

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Penelitian Terdahulu**

Penelitian penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilaksanakan oleh peneliti terdahulu yang terkait mengenai analisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Fajar Kurniadi (2012) yang menganalisis tentang “Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah” bertujuan untuk mengetahui pemberian kompensasi yang diterima karyawan, mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengeruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Apotek Berkah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan, dan kepustakaan. Hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,863. Hal ini menunjukkan keeratan hubungan sangat kuat, Kinerja pada Apotek Berkah dipengaruhi oleh Kompensasi dan Motivasi penjualan sebesar 74,5%, sedangkan sisanya dapat disebabkan oleh pengaruh faktor-faktor lain seperti pendidikan dan latihan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel sehingga menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian Made Agus Dwipayana (2014) yang menganalisis tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Sadha Jaya. Perusahaan harus memperhatikan hal tersebut agar perusahaan mampu memberikan rasa aman, kekerabatan yang erat, besarnya gaji, penghargaan kepada karyawan, serta tugas yang tepat agar karyawan mampu merasa tertantang dalam menjalankan tugas.
3. Penelitian Ni Made Nurcahyani (2016) yang menganalisis “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan

PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

4. Penelitian Erik Martinus (2016) yang mengalisa “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya” bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompenassi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel penelitian ini adalah semua karyawan PT. Devina Surabaya yang berjumlah 125 karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,143 dan nilai signifikasi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,553 dan nilai signifikasi uji t yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Motivasi Kerja**

Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan di dalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatn-kecutatan yang ada dalam diri karyawan yang

memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2004: 94).

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi data serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan untuk mencapai tujuan (Husein Umar, 2002 : 274). Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan (Malthis, R. L. dan Jacson, 2001: 213). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hasil yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Veithzal, 2004:198).

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins, Stephen, P. dan Mary Coulter, 2005:303). Motivasi adalah sebagai pemberi daya gerak yang menciptakan kegairan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2004). Motivasi merupakan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dengan bertitik tolak dari arti motivasi tersebut, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja (Manulang, 1994).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan

mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi.

Tujuan perusahaan atau organisasi dalam menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia adalah sebagai standarisasi atau tolak ukur agar sumber daya manusia atau tenaga kerja di perolehnya benar-benar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Tujuan dari sebagian besar karyawan dalam bekerja bukan hanya terbatas pada kebutuhan fisik dan biologis saja, tetapi juga mempunyai kebutuhan yang bersifat psikologis maupun sosial, dan semua kebutuhan karyawan, maka akan dapat mengacu semangat kerja karyawan.

Manusia akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat sesuai waktu, keadaan dan pengalaman yang bersangkutan mengikuti suatu hirarki (Stoner, 2003:139). Dalam hirarki kebutuhan ini ada lima (5) tingkatan (Stoner, 2003:140), yaitu:

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis):

Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan, baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini. Misalnya, makanan, minuman, istirahat/tidur, seks.

2. Kebutuhan rasa aman:

Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan keamanan/perlindungan. Kebutuhan akan

keselamatan jasmani dan rohani, keamanan pribadi, rasa aman dan bebas dari rasa takut. Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.

3. **Kebutuhan sosial:**

Tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia yang lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.

4. **Kebutuhan penghargaan:**

kebutuhan akan pengakuan atas status dan prestasi yang akan dicapai. Orang berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan ia mendapatkan penghormatan/penghargaan masyarakat.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri:**

Kebutuhan akan pencapaian cita-cita diri dan perwujudan diri. Inilah kebutuhan puncak yang paling tinggi, sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya secara optimal.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok pemikiran Maslow:

- a. Kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberi motivasi
- b. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan rasa frustrasi konflik, dan stres.

- c. Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang, dan sebagai akibatnya, akan terus berusaha bergerak keatas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan.
- d. Kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan aktif atau terpicu sampai kebutuhan yang mendominasi dapat terpenuhi. Seseorang hanya dapat naik dalam hierarki kebutuhan ketika kebutuhan pada tingkat rendahnya sudah terpenuhi.

Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer (Siagian, 2002:212). Karena empat pertimbangan utama yaitu:

1. Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quit pro quo”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”.
2. Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikoogis.
3. Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia.
4. Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Keinginan yang diimpikan oleh manusia didalam bekerja terbagi menjadi 4 (Hasibuan, 2004):

- a. *The desire to live*, yang menjelaskan bahwa keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, yaitu memperoleh makanan dan minuman untuk melanjutkan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu, ini merupakan keinginan manusia kedua yang menyebabkan kenapa manusia bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan.

Ada 6 (enam) teknik aplikasi teori motivasi menurut (Siagian, 2002:119):

1. Manajemen berdasarkan sasaran atau *Management by objective* (MBO); terkini sangat populer digunakan oleh manajemen dalam memberikan motivasi positif bagi para bawahannya.
2. Program penghargaan pada karyawan; program dimaksud dapat mengambil berbagai bentuk seperti promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan, dan sebagainya.
3. Program ketertiban karyawan; suatu proses partisipatif untuk memanfaatkan seluruh kemampuan karyawan dan dimaksudkan untuk mendorong peningkatan komitmen demi keberhasilan organisasi. Agar teknik ini benar-benar efektif, manajemen perlu memperhatikan:
  - a. Tersedianya cukup waktu bagi karyawan untuk berpartisipasi
  - b. Tersedianya isu yang melibatkan para karyawan harus relevan dengan kepentingan karyawan

- c. Para karyawan harus mempunyai kemampuan intelektual, kemampuan teknis, dan kemampuan berkomunikasi agar mampu memberikan kontribusi substansial
  - d. Keterliabtan para karyawan didukung oleh budaya organisasi; keterlibatan dalam bentuk perwakilan yang ditunjuk sebagai wakil karyawan, dewan karyawan, dan dewan anggota direksi.
4. Program imbalan bervariasi, berbagai cara yang digunakan oleh organisasi untuk menambah penghasilan karyawan, tergantung pada kinerja individual dan organisasional termasuk imbalan berdasarkan produk yang dihasilkan, rencana pembagian keuntungan, dan pembagian nilai lebih.
5. Recana pemberian imbaan berdasarkan keterampilan; dimaksudkan untuk mendorong para karyawan menjadi pekerja dengan kinerja tinggi (*high achiever*), juga sebagai alat untuk mendorong para karyawan untuk selalu menambah jenis keterampilan dengan mengikuti arus teknologi yang dihadapi oleh organisasi dewasa ini, misalnya adanya startegi baru dan kondisi lingkungan baru.
6. Manfaat yang fleksibel; imbalan berupa bantuan dan jasa-jasa organisasi yang meskipun tidak secara langsung menambah gaji yang diperoleh setiap bulan, tetapi dapat diterima dan dimanfaatkan untuk meringankan beban finasnsial para karyawan.

Aplikasi teori dan teknik-tekniknya menunjukkan dengan jelas bahwa rumus yang mengatakan bahwa agar efektif dalam mengubah perilaku dan meningkatkan

kinerja, para manajer harus mengedepankan teori dan teknik motivasi yang disesuaikan dengan tujuan, harapan, cita-cita, keinginan, dan kebutuhan para bawahan secara individual, serta tidak menggunakan pendekatan generalisasi, seolah-oleh suatu teknik motivasi digunakan sama bagi semua orang dalam organisasi atau bagi seseorang dalam semua kondisi.

