

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kantor Camat Medan Marelan adalah sebuah organisasi Instansi pemerintah tempat dimana pegawai melaksanakan kewenangan menangani sebagian otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan khususnya di daerah Medan Marelan. Organisasi Kantor Camat Medan Marelan terbentuk untuk mencapai tujuan bersama. Namun untuk mencapainya organisasi perlu adanya sistem yang efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk itu pada penelitian ini akan membahas tentang kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan dimana melalui pra survey yang penulis lakukan bahwa masih terdapat pegawai yang terlambat masuk kerja dengan jadwal yang ditentukan oleh organisasi, masih terdapat pegawai pulang kerja tanpa ada alasan yang jelas, masih terdapat pegawai yang menunda tugas dan tanggung jawab, melaksanakan tugas belum maksimal, maka perlu pemanfaatan sumber daya manusia yang efektif dan efisien yang dapat dilakukan melalui pemanfaatan manajemen sumber daya manusia yang handal, melakukan kegiatan yang bernilai dan berguna dalam organisasi. Hal itu pemimpin organisasi harus menunjukkan perhatian atau kompensasi kepada pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, supaya pegawai dapat termotivasi dan semangat melakukan pekerjaan sehingga kinerja semakin meningkat.

Pentingnya kinerja dalam melaksanakan program kerja pada Kantor Camat Medan Marelan semakin terlihat. hal itu Kamaroellah (2014:70) menyatakan kinerja adalah kesediaan

seseorang/kelompok melakukan sesuatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. dan pernyataan Hasibuan (2017:152) mengatakan kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam sebuah organisasi kekuatannya terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki, Sehingga kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja individu yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu kinerja merupakan suatu siklus yang digunakan untuk mengukur dan menilai sehingga menimbulkan umpan balik kepada individu dalam organisasi.

Menurut Rachman dalam (Hasibuan ,2017:152) Evaluasi kinerja merupakan evaluasi vormal terhadap prestasi pegawai. Proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan, ketika dibandingkan satu set standard, kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai saat ini atau di masa lalu, relative terhadap kinerjanya Mathis and Jackson dalam (Kamarollah, 2014:74). Berdasarkan riset yang peneliti lakukan di kantor camat medan marelan ada beberapa permasalahan yang dapat peneliti amati terkait dengan kinerja salah satu nya adalah kedisiplinan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab hal ini ditandai dengan adanya pegawai yang masih terlambat datang kekantor, masih ada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, Pulang saat waktu kerja masih belum saatnya.

Untuk menangani permasalahan tersebut maka salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja Kantor Camat Medan Marelan adalah Motivasi kerja. Menurut Kamaroellah (2014:56) motivasi adalah proses psikologis para anggota organisasi dalam mencapai tujuannya. Pentingnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi kerja di Kantor Camat Medan Marelan bertujuan agar kinerja organisasi semakin meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Lian (2017:40) mengatakan motivasi merupakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Untuk membuat pegawai termotivasi dalam melaksanakan tugasnya diperlukan adanya faktor-faktor yang dapat mendorong munculnya Motivasi (dorongan) kerja. Pemberian motivasi kerja pegawai biasanya bertujuan mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan produktivitas pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Menurut Lian (2017:46) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah adalah seseorang yang seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik, serta jarang meluangkan waktu dan usaha ekstra untuk melakukan pekerjaannya

Menurut Supriyono dalam (Q.badu dan Djafri 2017:84) motivasi adalah “kemampuan untuk berbuat” sesuatu sedangkan motivasi adalah “kebutuhan, keinginan, dorongan untuk berbuat sesuatu” Motivasi menurut Arep dalam (Lian 2017:43) motivasi diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan atau tindakan seseorang, dasar pikiran dan pendapat, suatu yang menjadi pokok. Dari pengertian motivasi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi adalah suatu dasar dan dorongan terhadap seseorang untuk bekerja atau melakukan tugasnya. Motivasi juga muncul dalam diri pegawai bila hasil kinerja dapat menghasilkan keuntungan baik dalam bentuk (finansial) maupun (non finansial)

