

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Sitompul & Sri Langgeng Ratnasari, 2019) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti motif dan usaha supaya manusia dapat menjadi lebih baik. Motivasi mengartikan bagaimana cara memberikan arah dan kemampuan kepada bawahan, tujuannya agar berkemauan maju dan menguntungkan agar hasil tercapai dan capai target yang sudah ditentukan. Motivasi adalah tentang mengemukakan sikap manusia itu terdorong untuk bekerja lebih keras dari sebelumnya dan berantusias memperoleh hasil titik tertinggi.

Motivasi adalah sebuah dorongan dengan sadar melakukan sesuatu hal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan mau dari luar maupun dalam diri individu. Motivasi berawal dari sifat maupun luar diri seseorang itu. Jika seseorang memiliki sifat yang ingin bekerja keras, sudah pasti orang ini memiliki motivasi yang tinggi. Tidak hanya dari sifat lingkungan kerja seperti pemimpin atau teman kerja memiliki motivasi yang bagus hal ini juga akan mempengaruhi karyawan yang lain.

Penjelasan motivasi yang digunakan untuk diamati merupakan teori (*existence, relatedness, growth*) dimana teori ini mengelompokkan kebutuhan

manusia (Putra & Satrya, 2019). *Relatedness needs* atau kebutuhan hubungan sosial merupakan kebutuhan *interpersonal* yang memiliki hubungan lingkungan kerja. *Growth needs* (kebutuhan pertumbuhan) kebutuhan adalah kebutuhan memajukan dan menghebatkan diri. Faktor ini berhubungan dengan keperluan pegawai *existence needs* (kebutuhan eksistensi kebutuhan ini berkaitan dengan fisik contohnya minum, makan, gaji, bernafas, keamanan kondisi kerja)

2.1.1.2 Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi menurut (Halim & Andreani, 2017), yaitu:

- 1) Perilaku karyawan adalah bagaimana keputusan karyawan untuk Berkarakter didalam suatu perusahaan untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai hal baik pada perusahaan menjelaskan bahwa karyawan tersebut mempunyai perilaku yang baik.
- 2) Usaha karyawan adalah cara-cara karyawan yang telah dilaksanakan. gigihnya usaha dan kerja karyawan menunjukkan semakin tinggi dorongan dalam tanggung jawab bekerja.
- 3) Kegigihan karyawan adalah keinginan karyawan melaksanakan kerja walaupun rintangan menghalangnya.tingginya kegigihan dalam melaksanakan tugasnya menandakan memiliki motivasi yang bagus.
- 4) Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membiasakan secara tidak sengaja termotivasi.
- 5) Perasaan aman dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang berdampak motivasi dapat rasa aman di dalam perusahaan

2.1.2 Kompensasi

2.1.1.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah peranan *human resource management* (HRM) yang berkaitan dengan jenis-jenis *reward* yang adalah tanda terima kasih atas pekerjaan yang telah dilaksanakan di organisasi. Pegawai bekerja dengan baik menggunakan tenaga *reward* finansial maupun non finansial. sebagai itu, untuk *reward* berupa apresiasi atas prestasi yang dicapai kepada pegawai organisasi, maka organisasi akan memberikan imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, kompensasi (Sitompul & Ratnasari, 2019b)

Kompensasi merupakan hal yang diyakinin penting dan menjadi perhatian banyak organisasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berbobot. Berbagai organisasi bersaing dalam mencari pegawai yang berkualitas, karena pegawai yang memiliki kualitas yang baik dalam pekerjaan akan menghasilkan kerjaan yang memuaskan. Hal ini menggerakkan banyak organisasi mengeluarkan biaya yang dinilai lumayan besar untuk memajukan pegawai agar mempunyai kompensasi sesuai keperluan (Mubarak & Dr. H.M. Thamrin Noor, 2020a).

Menurut (Firwish & Suhardi, 2020) mengatakan maka kompensasi bisa diartikan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung atau bias kita sebut sebagai kesejahteraan karyawan pada sebuah organisasi. Beberapa contoh kompensasi langsung yaitu komisi, bonus, upah dan gaji, kemudian kompensasi tidak langsung bias diberi lewat asuransi, cuti, dana pension, sponsor kuliah dan lain-lain. Kompensasi bisa diartikan dengan balasan jasa kepada seseorang karyawan yang diukut dari beban kerjanya dan hasil yang telah dicapai.

