

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Berdasar (Adha, 2019: 52) Motivasi ialah memberikan pergerakan yang memunculkan rangsangan kerja agar individu mampu, efektif bekerja, juga terintegritas bersama segenap upaya guna mencapai kesenangan. Sedangkan menurut (Arisanti, 2019: 102) Motivasi ialah desakan, impian, serta hasrat penggerak yang berasal dari diri perorangan untu kmelakukan sesuatu.

Menurut (Chikmawati, 2019: 44) Motivasi ialah pelimpahan rangsangan perorangan guna mengakibatkan ia bertindak menuju targetnya. Pelimpahan motivasi ialah suatu maksud agar pekerja mampu bertindak sejalan bersama pedoman serta tanggungjawab yang dipercayakan hingga target entitas mampu terwujud dengan baik.

Menurut (Latief, 2018: 32) Motivasi ialah hasrat yang mengakibatkan perorangan sanggup mengerjakan suatu aktivitas, atau sering dimaknai sebagai aspek perangsang tindakan seseorang. Supaya pekerja merasa menjadi bagian dari entitas, kemakmurannya perlu diperhatikan lewat penyerahan kompensasi berupa: gaji, jaminan kesehatan, pensiun, insentif finansial serta nonfinansial, juga fasilitas lain yang dimungkinkan mendorong serta menciptakan loyalitas pada perusahaan.

Menurut (Mundakir, 2018: 39) Motivasi ialah keadaan memicu pekerja guna mewujudkan maksud serta impiannya. Motif itulah yang mengakibatkan tiap

pekerja tidak hanya beragam dalam kecakapan namun juga keinginan akan sesuatu

Menurut (Wibowo, 2018: 177) Motivasi ialah tahapan guna menggalakan motif menjadi perubahan ataupun perilaku untuk mencukupi keperluan serta perwujudan target, maupun kesanggupan individu menstimulai tindakannya. Sedang berdasar (Siagian, 2017: 5) aspek yang menstimulasi perorangan guna menjalankan suatu aktivitas, ataupun sering dimaknai sebagai pemicu individu.

Berdasarkan pernyataan diatas mampu disimpulkan bahwa Motivasi ialah rangsangan, impian serta pemicu yang muncul dari diri guna menjalankan sesuatu.

2.1.1.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut (Chikmawati, 2019: 44) Tujuan Pemberian Motivasi kerja ialah supaya pekerja mampu berkerja sejalan bersama pedoman serta tanggungjawan kerja hingga target entitas terwujud dengan baik. Selain itu, juga termuat aspek upaya, yakni upaya yang bermutu, terarah serta konsisten bersama dengan tujuan yang diinginkan.

2.1.1.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Chikmawati, 2019: 45) Wujud maupuk aspek yang mampu dimanfaatkan guna menciptakan semangat kerja yakni :

1. Gaji yang cukup
2. Mempertimbangkan kerohanian
3. Mewujudkan suasana relax
4. Harga diri perlu diperhatikan

5. Peluang untuk berkembang
6. Jaminan keamanan masa depan
7. Upaya kepemilikan legalitas pekerja
8. Kesempatan untuk diskusi disuatu waktu
9. Pembinaan insentif yang terstruktur
10. Fasilitas yang menyenangkan

2.1.1.4 Indikator- indicator Motivasi

Menurut (Latief, 2018: 40) indicator- indicator yang digunakan dalam motivasi kerja adalah:

1. Keperluan Fisiologi (*physiological needs*), ialah keperluan mendasar individu untuk hidup terkait oksigen, makan, rumah, tidur, minum, seks dan lainnya.
2. Keperluan Rasa Aman (*safety needs*), terkait keamanan serta penjagaan dari bahaya, kecelakaan kerja, jaminan hari tua serta jaminan keberlanjutan kerja.
3. Kepentingan Sosial (*social needs*) termasuk keperluan afiliasi, interelasi, pertemanan. Bila dalam lingkup entitas maka terkait kelompok kerja, wisata, juga supervisi yang baik.
4. Keperluan Penghargaan (*esteem needs*) terkait hasrat dihargai, dihormati, apresiasi kecakapan serta efektivitas pekerjaan.
5. Keperluan aktualitas diri (*self actualization needs*) berkaitan dengan perluasan potensi diri individu. Aktualisasi diri menduduki posisi tertinggi pada hirarki Maslow.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Kerja

