

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan dapat beroperasi dengan baik apabila mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada, dengan demikian perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa yang dapat di pasarkan, sumber daya tersebut dapat berupa manusia, modal, dan mesin, yang di miliki dan di jalankan oleh sebuah perusahaan maka perusahaan itu akan mudah untuk mencapai tujuannya, dalam kaitannya sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya merupakan sumber energy, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan , dan tindakan.

Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

PT. Bina Pertiwi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Agriculture, Material Handling, Power and Energy, dan Construction. Dimiliki sepenuhnya oleh PT United Tractors Tbk (UT) yang juga merupakan bagian dari PT Astra Internasional, Tbk. Bisnis utama perusahaan ini adalah perdagangan alat dan mesin pertanian. Dalam wabsite UT (www.unitedtractors.com), disebut bahwa aktivitas bisnis Bina Pertiwi walaupun pada awalnya adalah pedagang atau distributor *forklift*, genset dan mesin konstruksi. Bina Pertiwi menangani produk tractor pertanian dan *combine harvester* merek kubota.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi adalah kompensasi. Menurut Bangun (2012:254), Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas. Pendapat berikutnya dari Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Menurut Suparyadi (2015:269) Kompensasi merupakan yang diberikan kepada karyawan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi adalah motivasi. Menurut pendapat Sunyoto (2012 : 11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Pendapat berikutnya Donni Juni Priansa. 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM - Bandung : Alfabeta. Menurut Douglas & Morris dalam Gabriela Rusua, dkk (2014), berpendapat bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja ada empat yaitu perlu untuk pendapatan, Perlu untuk relaksasi, Perlu untuk keuntungan, dan Dorongan untuk bekerja.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti ke bapak Teguh Iman Wibowo, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja karyawan yang menurun, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan tidak langsung dikerjakan oleh karyawan melainkan mengerjakan hal pribadi karyawan terlebih dahulu. Disamping itu ada beberapa karyawan yang masih menunda pekerjaan dan memperlama waktu jam istirahat.

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara

profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan dikantor tersebut agar kinerja para karyawannya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya karena karyawan yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : ***"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Bina Pertiwi Tebing Tinggi"***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahann.
2. Masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal diluar pekerjaan.
3. Ada beberapa karyawan yang masih menunda pekerjaan.
4. Kurangnya motivasi untuk bekerja tepat waktu.

5. Kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bina Pertiwi Tebing Tinggi.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis, untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Manfaat peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (job requirement).

Menurut Torang (2013:74), kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Moehariono (2012:95) “Kinerja atau Performancemerupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2013:7) Menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dihasilkan oleh karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

a) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi jika seorang pemimpin atau pegawai tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja disuatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi.

b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2018:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Kepuasan kerja
- 8) Lingkungan kerja
- 9) Komitmen
- 10) Disiplin kerja

Berikut penjelasannya.

- 1) Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar.

- 2) Pengetahuan.

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, artinya suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara benar dan tepat.

4) Kepribadian.

Yaitu kepribadian seorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya, seorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil kerjanya juga baik.

5) Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Kepuasan kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pasti akan berhasil baik.

8) Lingkungan kerja.

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

9) Komitmen.

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

10) Disiplin kerja.

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja maksudnya berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintah kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

c. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Fauzi (2014:175) bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Keterampilan kerja
- 2) Kualitas dan kuantitas pekerjaan
- 3) Tanggung jawab
- 4) Prakarsa

5) Disiplin

6) Kerjasama

Berikut penjelasannya.

1) Keterampilan kerja

Penguasaan pegawai mengenai prosedur (metode/teknik/tata cara/peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2) Kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya

3) Tanggung jawab.

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan / kelalaian dan kecerobohan pribadi.

4) Prakarsa.

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide / gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas.

5) Disiplin.

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk / pulang kerja, jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas.

6) Kerjasama.

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka penyelesaian tugas.