Bisa kita terapkan di realita, kita sebagai karyawan yang malas dan tidak mencapai target akan di gaji kurang.

2.1.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut (Kusjono & Putri Ratnasari, 2019) indikator kompensasi ada lima yaitu:

- 1) Upah. Yaitu pembalasan balas jasa.
- 2) Insentif. Yaitu pembayaran atas prestasi kerja karyawan.
- 3) Tunjangan. Yaitu bayaran yang harus didapat oleh pekerja.
- 4) Fasilitas yang mendukung(transportasi).
- 5) Bonus yaitu pembayaran atas kontribusi dalam pekerjaannya.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Kurniawan & Nawawi, 2020) hasil kerja secara hasil dan mutu dalam memenuhi sebuah pekerjaan yang diberikan atasan kepada bawahan sesuai tanggung jawabnya merupakan kinerja.

Menurut (Sitompul & Ratnasari, 2019a) kinerja biasanya diartikan sebagai cara dikerjakan maupun suatu hasil pekerjaan. Kinerja adalah suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan oleh karyawan itu sendiri supaya mendapatkan hasil yang memuaskan. Tetapi, hasil yang didapatkan dapat menunjukkan kinerja seorang pegawai. Kinerja yang berada di organisasi adalah bagian yang tidak dapat dilepaskan, baik itu organisasi public maupun organisasi swasta. Kinerja aka sangat

ditentukan oleh pegawai itu sendiri, karena itu untuk mengukur tampilan atau cara kerja pegawai dalam suatu organisasi . kinerja merupakan prestasi maupun hasil kerja sebenarnya yang dicapai oleh pegawai itu sendiri.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Menurut (Manikottama et al., 2019) indikator kinerja ada lima jenis yaitu:

- 1) Kualitas kerja. Yaitu Bagaimana sikap setiap pegawai menangani apa yang sebaiknya dikerjakan.
- 2) Ketepatan waktu. Yaitu bagaimana cepat pegawai menangani suatu pekerjaan.
- 3) Inisiatif. Yaitu bagaimana peduli pegawai terhadap pekerjaan.
- 4) Kehadiran. Yaitu absensi pegawai di suatu organisasi.
- 5) Komunikasi . Yaitu bagaimana tata bicara pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

penelitian terdahulu yang bersinggungan dengan penelitian ini yaitu motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan antara lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil / Kesimpulan
1	(Syahrani et al., 2020) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ekspedisi CV. Sukses Abadi Cargo	Motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.	Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dikarenakan menurut pengamatan dilapangan pimpinan beberapa kali terlihat memberikan motivasi dan kompensasi secara bersamaan terhadap para karyawan.
2	(Wahyudi & Pirdo, 2017) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana Di Kantor Direksi PT.Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak	Motivasi dan kinerja karyawan.	Jika motivasi (X) meningkat, maka kinerja karyawan pelaksana di Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara XIII (Persero) Pontianak juga akan meningkat.
3	(Widodo, 2017) Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan DAN kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi melalui motivasi dan kinerja.	Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan, bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai pegawai bisa dilaksanakan dengan meningkatkan motivasi kerja, memberikan kompensasi yang sesuai dan memainkan peran kepemimpinan.
4	(Yasmin & Suherman, 2016) Pengaruh masa kerja, motivasi, pangkat dan golongan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor SAR Pontianak	Masa kerja, motivasi, pangkat, golongan dan kinerja.	Adanya pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor SAR Pontianak.

