

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan dalam Edy Sutrisno (2020:110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Robins dalam (Ekhsan 2019 : 4) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Astuti dkk 2019 :3) motivasi berarti suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

2.1.2 Indikator Motivasi

Menurut Sutrisno dalam Artikel (Widiyanti dan Fitriani, 2017:133) Indikator motivasi meliputi :

- a. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula dengan kebutuhan yang paling besar. Seperti gaji yang diberikan
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan keutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.

1.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan persoalan penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional.

Menurut Iswanto dan Yusuf (2015:6.3) “kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan persoalan penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai ganti dari pelaksanaan tugas organisasional”.

Menurut Mondy dalam (Iswanto dan Yusuf, 2015: 6.3) “kompensasi adalah total dari keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai penukar/ganti dari jasa-jasa mereka”.

Menurut Martoyo dalam (Sinambela, 2016 : 218) Menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employess*, baik yang langsung berupa (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Sinambela, 2016 : 218) Mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Werther dan Davis dalam (Sinambela, 2016 : 218) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.

Menurut Handoko dalam (Sutrisno 2020 : 183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.2.2 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora dalam (Safriandi dan Aginta, 2016: 445) diantaranya:

- a. Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi (dalam bentuk uang)
- c. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian, seperti BPJS Kesehatan.
- d. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil instansi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat instansi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

1.3 Keterampilan

2.3.1 Pengertian Keterampilan

Menurut Yahudi dalam (Sumantika *dkk* 2021: 12) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Menurut Irianto dalam (Tolo *dkk* 2016 : 257) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangibel. Selain physical, makna Skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motoric, perceptual dan bahkan social abilities seseorang.

Menurut Iverson dalam (Lengkong *dkk* 2019 : 283) menyatakan bahwa selain training yang diperlukan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan juga membutuhkan kemampuan dasar (*basic ability*) untuk melakukan pekerjaan secara mudah dan tepat.

2.3.2 Indikator Keterampilan

Indikator Keterampilan Kerja menurut Robbins dalam Ibrahim (2018) dikutip oleh Nurhasanah (2019 : 3-4) dibagi menjadi 4 kategori, antara lain :

1. *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Dasar)
Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti: membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
2. *Technical Skill* (Keterampilan Teknis)
Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
3. *Interpersonal Skill* (Keterampilan Interpersonal)
Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang memberi pendapat dan bekerja secara tim.

4. *Problem Solving* (Penyelesaian Masalah)

Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaannya.

1.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Bernardin *dkk* dalam (Iswanto dan Yusuf, 2015: 7.5) “Kinerja didefinisikan sebagai catatan *outcomes* yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu”.

Sinambela (2016: 480) “Mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan”.

Menurut Prawirosentono 1999 dalam Sinambela (2016:481) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Sinambella (2016:482), Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Sedarmayanti dalam (Ekhsan 2019 : 2) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”.

Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan kinerja karyawan yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya.

Menurut Mangkunegara dalam (Astuti *dkk* 2019 : 3) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Dwianto dan Purnamasari, 2019: 214) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari definisi diatas indikator kinerjanya adalah:

- a. Kualitas
Kualitas yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
- b. Kuantitas
Kuantitas yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
- c. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas yaitu kewajiban pegawai melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan instansi.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

1.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dan Persamaan
1	Muhammad Ekhsan Tahun 2019 Jurnal Ekonomi dan Perusahaan https://www.researchgate.net/publication/337672759	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	<p>Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.</p> <p>Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (Uji F) dan hasil uji parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara</p>	<p>Perbedaan : Penelitian saat ini menggunakan variabel bebas (X_2) yaitu Disiplin Kerja</p> <p>Persamaan : Menggunakan variabel bebas (X_1) Motivasi, menggunakan variabel terikat Kinerja Karyawan.</p>

				variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja PT Syncrum Logistics	
2	Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto Tahun 2015 Jurnal EMBA	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan	Metode penelitian asosiatif, untuk melihat keterhubungan antar variabel. Responden penelitian berjumlah 34 orang. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan: Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Sebaiknya pimpinan Dinas Pertanian melakukan perbaikan atau menetapkan kebijakan tentang aturan-aturan kerja yang diarahkan pada peningkatan kinerja	Perbedaan : Variabel (X_1) Lingkungan Kerja (X_3) Pelatihan Persamaan : Variabel (X_2) dan Motivasi (X_4) Kompensasi dan Variabel Terikat (Y) Kinerja

				pegawai, dengan cara memperhatikan pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, pelatihan, dan kompensasi sebagai elemen yang memberi dampak terhadap kinerja pegawai.	
3	Trisni Handayani Tahun 2015 Jurnal Utilitas	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru	Metode yang digunakan adalah penelitian kepustakaan dan penelitian survey. Penelitian melakukan analisis dokumentasi, observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada para guru SMK Mnadiri Bekasi (32 orang guru) digunakan teknik pengambilan sampling <i>purposive sampling</i> . Jumlah Sampel	Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena dari hasil perhitungan diperoleh t_{Hitung} sebesar 2,489 sedangkan t_{Tabel} sebesar 2,060 (2,489 > 2,060).Sedangkan perhitungan korelasi <i>product moment</i> diperoleh r_{Hitung} lebih besar dari	Perbedaan : Penelitian terdahulu hanya menggunakan variabel Kompensasi dan total populasi 32 orang. Persamaan : Menggunakan variabel bebas (X_1) Kompensasi menggunakan variabel terikat Kinerja.