Sedangkan menurut Tampi (2014:7) indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian

Berikut penjelasannya.

- 1) Kualitas.

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- 2) Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan Waktu.

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas.

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian.

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.1.2 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam hazmanan (2017:5) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Suparyadi (2015:269) Kompensasi merupakan yang diberikan kepada karyawan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sehingga mereka bersemangat dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara (2017:83) Kompensasi merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai baik berupa uang maupun yang bukan berupa uang.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dimana balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan baik itu

balas jasa finansial maupun non finansial agar karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

b. Tujuan kompensasi

Secara umum tujuan dari manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Menurut Werther dan Davis dalam hazmanan (2017:105) menyatakan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk :

- 1) Memperoleh personel berkualitas kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi.
- 3) Memastikan Keadilan Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi yang efektif menghargai kinerja, loyalitas, keahlian dan tanggung jawab.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Kompensasi yang dirasakan karyawan tentunya dilatar belakangi beberapa faktor, disini perusahaan perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kompensasi pada karyawan.

Untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi tersebut perusahaan dituntut untuk mengetahui apa yang menjadi faktor yang dapat menentukan kompensasi karyawan. Disini penulis mencoba mengkaji faktor yang mempengaruhi kompensasi.

Menurut Wibowo (2016:293) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

1) The labour market (pasar tenaga kerja).

Apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.

2) The economy (kondisi ekonomi).

Terutama tingkat daya saing mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi, semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.

3) Pemerintah.

Pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah.

4) Perserikatan.

Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan dan perbaikan kondisi kerja.

5) Anggaran tenaga kerja.

Umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja.

6) Pembuat keputusan kompensasi.

Keputusan tentang berapa banyak membayar sistem dipergunakan untuk menentukan kompensasi.

Menurut Siagian (2015:265) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1) Tingkat upah dan gaji yang berlaku.

Sistem upah dan gaji yang diteapkan oleh berbagai organisasi dalam satu wilayah kerja, salah satunya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tertentu dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2) Tuntutan serikat pekerja.

Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

3) Produktivitas.

Untuk mencapai tujuan dan sasaran, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif.

4) Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji.

Hal ini tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh karyawan tersebut, berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, BPJS, bonus dan lain-lain bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala.

5) Peraturan perundang-undangan.

Pentingnya dalam bidang ketenagakerjaan dan berbagai segi kehidupan kekaryawan pun diatur dalam berbagai peraturan undang-undang.

d. Indikator-indikator kompensasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi Langsung (direct compensation).
 - a) Gaji.
 - b) Bonus.
 - c) Insentif.
- 2) Kompensasi tidak langsung (indirect compensation).
 - a) Asuransi.
 - b) Tunjangan Hari Raya (THR).
 - c) Tunjangan Pensiun.
 - d) Fasilitas.

Menurut Fauzi (2014:176) memaparkan untuk mengukur indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji Imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan karyawan.
- 2) Upah Merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan selama jam kerjanya.
- 3) Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- 4) Bonus. Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

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 pendapat Sunyoto(2012:11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam

maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Donni Juni Priansa.2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM - Bandung : Alfabeta. Menurut Douglas & Morris dalam Gabriela Rusua, dkk (2014), berpendapat bahwa indikator-indikator dari motivasi kerja ada empat yaitu perlu untuk pendapatan, Perlu untuk relaksasi, Perlu untuk keuntungan, dan Dorongan untuk bekerja.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:147) Tujuan motivasi diantaranya adalah :

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Mengefektivaskan pengadaan pegawai
- 7) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 9) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya

c. Faktor- Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2014:225-226) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis merupakan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman merupakan rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni, kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerja pada waktu bekerja.
- 3) Kebutuhan sosial atau afiliasi meliputi interaksi dengan rekan kerja, perasaan dicintai, dan mencintai serta dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat pekerja. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup sendiri ditempat terpencil ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
- 4) Kebutuhan yang mencerminkan harga diri erat kaitannya dengan prestasi. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian, akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri diperoleh dengan menggunakan kemampuan keterampilan

dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

d. Indikator- indikator 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 diri 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi, diantaranya sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”.	Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda

2.	Abdoel Latief (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)	Dari hasil koefisien determinasi (R ²) diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Kebun Bukit Sentang Desa Securai Kecamatan Babalan Kabupaten Langkat sebesar 9,4%, dan sisanya sebesar 90,6% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat.
3.	Lili Sularmi (2018)	Pengaruh dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap Kinerja baik parsial maupun simultan	Hasil uji hipotesis berdasarkan pengujian parsial menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,410 dan motivasi kerja berpengaruh

			<p>positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,179. Sedangkan Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,168 dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $15,293 > 3,06$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja mampu dijelaskan oleh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 16,80% sisanya sebesar 83,20% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.</p>
4.	<p>Tuwuhadi Pratamiaji dan Zainul Hidayat (2019).</p>	<p>Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang secara parsial maupun simultan.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>

			Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.
5.	Selvi Sasmanita (2021)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri.	Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 2,7%. Uji hipotesis parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(1,144 > 2,011)$, hal ini diperkuat dengan signifikansi P value $<$ Sig. 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Motivasi

			<p>kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 38,4%. Uji hipotesis parsial diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(5,470 > 2,011)$, hal ini diperkuat dengan signifikansi P value $<$ Sig. 0,05 atau $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis simultan komunikasi dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 42,8%, Sedangkan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dari uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau $(1,308 < 2,800)$, hal tersebut juga diperkuat dengan signifikansi $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian</p>
--	--	--	--

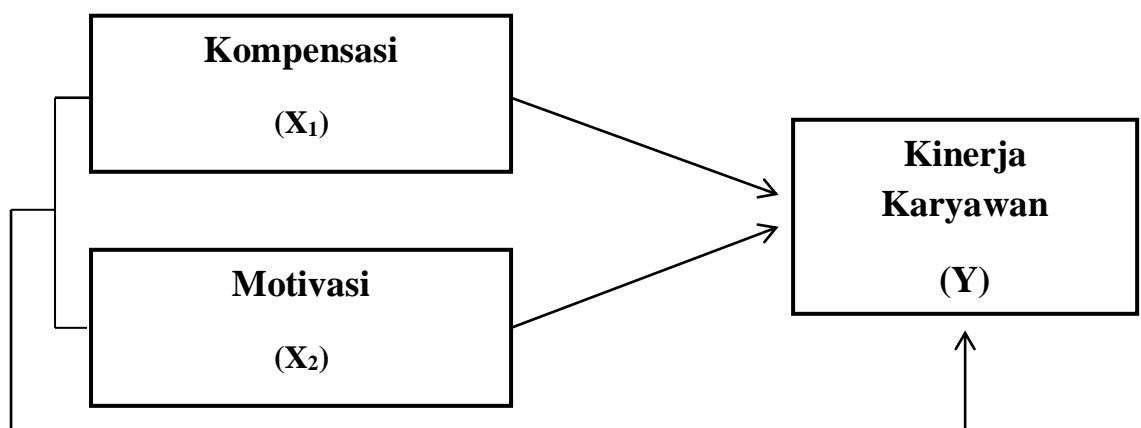
			H0 diterima H3 ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri.
--	--	--	---

Data Diolah Tahun 2022

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori–teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian.

Pembahasan dalam kerangka konseptual ini menghubungkan antara pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Agar mudah dalam memahami arah dan maksud dari penelitian ini, berikut gambarannya melalui bagan berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual.

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hariandja (2013:22) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. 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.

2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut 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.

2.3.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Agar pekerjaan lebih maksimal maka atasan perlu 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.

2.4 Hipotesis

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

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi.
3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bina Pertiwi Tebing Tinggi.