Tabel 2.1 Lanjutan

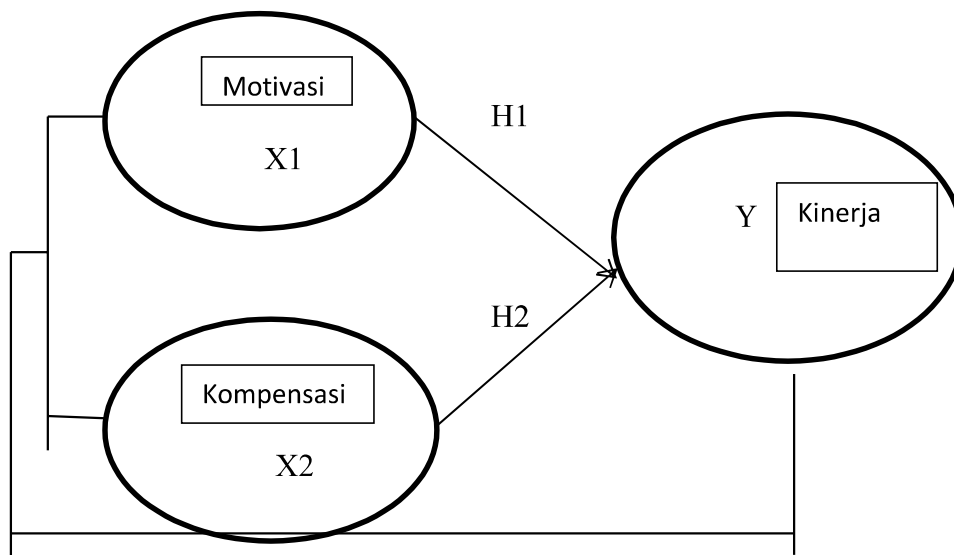
No	Peneliti & Judul Peneliti	Variabel Peneliti	Hasil / Kesimpulan
5	(Hariyanto & Kesumawati, 2017) Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai unit pemeliharaan jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan	Motivasi dan kinerja .	Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Unit Pemeliharaan Jalan dan Jembatan pada Dinas Pekerjaan.
6	(Syahrani & Hj. Aida Vitria SE, MM Muhammdad Hadini SE, 2020) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ekspedisi CV Sukses Abadi Cargo Banjarmasin	Motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan.	Motivasi tidak berpengaruh dikarenakan menurut pengamatan dilapangan pimpinan dan para atasan hanya memberikan motivasi yang lebih mengarah kepada tuntutan kepada karyawan yang membuat karyawan merasa terbebani tanpa merasa termotivasi.
7	(Yuningsih et al., n.d.) Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT Kusuma Kaisan Sentul-B0g0r	Motivasi kerja, kompensasi dan kinerja.	kualitas produk yang dihasilkan akan berpengaruh terhadap profit dan nama perusahaan.

Sumber : Peneliti 2020

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Sujarweni, 2020) Pada awalnya kerangka pemikiran dijelaskan dari beberapa teori yang dikumpulkan dalam sebuah pendapat yang diyakini sama dengan penelitian yang diteliti. Sehingga membentuk suatu dugaan dengan bentuk bagan alur pemikiran, yang setelahnya kalau mungkin langsung dirumuskan ke dalam hipotesis operasional yang dapat diuji

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Peneliti 2020

2.3.1 Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Telah dilakukan penelitian oleh (Nababan & Siagian, 2019) bahwa motivasi pengaruh terhadap kinerja dikatakan signifikan terhadap kinerja dalam penelitian yang dilaksanakan. Dalam hal ini mengartikan motivasi yang di majukan akan mengembangkan kinerja karyawan.

2.3.2 Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Telah dilakukan penelitian oleh (Kilvin & Siagian, 2020) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikatakan signifikan terhadap kinerja dalam penelitian yang dilaksanakan. Dalam hal ini mengartikan kompensasi dibagikan akan dapat mewujudkan hasil kinerja yang baik.

2.3.3 Variabel Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Telah dilakukan penelitian oleh (Kilvin & Siagian, 2020) bahwa motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui berpengaruh signifikan. Dalam hal ini mengartikan motivasi dan kompensasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi kemungkinan rumusan masalah yang sementara akan diuji kebenarannya, pastinya akan diketahui setelah dilakukan penelitian. Menurut (Mubarak & Dr. H.M. Thamrin Noor, 2020b), hipotesis biasanya diartikan sebagai jawaban sementara sebab jawaban yang dihasilkan hanya berdasarkan teori dugaan. Maka dari masalah yang dapat dimunculkan hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra

Mandiri Distribusindo.

H₂: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra

Mandiri Distribusindo.

H₃: Motivasi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.