Berdasar (Wibowo, 2018: 176) Kompensasi ialah segenap upah yang diperoleh pekerja sebagai balas jasa yang diberikan. Terdapat 2 cara dalam pembayaran pada pegawai yakni pembayaran langsung serta tak langsung. Pembayaran langsung berupa insentif, gaji, serta bonus. Sedangkan pembayaran tak langsung berwujud tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut (Mundakir, 2018: 39) kompensasi ialah suatu tahl yang dipersembahkan bagi pekerja guna mencukupi keperluan baik finansial maupun non sebagai imbalan atas keberlangsungan serta pencapaian target entitas. Kompensasi menjadi suatu alasan kuat bagi pekerja dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan berimbas pada kecukupan keperluan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung pekerja bisa mencukupi keperluan fisik yang menjadi kepentingan utaman.

Menurut (Khoiriah, 2019: 129) kompensasi ialah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun barang yang diperoleh pekerja sebagai imbalan. Imbalan ialah hal krusial yang diharapkan oleh tiap individu atas hasil kerjanya pada entitas.

Menurut (Panjaitan, 2018: 86) Kompensasi ialah segala apresiasi berupa uang maupun barang langsung serta tak langsung, yang diperoleh pekerja sebagai balas jasa dari entitas.

Sedangkan berdasar (Udin, 2018: 3) Kompensasi ialah apresiasi atauun timbal balik pada pekerja yang telah berkontribusi guna mewujudkan targetnya dengan bekerja.

Berdasar (Saili, 2018: 393) Kompensasi ialah *feedback* yang dialokasikan entitas pada pekerja atas performa yang dipersembahkan bagi kelangsungan perusahaan baik berupa uang maupun barang. Sedangkan berdasar (Siagian, 2018: 16) kompensasi ialah segenap imbalan baik uang, kenikmatan ataupun barang yang dipersembahkan entitas bagi pegawai akibat performa kerjanya.

Dari sejumlah pandangan ahli mampu dikonklusikan bahwa bahwa kompensasi ialah hak pekerja setelah pengalokasian pikiran, waktu serta tenaga, bagi entitas perusahaan sesuai ketentuan, yang bisa mengubah performa setelahnya.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Pengalokasian tunjangan di perusahaan wajib di atur sedemikian rupa sehingga system yang baik terbentuk. Menurut (Chikmawati, 2019: 43) maksud pengalokasian kompensasi ialah:

- 1 Meraih personil berkualifikasi
1. Menjaga pekerja yang ada
2. Menjamin kesetaraan
3. Apresiasi tindakan
4. Kontrol biaya
5. Menjalankan ketentuan hukum

Menurut (Mundakir, 2018: 43) Tujuan pemberian kompensasi ialah demi kesenangan pekerja yang berfungsi menstabilkan pegawai guna meminimalisir angka *turn-over*. Pekerja juga akan fokus pada pekerjaannya tanpa mengindahkan serikat buruh. Pengalokasian kompensasi yang wajar juga berlandaskan

kemahiran juga tenaga diharapkan mampu membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional.

2.1.2.3 Fungsi Kompensasi

1. Menurut (Runtuwene, 2019: 71) Pendistribusian SDM seefisien mungkin. Tugas ini mengindikasikan bahwa penyerahan kompensasi yang cukup pada pekerja berprestasi, akan merangsang mereka untuk lebih giat bekerja. Adanya kecondongan perpindahan pekerja ke tempat yang menjamin kompensasi yang lebih tinggi melalui tampilan kecakapan kerja.
2. Pemanfaatan SDM yang Efisien serta Efektif. Melalui penyajian kompensasi yang tinggi pada pekerja bermakna adanya korelasi pemanfaatan tenaga seefektif juga seefisien mungkin. Dikarenakan berimbang pada pperwujudan manfaat serta keuntungan sebanyak mungkin. Produktifitas pekerja aman berperan pada fase ini.
3. Merangsang kemapanan serta kesejahteraan ekonomi sebagai efek persebaran serta pemanfaatan SDM secara benar juga tepat, hingga mampu menyokong kemapanan entitas serta berkontribusi guna merangsang kesejahteraan juga kemapanan ekonomi negara secara totalitas.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Berdasar (Octaviani, 2018) aspek yang menggeser tingkat besar kecilnya kompensasi adalah:

1. Penawaran serta Permintaan Tenaga Kerja : Hukum ekonomi tidak sepenuhnya bisa dipakai namun hukum permintaan penawaran mampu mendorong upah.