Untuk menanggapi permasalahan diatas maka selain motivasi kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan adalah kompensasi. Maryono dalam (Sinambela,2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employer dan employees baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Untuk itu dalam penentuan kompensasi hal ini dapat dilihat dari segi kompetensi kinerja pegawai dan dapat dipertahankan.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai dalam melakukan tugas tugasnya. Sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dan bertindak melakukan apa tujuan organisasi. Hasil penelitian terdahulu Wahyudi (2021), Pratamiaji et al (2019), Egi saputro, Ahmad Darda (2019), Ahmad Gunawan, Imam sucipto,suryadi (2020), Muhajrin Pohan (2019) Dimana semuanya menarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan Replika dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Egi saputro dan Ahmad Darda (2019) yang menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor kepala desa Pasir sari Kecamatan Cikarang selatan Kabupaten Bekasi.

1.2. Dentifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Masih terdapat pelanggaran ketentuan jam kerja
- b. Kedisiplinan dan ketepatan waktu kerja pegawai kurang baik
- c. Pelaksanaan tugas belum maksimal
- d. Masih terdapat penundaan tugas dan tanggung jawab

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka penulis membatasi ruang lingkup permasalahan : Penelitian ini hanya membahas faktor motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai Kantor Camat Medan Marelan

- b. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Medan Marelan
- c. Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap pegawai Kantor Camat Medan Marelan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan.

1.1. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka mafaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah pengetahuan dan pengembangn wawasan yang baru dengan sumber daya manusia hkhususnya tentang motivasi kerja. Serta dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

b. Manfaat praktis

1) Bagi peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen khususnya sumberdaya manusia, menambah pengalaman menganalisis dan menyelesaikan permasalahan kasus dibidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan variebel-variabel yang di teliti.

2) Bagi kantor camat medan marelan

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan atau masukan bagi Kantor Camat Medan Marelan terkait upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai yang lebih baik kedepannya.

3) Bagi Program Studi Manajemen Fakultas Eokonomi UISU

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai landasan pemikiran bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang yang selaras dengan varisbel-variabel yang diteliti

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan Rivai dalam (Lian 2017:88) senada dengan Robbins dalam (Sinambela, 2016:480) mengatakan Kinerja merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil di mana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyadi dalam (Situmorang, 2020:16) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Lanjut Menurut Adamy (2016:91) mengatakan Kinerja adalah seberapa banyak Pegawai memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Hal itu Prawirosentono dalam (Sinambela, 2016:481) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,

dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil akhir dari pencapaian yang dihasilkan dari kontribusi pegawai terhadap organisasi secara kualitas dan kuantitas dengan tugas dan tanggung jawab dalam menunjukkan tujuan, keinginan dengan dasar mutu dan standar yang di tetapkan oleh organisasi.

2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2017:153) Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- a. Faktor personal/individu yang meliputi : pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manager dan team leader.
- c. Faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:75) Mengemukakan bahwa indicator kinerja yaitu :

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

- b. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada keasalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2.Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi (motivation) merupakan serapan dari bahasa latin“movere”, yang secara harafiah berarti“menggerakkan” (to move). Beberapa pakar memiliki beragam penjabaran mengenai pengertian motivasi. Menurut Sintaasih,(2017:26) Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarah dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja Kamaroellah, (2014:57). berarti motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk memperoleh hasil.

Menurut Huda (2020:61) mengatakan Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Namun Robbins dalam (Kamaroellah,2014:56) berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Selanjutnya Menurut Worth dalam (Huda 2020:61) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis yang berada dalam diri seseorang yang

mendorong untuk melakukan sesuatu kegiatan dengan baik, sehingga mencapai tujuan yang diharapkan.