			<p>penelitian 25 orang guru, terdiri dari 14 guru perempuan dan 11 orang guru laki-laki</p>	<p>rTabel yaitu 0,460 sedangkan rTabel 0,334 ($0,460 > 0,396$).Maka terdapat pengaruh yang positif dan sedang antara kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Mandiri Bekasi. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh dari perhitungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Daya Utama Bekasi adalah sebesar 21% dan sisanya sebesar 79% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak di teliti antara lain seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja guru, motivasi guru</p>	
--	--	--	---	--	--

				dan lingkungan kerja.	
4	Rini Astuti dan Suhendri Tahun 2019 Jurnal Manajemen Bisnis	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama	Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif.	Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (kompensasi dan motivasi) memiliki koefisien b yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja).	Perbedaan : Penelitian terdahulu hanya menggunakan 2 variabel sementara penelitian sekarang menggunakan 3 variabel (X) Dengan total populasi 30 orang Persamaan : Menggunakan variabel bebas (X ₁) Motivasi (X ₂) Kompensasi. Variabel terikat Kinerja
5	Indri Tolo Jantje L. Sepang Lucky O.H Dotulong Tahun 2016 Jurnal EMBA	Pengaruh Keterampilan Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado	Metode penelitian asosiatif, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data adalah data primer dan sekunder. Alat ukur yang digunakan untuk menguji instrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji rehabilitas. Uji hipotesis yang digunakan	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara parsial keterampilan kerja dan	Perbedaan : Variabel bebas (X ₂) Disiplin Kerja (X ₃) Lingkungan Kerja dan Tempat Penelitian yang berbeda. Persamaan : Variabel (X ₁) Keterampilan dan Variabel terikat (Y) Kinerja

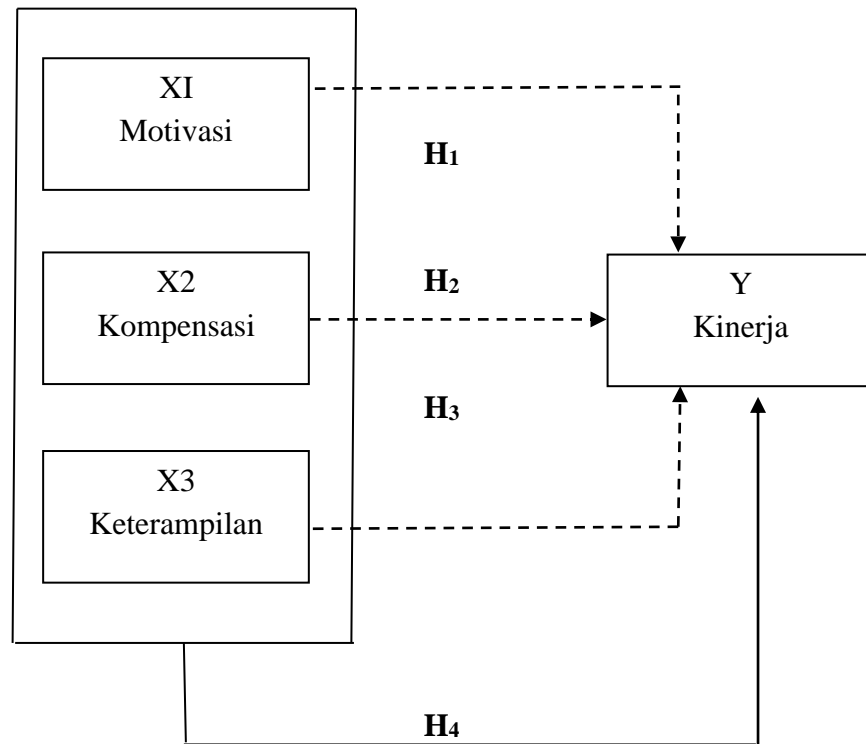
			<p>adalah uji f dan uji t. sedangkan untuk menganalisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perhitungan statistic dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.</p>	<p>disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	
--	--	--	---	---	--

2.6 Kerangka Berfikir

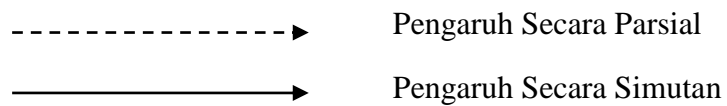
2.6.1 Pengertian Kerangka Berfikir

Menurut Sugiono *dalam* Sakaran (2019 : 95) “ Mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Kerangka Berfikir



Gambar 1 : Kerangka Berfikir



Sumber : Saleleng dan Soegoto (2015), Indri dan Lucky (2016)

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengertian Hipotesis

Menurut Sugiono (2019 : 99) Perumusan Hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak

setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan deskriptif sering tidak perlu merumuskan hipotesis.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan pendapat di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.

H₂ : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.

H₃ : Diduga Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.

H₄ : Diduga Motivasi, Kompensasi dan Keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan pada CV. Cipta Graha Kabupaten Probolinggo.