Saat suatu posisi memerlukan keterampilan tinggi serta jumlah ketersediaan minim, maka upahnya cenderung tinggi. Sedangkan bila penawaran posisi tinggi maka upahnya rendah.

2. Organisasi Buruh :

Keberadaan organisasi buruh berimbas pada terciptanya jenjang serikat buruh yang kuat.

3. Kemampuan untuk Membayar :

Kesanggupan pembayaran upah tetap kembali pada entitas meski tuntutan serikat buruh tinggi.

4. Produktivitas :

Tingginya upah seiring bersama prestasi kerja, semakin tinggi prestasinya akan tinggi pula upahnya. Ini diakibatkan upah ialah wujud apresiasi atas performa kerja. Performa kerja tampak melalui produktifitasnya.

5. Biaya Hidup :

Biaya hidup menjadi aspek yang butuh pertimbangan juga perhatian. Keberagaman biaya hidup tiap daerah menjadikan perbedaan upahnya. Kian tinggi biaya hidupnya upah juga meningkat.

6. Pemerintah :

Pemerintah mampu meregulasi tinggi rendahnya upah. Penetapan UMR ialah wujud regulasi pemerintah yang wajib dipenuhi entitas bisnis.

7. Keadilan dan Kelayakan Upah :

Pengalokasian upah wajib mengutamakan prinsip keadilan, yang berarti keselarasan antara pengorbanan (input) serta penghasilan (*output*). Selain itu

juga perlunya aspek kelayakan yakni melalui pengkomparasian sistem penggajian dengan entitas lain.

2.1.2.5 Indikator-indikator kompensasi

Berdasar (Octaviani, 2018: 111) Indikator yang dipakai pada kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

- a. Gaji yang diperoleh berdasar pekerjaan serta posisi.
- b. Bonus yang didapat berdasar ekspektasi
- c. Pemberian tunjangan yang sesuai.

2. Kompensasi non Finansial

- a. Pendistribusian tugas berdasar kemahiran.
- b. Kondisi kerja yang nyaman

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Khoiriah, 2019:) Kinerja ialah metode yang berfungsi mempermudah manajer publik guna mengukur pencapaian suatu program melalui tolak ukur finansial serta non. Sistem pengukuran performa mampu dimanfaatkan seagai peranti kontrol, dikarenakan adanya pemererat berupa reward and punishment systems.

Menurut (Wibowo, 2018: 178) kinerja ialah mutu serta kapasitas yang dihasilkan saat bekerja demi mewujudkan target serta hasrat pribadi maupun entitas.

Menurut (Dwianto, 2019: 214) Kinerja ialah output kerja secara mutu serta volume yang diraih selama menjalankan tugas sesuai tanggungjawabnya.

Menurut (Panjaitan, 2018: 84) kinerja ialah suatu output yang diraih pekerja berdasar standar serta ketentuan yang ditetapkan selama durasi tertentu.

Menurut (Udin, 2018: 2) Kinerja ialah output pekerjaan yang diraih berdasar ketentuan pekerjaan. Tiap pekerjaan memiliki kriteria khusus guna mewujudkan target yang dikenal sebagai standar pekerjaan.

Menurut (Syardiansah, 2018: 149) Kinerja ialah output kerja baik kuantitas maupun kualitas yang tercapai oleh seluruh pekerja selama pengerjaan tugas berdasar tanggungjawab yang diberi.