Sementara Q.badu dan Djafri (2017:84) Mengatakan Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, di antaranya stimuli kekuatan dan aspek instrinsik seorang individu. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa stimuli eksternal dapat mempengaruhi motivasi, hanya saja motivasi adalah cerminan dari reaksi seseorang terhadap suatu stimuli. Menurut Ratmawati & Herachwati dalam (Sintaasih, 2017:26) Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang melakukan pekerjaan yang merupakan hobynya. motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen di luar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi

Lanjut (Kamaroellah, 2014:58) mengatakan motivasi kerja merupakan proses penggabungan alasan-alasan seseorang yang berupa dorongan untuk berperilaku dan bekerja sesuai dengan keinginannya memenuhi kebutuhannya dikarenakan insentif upah, hubungan manusia dan kepuasan serta saling berhubungan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli diatas maka penulis simpulkan bahwa motivasi kerja muncul dalam diri seseorang karena tujuan , kebutuhan dan keinginan yang bisa memperoleh hasil. Motivasi kerja dapat berbeda beda dalam diri seseorang begitu juga dalam melakukan pekerjaan kinerja yang diperoleh dari hasil motivasi kerja akan berbeda pula.

2.1.2.2. Jenis - Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:140) Jenis-jenis motivasi sebagai berikut :

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:149) Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : Faktor Internal dan eksternal:

a. Faktor Internal; Faktor yang berasal dari diri individu, terdiri atas :

- 1) Persepsi individu mengenai diri sendiri; seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak;
- 2) Harga diri dan prestasi; faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi;

- 3) Harapan; adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 - 4) Kebutuhan; manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindar
 - 5) Kepuasan kerja; lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- b. Faktor Eksternal; faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:
- 1) Jenis dan sifat pekerjaan; dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukansikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengartuhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud;
 - 2) Kelompok kerja dimana individu bergabung; kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapatmendorong atau mengarahkan perilaku individu dalammencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
 - 3) Situasi lingkungan pada umumnya; setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya;
 - 4) Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat

mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2.1.2.4.Prinsip-Prinsip Motivasi

Menurut Zauhar dalam (Wahyudi, 2021:28-29) menyatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja yaitu :

a. prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja,karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam membentuk tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui Andil bahannya

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip member perhatian pemimpin

Memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai. Dengan perhatian yang diberikan tersebut bawahan akan termotivasi kerja untuk bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pimpinan.

2.1.2.5.Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:133) Dimensi dan indikator dari motivasi adalah :

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
 - 1) Target kerja
 - 2) Kualitas kerja
 - 3) Tanggung jawab
 - 4) Resiko
- b. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - 1) Komunikasi
 - 2) Persahabatan
- c. Kebutuhan menguasai sesuatu pekerjaan
 - 1) Pemimpin
 - 2) Duta organisasi
 - 3) Keteladanan

2.1.3.Kompensasi

2.1.3.1.Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan segala bentuk barang atau uang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atau balas jasa yang diterima dari organisasi atas dasar kontribusi terhadap organisasi yang diperoleh pegawai. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi pegawai, oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, tidak sesuai dengan kinerja serta kontribusi mereka maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Menurut Martoyo dalam (Sinambela 2016:218) Menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa Bagi employers maupun employes, Baik yang berupa uang (Finansial) maupun tidak berupa uang (non financial). Menurut Paramansyah dan husnah (2021:169) Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (financial reward) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Sinambela (2016:220) mengatakan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.

Menurut netisemito dalam (paramansyah dan husnah 2021:169) mengatakan bahwa masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang pegawai, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawai.

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kompensasi sangat penting di karenakan kompensasi merupakan dorongan yang mengairahkan pegawai untuk mendapatkan imbalan-imbalan yang berbentuk financial maupun nonfinansial dan melakukan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan standar organisasi.

2.1.3.2. Tujuan Dan Fungsi Kompensasi

Menurut Masram dan Mu'ah (2015:131) kompensasi memiliki beberapa tujuan, diantaranya:

- a. Memperoleh Personalia Yang Qualified Dalam penarikan karyawan, biasanya calon pekerja yang memiliki kemampuan yang cakap dalam bekerja akan lebih tertarik pada

kompensasi yang lebih tinggi maka disinilah peran pengusaha untuk Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar tersebut. Selain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka kompensasi tinggi akan mendorong Pegawai untuk bekerja lebih baik.