Ada beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1. Cara berinteraksi
2. Menjadi pendengar aktif
3. Penyusunan tujuan yang menantang
4. Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi
5. Informasi yang menggunakan teknik penguatan

### **2.2.2 Kompensasi**

Kompensasi ialah merupakan sesuatu yang dapat diterima oleh para karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Rivai, 2005 : 357). (Simamora, 2004 : 442 ) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai atau karyawan adalah sebagai ganti kontribusinya kepada sebuah organisasi. (Hasibuan, 2004 : 118 ) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk berupa uang atau barang langsung dan tidak langsung yang diterima para karyawan sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut (Handoko, 2005 , 165) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi ialah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan mereka tersebut. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dapat memnangsang para karyawan dalam melakukan hal lebih dari apa yang diinginkan sebuah perusahaan.

Menurut (Suwanto dan Priansa, 2011 : 222), kompensasi mempunyai tujuan yaitu :

a. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

b. Kepuasan kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semua ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Dan sebab itu, perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan.

c. Motivasi kerja

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya.

d. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang oleh karyawan lainnya. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas para karyawan.

e. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat suatu kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi.

f. Pengaruh serikat pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar

kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya, dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

g. Pengaruh pemerintah

Pemerintah akan menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menanamkan modalnya.

Pemberian kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Menurut (notoadmojo dalam Putranto, 2012 : 4), manfaat kompensasi ialah sebagai berikut :

a. Manfaat bagi karyawan.

1) Biaya hidup

Karyawan bekerja untuk dapat bisa memperoleh suatu gaji atau upah yang digunakan untuk biaya hidupnya, agar karyawan suatu perusahaan dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal.

2) Kepuasan (*Satisfactiion*)

Kepuasan ialah istilah evaluative yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya sebuah kompensasi yang diterima karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

b. Manfaat kompensasi bagi perusahaan

1. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan tingkatan kompensasi yang tinggi diharapkan akan menarik lebih banyak para calon karyawan yang mempunyai peluang yang lebih besar untuk memilih karyawan yang bermutu baik dan tinggi.

2. Menciptakan loyalitas karyawan

Dengan adanya sistem pemberian kompensasi yang baik atau tinggi terhadap para karyawan maka loyalitas dalam suatu perusahaan akan tercipta dengan sendirinya.

3. Menunjukkan kesuksesan perusahaan

Tingkat kompensasi yang tinggi akan menunjukkan bahwa kondisi ataupun kualitas yang terdapat dalam sebuah perusahaan ialah baik karena perusahaan itu mampu memberikan kompensasi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Pendapat (Rivai, 2004 : 358), jenis kompensasi dibagi dengan dua kelompok yaitu ialah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial :

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan). Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham,

sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua dan saham kumulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, beasiswa sekolah anak, dan dana pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi asuransi, pesangon, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan karir terdiri atas rasa aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif. Menurut (Simamora, 2004 : 445) indikator kompensasi ialah terdiri dari :

- 1) Gaji yang adil dan sesuai dengan suatu pekerjaan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
- 4) Fasilitas yang memadai dan nyaman.

Perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi bagi para karyawannya. Pemberian kompensasi juga harus sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan oleh para karyawan untuk perusahaan dan harus secara adil. Pemberian akan dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan yang nantinya dapat bisa berpengaruh juga pada hasil yang diinginkan perusahaan.

### 2.2.3 Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson, James L. et al. (1997:52) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Handoko (2002:76) mengistilahkan kinerja (*performance*).

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2004: 53) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan penting.

c Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk

senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Menurut Swietenia (2009) manfaat kinerja karyawan antara lain adalah untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, lalu untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerja di tempat kerja. Jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2002:122) penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2000:41).

Berikut merupakan indikator kinerja karyawan menurut Riordan (dalam chsristi , 2010):

- a. Ketepatan waktu ,suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

- b. Kuantitas, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.
- c. Kualitas, setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Kinerja karyawan yang baik sangatlah penting bagi kemajuan sebuah perusahaan. Menurut Khaerul Umam ( 2010 : 190 ), beberapa dampak dari adanya kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian target. saat setiap pekerja dan pemimpin bertindak efektif dengan energi yang positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, maka saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja yang terbaik.
- b. Loyalitas. Loyalitas ialah memiliki beberapa unsur antara lain : adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan sebuah tanggung jawab, serta berusaha ,mejaga nama baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitas.
- c. Pelatihan dan penghargaan Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk bisa mendapatkan pelatihan dan pengembangan
- d. Promosi Kinerja bisa dapat digunakan sebagai sebuah salah satu pertimbangan untuk promosi.