Berdasar pendapat tersebut mampu disimpulkan bahwa kinerja ialah taapan guna mendorong manajer publik menaksir perolehan suatu skema lewat pengkalkulasian finansial juga non finansial

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Aspek yang mampu memepengaruhi performa berdasar (Chikmawati, 2019: 45) yakni :

1. Faktor personal, terkait aspek keilmuan, ketrampilan, kemahiran, kepercayaan diri, stimulasi serta tanggungjawab dari tiap pekerja.
2. Faktor kepemimpinan, berupa mutu manajer, serta team leader saat merangsang spirit, petunjuk serta pengayoman pada pekerja.
3. Faktor tim, mencakup mutu pengayoman serta spirit dari rekan tim, kepercayaan, solidaritas, juga kerukunan anggota kelompok.

4. Faktor sistem, mencakup tatanan kerja, prasarana, operasi, serta budaya kerja entitas.
5. Faktor kontekstual (situasional), terkait himpitan serta transformasi lingkungan eksternal juga internal.

2.1.3.3 Indikator-indikator Kinerja

Menurut (Dwianto, 2019: 214) indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja adalah:

1. Kualitas, yaitu kadar output yang berlandaskan barometer yang ditaksir melalui kecermatan, kecakapan, ketepatan, serta kesuksesan hasil.
2. Kuantitas, yaitu kapasitas output berdasar durasi kerja, poin utamanya ada pada kecepatan penyelesaian pekerjaan.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu kewajiban melaksanakan kegiatan terkait pekerjaan yang diberikan.
4. Tanggung jawab, yaitu dampak dari terjalankannya fungsi baik hak maupun kewajiban juga kekuasaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Riset sebelumnya ialah landasan penyusunan riset yang bermanfaat dalam perbandingan serta rujukan bagi penelitian kedepannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Telekom di Kota Batam *The Influence of Leadership Style and Compensation to Employee Performance*. Cara pengkajian yang dimanfaatkan yakni Regresi Linear Berganda dengan variabel independen

Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dengan hasil penelitian ialah secara serentak berdampak positif dan signifikan dalam Kinerja karyawan (Y) pada PT Mega Telekom in Batam City

Riset oleh Zulifah Chikmawati (2019) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Teknik analisis yang digunakan ialah teknik analisis Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja (X1) serta variabel Disiplin Kerja (X2) berimbas positif pada Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Riset yang dilakukan Panjaitan (2018) berjudul Pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan di PT. Pembangunan Central Indonesia. Cara pengkajian yang dimanfaatkan analisis yang digunakan ialah teknik analisis Regresi Linear Berganda. Output risetnya ialah secara parsial kompensasi finansial juga non finansial berdampak signifikan pada performa karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia.

Riset Paramita (2019) berjudul Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tridaya Eramina Bahari. Teknik analisis yang digunakan ialah teknik Analisis Regresi Berganda dengan output mengindikasikan adanya dampak positif juga signifikan antara motivasi kerja dan Kompensasi pada kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanti (2018) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia. Dengan cara pengkajian yang dimanfaatkan ialah teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Output riset mengindikasikan gaya

kepemimpinan serta motivasi secara simultan berimbas positif dan signifikan pada performa pekerja.

Riset oleh Udin Putra (2018) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Dengan output Penelitian mengindikasikan adanya dampak positif juga signifikan dari variabel motivasi kerja serta kompensasi pada performa pekerja di PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.

Riset Rajagukguk (2018) berjudul Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Medan. Dengan teknik analisis Regresi Linier Berganda. Dengan output Penelitian mengindikasikan bahwa secara Simultan, variabel komunikasi serta motivasi berdampak signifikan pada kinerja pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiyono & Qomariyah, 2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). Dengan teknik pengujian Regresi Linier Berganda. Output riset mengindikasikan secara parsial kompensasi berdampak positif juga signifikan pada performa pekerja. Motivasi berimbas positif serta signifikan pada performa karyawan. komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, komitmen serta motivasi secara serentak berdampak positif juga signifikan pada performa pekerja.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Setiyawati (2018)	The Effect Compesation, education and training, and motivation to employees performance PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.	Analisis Regresi Linear Berganda	Variabel independen pelatihan, imbalan, stimulan serta keilmuan secara serentak berdampak positif juga signifikan pada capaian kerja di PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran.
2	Zulifah Chikmawati (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Regresi Linier Berganda	Stimulan serta Disiplin Kerja berdampak positif pada peforma pekerja PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.
3	Panjaitan (2018)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Central Indonesia.	Regresi Linear Berganda	Output riset yakni secara terpisah kompensasi finansial juga non finansial berimbas signifikan pada performa karyawan PT. Sentral Pembangunan Indonesia.

