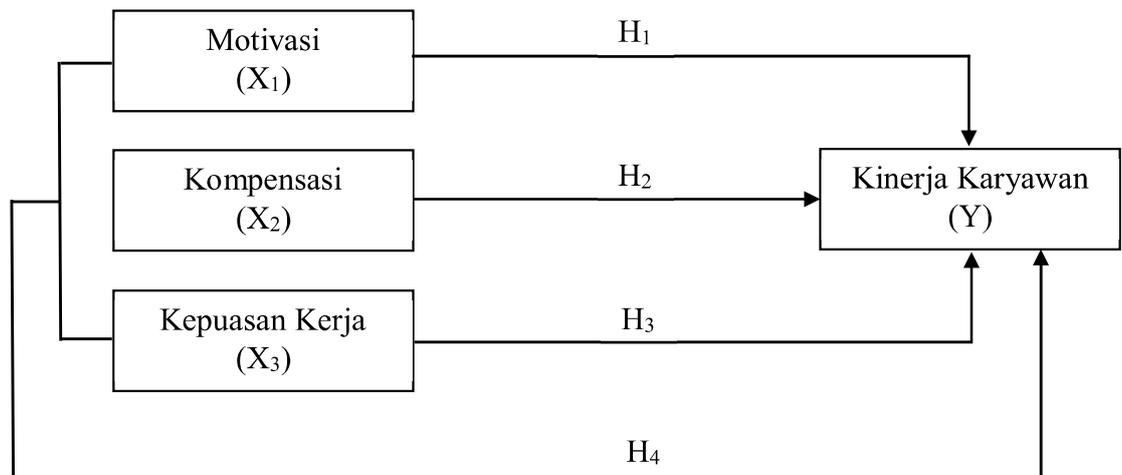
Kompensasi sangat penting karena bisa membantu keberhasilan perusahaan, bisa berupa dengan upah finansial langsung ataupun finansial tidak langsung yang diterima oleh karyawan digunakan sebagai kompensasi bagi perusahaan. Dengan kompensasi yang cukup, maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan (Siagian, 2021).

### **2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya rasa senang terhadap pekerjaannya, karyawan akan bisa melaksanakan pekerjaan dan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dalam bentuk gaji yang diterima, tetapi juga mencakup hal lainnya seperti pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja berpengaruh baik dan dominan terhadap kinerja. Semakin baik kepuasan kerja, semakin baik tingkat kinerja karyawan (Suroto, We, & Hendra, 2018).

### **2.3.4. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena karyawan akan memberikan kinerja terbaik apabila para karyawan mendapatkan motivasi yang tinggi, kompensasi yang cukup, dan terdapat perasaan puas yang tinggi terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja dapat dicapai dengan meningkatkan motivasi, pemberian kompensasi yang layak, dan peningkatan kepuasan kerja karyawan (Garaika, 2020).



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

#### 2.4. Hipotesis

Atas dasar latar belakang dan teori penelitian yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini terdiri atas 4, yaitu:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.

H4: Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karimun Marine Shipyard.