- e. Mendorong orang agar bisa berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada dibawah standar kinerja.
- f. Memerikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari.

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja yang bagus PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari. Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi, tetapi bisa juga berupa afeksi, seperti rasa bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki, semangat kerja demi keluarga, dan sebagainya. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kinerjanya pun akan bagus. Pemberian motivasi kerja di PT. Indofood, Tbk Devisi Bogasari yang dirasa kurang, dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai "proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien" (Sarwoto, 1979:135).

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya. Maka, kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian kompensasi, gaji, bonus, penghargaan di PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari yang kurang baik, dirasa bisa menurunkan kinerja karyawan. Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012), manfaat kompensasi untuk perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciptakan loyalitas karyawan dan menunjukkan kesuksesan perusahaan. Selain itu menurut penelitian Aji (2015), semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.

Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari.

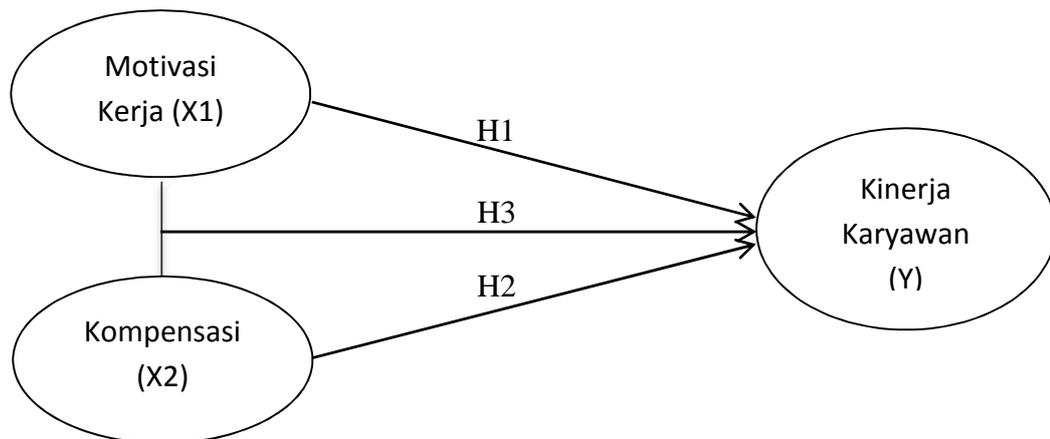
Perkembangan perusahaan diindikasikan dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang diterima karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja yang tinggi diindikasikan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan begitu hasil produk yang dihasilkan juga semakin baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk memberikan penghargaan terhadap karyawan, perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Karyawan akan merasa dihargai oleh perusahaan atas pekerjaan yang sudah mereka lakukan.

Pemberian motivasi kerja dan disertai dengan pemberian kompensasi penting bagi kinerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan motivasi kerja yang baik dan kompensasi yang adil untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dengan baik untuk bekerja dan diberi kompensasi yang menjadi haknya akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan akan berusaha memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Devisi Bogasari yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diberi kompensasi yang adil akan menghasilkan kinerja lebih baik. Menurut Muljani (2002:112), pemberian kompensasi secara berkesinambungan akan membuat karyawan betah dan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Menurut Suwatno dan Priansa (2011) salah satu tujuan kompensasi adalah motivasi. Kompensasi yang layak akan

memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan produktivitas kerja yang optimal.

**Bagan 1. Kerangka Konseptual**



## 2.4 Hipotesis

Sesuai uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> :Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub> :Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub> :Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.