4	Paramita (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Tridaya Eramina Bahari.	Analisis Regresi Berganda	Output riset mengindikasikan adanya imbas positif serta signifikan antara motivasi kerja dan Kompensasi pada kesenangan kerja.
5	Purwanti (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berdampak positif juga signifikan pada performa pekerja.
6	Udin Putra (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu	Regresi Linear Berganda	Riset mengindikasikan ada dampak positif juga signifikan motivasi kerja serta kompensasi pada performa karyawan di PT Balindo Manunggal Bersama Kota Palu.
7	Rajagukguk (2018)	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan	Analisis Regresi Linier Berganda	Output Penelitian mengindikasikan secara Simultan, komunikasi serta motivasi berdampak signifikan pada performa di Kantor Badan Pertanahan Nasional Medan

		Pertahanan Nasional Medan.		
8	Sudiyono & Qomariyah, 2018	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut).	Analisis Regresi Linier Berganda	Komitmen, Stimulan serta imbalan secara serentak berimbang positif juga signifikan pada performa pekerja.

Sumber : Peneliti, 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ialah sketsa yang menginterpretasikan keterlibatan antar variabel yang dicermati, menjadi arahan guna merumuskan hipotesis juga mengkonklusikannya, berwujud bagan alur dengan uraian kualitatif (Suryani, 2019: 422)

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar (Alwi, 2017:76) Motivasi merupakan pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan, Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat

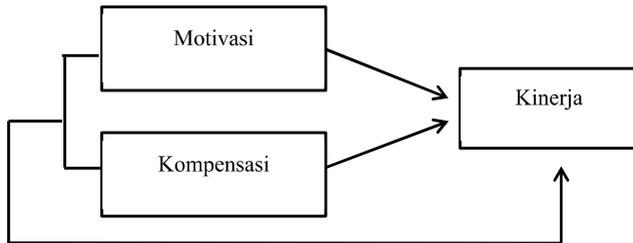
tercapai dengan baik. Oleh sebab itu, motivasi bisa membawa dampak pada kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.

2.3.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mundakir, 2018:39) kompensasi merupakan segala yang diserahkan entitas pada pekerja guna mencukupi keperluan finansial maupun non, sebagai feedback atas keberlangsungan serta pencapaian target entitas. Kompensasi menjadi alasan urgen bagi pekerja dikarenakan melibatkan kepentingan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung pekerja bisa mencukupi keperluan dasarnya. Oleh sebab itu, kompensasi bisa membawa dampak pada kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan saat bekerja.

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Sudiyono & Qomariyah, 2018:153) supaya pekerjaan lebih optimal maka atasan patut dapat memotivasi pekerjanya. Hal tersebut akan berimbas pada eskalasi performa. Penyerahan stimulus pada pekerja mampu dijalankan melalui hadiah, apresiasi, kenaikan jabatan, maupun insentif. Sedangkan penyerahan kompensasi sebagai apresiasi pada pekerja akan merangsang produktifitas serta performa yang kian baik. Adanya kecondongan perpindahan pekerja dengan penyerahan kompensasi rendah ke tinggi melalui pemaksimalan performa kinerja mereka. Oleh sebab itu, Motivasi dan kompensasi bisa membawa dampak pada kinerja karyawan karena mempengaruhi situasi karyawan dalam bekerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Sejalan dengan kerangka pemikiran, maka hipotesis riset dapat dirumuskan yakni:

H₁: Motivasi berdampak serta signifikan pada kinerja karyawan PT Expravet Nasuba.

H₂: Kompensasi kerja berimbas serta signifikan pada kinerja karyawan PT Expravet Nasuba.

H₃: Motivasi serta Kompensasi secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan PT Expravet Nasuba.