- b. Mempertahankan Para Pegawai Yang Ada Sekarang Apabila kita menginginkan baik kita tidak keluar atau berpindah ke perusahaan lain maka tingkat kompensasi harus dijaga agar tetap kompetitif
- c. Menjamin Keadilan
Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.
- d. Menghargai Perilaku Yang Diinginkan Kompensasi seharusnya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan untuk kemajuan perusahaan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.
- e. Mengendalikan Biaya-biaya Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusianya pada tingkat yang layak untuk bekerja, Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para karyawannya.
- f. Memenuhi Peraturan-peraturan Legal Administrasi kompensasi diharapkan memenuhi batasan-batasan legal Negara seperti peraturan UU tentang ketenagakerjaan yaitu UU no. 13 tahun 2003.

2.1.3.3.Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Masram dan Mu,ah (2014:137-140)mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Faktor Intern Organisasi

Faktor intern organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

- 1) Dana Organisasi Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Maka Makin besarnya prestasi kerja maka makin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik. Begitu pula sebaliknya.
- 2) Serikat pekerja Para pekerja yang tergabung dalam seikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja di dalam menuntut perbaikan nasib. Keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen.

b. Faktor Pribadi Karyawan

- 1) Produktivitas kerja Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi. Pengaruh ini memungkinkan Pegawai pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 2) Posisi dan Jabatan Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi

posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya.

- 3) Pendidikan dan Pengalaman Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapat kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya. Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.
- 4) Jenis dan Sifat Pekerjaan Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruangan, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal akan berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Manajemen Sumber Daya Manusia 139 Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai yang bersangkutan. Sebagai contoh, kebanyakan organisasi/perusahaan pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan di dalam ruangan/kantor. Besarnya kompensasi sejalan dengan besarnya resiko dan tanggung jawab yang dipikulnya.

c. Faktor Ekstern

- 1) Penawaran dan Permintaan kerja Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (*supply*) tenaga kerja lebih dari permintaan (*demand*) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara

penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun dalam keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan

- 2) Biaya hidup Besarnya kompensasi terutama upah/gaji harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (*cost of living*). Yang dimaksud biaya hidup disini adalah 140 Manajemen Sumber Daya Manusia biaya hidup minimal. Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal. Jika kompensasi yang diberikan lebih rendah dari biaya hidup minimal, maka yang terjadi adalah proses pemiskinan bangsa.
- 3) Kebijakan Pemerintah Sebagai pemegang kebijakan, pemerintah berupaya melindungi rakyatnya dari kesewenang-wenangan dan keadilan. Dalam kaitannya dengan kompensasi, pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/ hari, untuk pria dan wanita, pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses pemakmuran bangsa hingga dapat mencegah praktek-praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.
- 4) Kondisi Perekonomian Nasional Kompensasi yang diterim oleh pegawai di Negara negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negaranegara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organsasiorganisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya.

2.1.3.4. Jenis Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017: 118) kompensasi dibagi menjadi dua jenis yaitu:

- a. Kompensasi finansial :

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja maupun cuti kerja.
- 2) Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan kepada pegawai karena telah memenuhi sasaran kinerja.
- 3) Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti keamanan, pelatihan, fasilitas dan darmawisata.

2.1.3.5.Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2014:445) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Upah dan gaji, merupakan dasar yang seringkali digunakan untuk pegawai produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya digunakan untuk tarif pembayaran bulanan yang diberikan secara periodik.
- b. Insentif, kompensasi tambahan baik di dalam maupun di luar gaji pokok diberikan oleh organisasi, kepada pegawai dengan pencapaian yang baik.
- c. Tunjangan, yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian seperti cuti, program pensiun, asuransi dan lainnya.

- d. Fasilitas, layanan yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan yang menyangkut dengan pekerjaannya seperti mobil, tempat ibadah yang nyaman, wifi dan lainnya

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Ringkasan penelitian terdahulu

No	Nama peneliliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Wahyudi (2021)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan di pt.Srikandi Inti Lestari	c. Kompensasi (X_1) - Motivasi kerja (X_2) - Kinerja (Y)	- Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan/pegawai - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. - Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Tuwuhadi Pratamiaji, Jinul Hidayat, Kusnanto Darmawan (2019)	Pengaruh kompensasi dan motivasi Terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan tempursari Kabupaten Lumajang	- Kompensasi (X_1) - Motivasi (X_2) - Kinerja (Y)	- Kompensasi Tidak berpengaruh signifikan kinerja - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3	Egi saputro, Ahmad Darda (2019)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai	- Motivasi Kerja (X_1) - Kompensasi (X_2) - Kinerja pegawai (Y)	- Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4		Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi	- Motivasi kerja (X_1)	- Motivasi kerja berpengaruh

	Ahmad Gunawan, Imam sucipto,surya di (2020)	terhadap kinerja pada Kantor kepala desa Pasir sari Kecamatan Cikarang selatan Kabupaten Bekasi	- Kompensasi (X_2) - Kinerja pegawai (Y)	signifikan terhadap kinerja - Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
5	Muhajrin Pohan (2019)	Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai	- Motivasi(X) - Kinerja (Y)	- Hubungan Motivasi terhadap kinerja tinggi
6	Dewi shinta (2018)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada kantor Kecamatan dua pitue	- Kompensasi (X_1) - Motivasi kerja (X_2) - Kinerja (Y)	- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

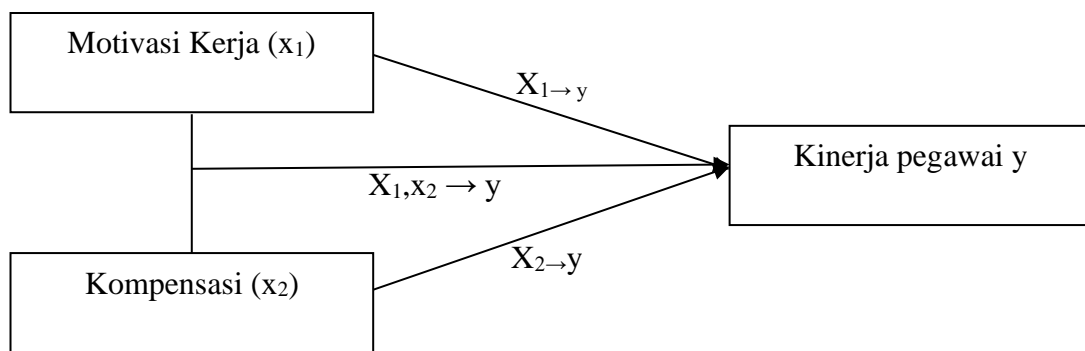
2.4.Kerangka Konseptual

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:47) Kerangka konseptual digambarkan berdasarkan hubungan antar variabel yang disusun melalui studi kepustakaan. Kerangka konseptual merupakan jalan pemikiran berdasarkan alur logika berpikir untuk pemecahan masalah penelitian, berisi tentang langkah-langkah atau kerangka pemecahan masalah yang harus dilakukan dalam penelitian.

Sebelum menyusun kerangka konseptual, perlu dijelaskan terlebih dahulu tentang kerangka proses berpikir. Kerangka konseptual bertujuan supaya peneliti fokus secara metodologis dalam menentukan metode penelitian yang baik, sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan yang akan diteliti.

Kerangka konseptual ini menyoroti fakta dan masalah yang ada, terkait dengan variabel teoritis, kajian peneliti-peneliti sebelumnya, metode dan analisis yang sejalan dengan tujuan penelitian.

Gambar 5.1. kerangka konseptual



2.5.Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan.
- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Maeralan.
- c. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan.