

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi [5]. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Jadi sangat jelas bahwa salah satu kunci untuk memenangkan persaingan tersebut adalah dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Manfaat Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan tentu memiliki manfaat bagi sumber daya manusia itu sendiri. Manfaatnya tidak terlepas dari fungsi-fungsi dari sumber daya manusia itu sendiri. Manfaat dari sumber daya manusia adalah selain bisa merencanakan apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh perusahaan, perusahaan juga bisa melakukan pengorganisasian terhadap sumber daya manusia yang mereka miliki. Selain itu perusahaan bisa melakukan pengarahan kepada para karyawan yang menjadi sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu agar lebih produktif dan berkualitas dalam bekerja.

2.1.1. Disiplin Kerja

2.1.1.1. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan adalah ciri-ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi

kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Tindakan menghukum seorang karyawan ini sebenarnya hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin, dan tindakan ini dilakukan bilamana usaha-usahan pendekatan secara konstruktif mengalami.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut [2]:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.1.2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja adalah keberlangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motivasi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Secara khusus tujuan disiplin kerja, antara lain [6] :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan manajemen dengan baik
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dalam organisasi sesuai bidang pekerjaan yang di berikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada setiap organisasi.
- 5) Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

2.1.1.3. Teori-Teori Disiplin Kerja

Dibawah ini perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja [7] :

- 1) Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut [2]:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keterlambatan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang diterapkan.
3. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
4. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahannya.

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja.

2.1.1.5. Indikator-Indikator Dalam Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut [2] :

- 1) Sikap
 - Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:
 - a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
 - b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam lingkungan perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari :

- a. Mematuhi peraturan merupakan tanggung jawab karyawan secara sadar untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan yang ada dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan, karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya.

Defenisi lain dari Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan [8].

Dengan demikian, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa diberikan oleh perusahaan pada karyawan berupa gaji, upah, bonus, insentif, tunjangan dan lainnya atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan bagi kepentingan perusahaan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi yang dijabarkan menurut komponen program kompensasi sebagai berikut [6]:

- 1) Kompensasi finansial langsung, yaitu ;
 - a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
 - b) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

1. Bonus merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
2. Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
3. Opsi saham merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
4. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
5. Pembagian keuntungan merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

- 2) Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu:

- a) Tunjangan karyawan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

- b) Perlindungan karyawan

Bentuk perlindungan/jaminan keamanan terhadap bahaya yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah. (Misalnya: asuransi jiwa, asuransi kesehatan dan lain-lain).

2.1.2.3 Manfaat Kompensasi

Manfaat pemberian kompensasi, yaitu:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Banyaknya manfaat yang diberikan oleh kompensasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan mengharapkan dapat memperoleh kompensasi lebih besar lagi. Dengan kondisi seperti ini maka individu akan berlomba dan berusaha terus dalam melakukan tugasnya sehingga harapan untuk mendapatkan kompensasi lebih dapat terealisasi dengan baik.

2.1.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi terdiri dari [2] :

1) Tingkat Biaya Hidup

Kompensasi yang diterima karyawan baru memiliki arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota kecil.

2) Tingkat kompensasi yang berlaku di Perusahaan Lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku diperusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui . jika perbandingan kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari pada pemberian kompensasi oleh perusahaan lain untuk jenis kegiatan/pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

3) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi bagi para karyawannya.

2.1.2.5 Indikator- Indikator Dalam Kompensasi

Berikut ini terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, sebagai berikut [9]:

1. Gaji

Pembayaran yang diberikan berdasarkan jangka waktu, pada umumnya gaji diberikan tiap bulan kepada pekerja walaupun pekerja belum menyelesaikan pekerjaannya secara penuh.

2. Upah

Pembayaran yang tidak terikat pada waktu, dapat diberikan secara harian, minggu, atau bulanan. Upah pada umumnya dibayarkan setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya.

3. Bonus

Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

4. Insentif

Bentuk kompensasi yang memiliki kaitan langsung dengan motivasi. Insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja pegawai, sedangkan upah merupakan hal yang wajib diberikan oleh perusahaan. Insentif diberikan untuk mendorong pegawai lebih giat dalam berkerja. Faktor – faktor yang memengaruhi insentif menurut, yaitu:

- a. Kondisi dan kemampuan dari perusahaan
- b. Kemampuan, kreatifitas, serta prestasi dari karyawan,
- c. Keadaan ekonomi suatu Negara, dan
- d. Tingkat produktivitas perusahaan

5. Tunjangan

Sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan atau pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi yang ada di dalam diri seseorang berasal dari dalam dan luar. Sesuatu yang berasal dari luar diri seseorang dapat mempengaruhi motivasi yang berasal dari dalam diri. Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu [2].

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi terdiri atas tiga hal yang berinteraksi serta saling bergantung pada elemen kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*) adapun sebagai berikut:

1. Kebutuhan (*needs*). Satu kata yang cocok untuk mendefinisikan kebutuhan adalah kekurangan. Dalam arti homeostatis, kebutuhan diciptakan setiap kali ada ketidakseimbangan fisiologis atau psikologis. Misalnya, kebutuhan terjadi ketika sel dalam tubuh kekurangan makanan dan air atau ketika kepribadian manusia dirampas orang lain yang menjadi teman atau sahabat.
2. Dorongan (*drives*). Dengan beberapa pengecualian, dorongan atau motif (dua istilah digunakan secara bergantian) dibentuk untuk meringankan kebutuhan. Dorongan dapat didefinisikan dengan sederhana sebagai kekurangan petunjuk. penggunaan istilah *Hull*, dorongan berorientasi pada aksi dan memberikan energi ke arah tujuan penyelesaian. Mereka berada pada jantung proses motivasi. Contoh-contoh kebutuhan makanan dan air diterjemahkan menjadi dorongan lapar dan haus serta kebutuhan untuk berteman menjadi sebuah dorongan untuk berkumpul atau bersosialisasi.
3. Tujuan (*goals*). Akhir dari siklus motivasi adalah tujuan. Sebuah tujuan dalam siklus motivasi bisa didefinisikan sebagai sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Dengan demikian, mencapai tujuan akancenderung mengembalikan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan mendapatkan banyak teman cenderung mengembalikan keseimbangan homeostatis serta mengurangi hubungan dorongan yang sesuai. Makanan, air, dan teman-teman adalah tujuan dalam contoh ini [10].

2.1.3.2 Tujuan Motivasi

Pemberian Motivasi kerja kepada karyawan pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan produktifitas serta efisiensi, dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja adalah sebagai berikut [11] :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja

Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan perlakuan yang baik dan wajar kepada karyawan, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.

- c. Meningkatkan disiplin kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja karyawan dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri karyawan tersebut.

- d. Meningkatkan prestasi kerja

Pencapaian prestasi kerja dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan karyawan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.

- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab

- f. Meningkatkan produktifitas dan efisiensi

- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila para karyawan tidak mendapat motivasi untuk belajar giat dalam organisasi.

2.1.3.3 Teori-teori Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang awalnya berasal dari bahasa latin, *move*, yang berarti 'bergerak'. Sedangkan sejumlah definisi itu dapat ditemukan dalam literatur saat ini, tapi tidak ada definisi yang menggambarkan motivasi memadai. Sebuah analisis dari definisi utama menunjukkan motivasi terutama berkaitan dengan tiga faktor: apa yang memberikan energi perilaku, apa yang mengarahkan atau saluran perilaku seperti itu, dan bagaimana perilaku ini dipertahankan atau berkelanjutan.

Dibawah ini disajikan beberapa teori motivasi dari beberapa ahli yang menarik untuk dikaji :

1. Teori Hirarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori ini dipelopori oleh Abraham H. Maslow. Dalam teori ini dikemukakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu susunan hierarki. Kebutuhan-kebutuhan tersebut sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis (physiological needs): kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
- b) Kebutuhan keamanan (safety needs): Berupa kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan sosial (social needs): kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan penghargaan (esteem needs): Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- e) Kebutuhan Aktualisasi diri (self-actualization needs): Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Erg Alderfer

Alderfer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki. Tapi kebutuhan hirarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu:

- a) *Existence* (kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
- b) *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antarpribadi yang bermanfaat).
- c) *Growth* (pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif).

3. Teori McClelland

David McClelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi. Mereka memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

- a). Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.
- b). Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.
- c). Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi.

2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain [12] :

- 1) Faktor Eksternal
 - a. Kondisi Lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Adanya jaminan pekerjaan
 - d. Dorongan atau bimbingan atasan
 - e. Status dan tanggung jawab

2) Faktor Internal

- a. Keinginan untuk dapat memiliki
- b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- d. Keinginan untuk dapat hidup

2.1.3.5 Jenis – Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif

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

Pemberian motivasi positif akan membuat karyawan semakin bersemangat dan mengurangi keluhan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan akan sangat bersemangat untuk memulai pekerjaan apabila motivasi yang ia dapatkan mendorong mereka untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Contohnya, pimpinan akan memberikan bonus, piagam, pujian, dan lain-lain apabila karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan sesuai keinginan dari perusahaan.

2. Motivasi Negatif

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

Motivasi negative akan membuat karyawan tidak semangat untuk melakukan pekerjaan. Pimpinan akan mengambil kebijakan untuk memberitahukan bahwa karyawan yang tidak melakukan pekerjaan sesuai yang diinginkan perusahaan maka karyawan tersebut akan kehilangan pekerjaan. Selain itu, pimpinan juga akan mengurangi gaji karyawannya apabila mereka datang terlambat ke kantor.

2.1.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Upah yang layak dan adil

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seseorang. Tenaga kerja, namun mengingatkan kebutuhan utama yang ingin terpuaskan dari mereka adalah memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan. Didalam memberikan upah kita harus selalu memperhatikan prinsip keadilan, keadilan ini bukan berarti bahwa segala sesuatu mesti dibagi rata, tetapi keadilan yang harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

2. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada dilingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

3. Loyalitas pimpinan terhadap karyawan

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang. Loyalitas hanya bisa didapatkan, namun tidak bisa dibeli. Mendapatkan loyalitas seseorang bukanlah sesuatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan. Berbanding terbalik dengan kesulitan mendapatkannya, menghilangkan loyalitas seseorang justru menjadi hal yang sangat mudah untuk dilakukan. Menjadi seorang pemimpin kita selalu menginginkan para karyawan yang bekerja pada kita.

4. Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah perpindahandari suatu jabatan kejabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Terdapat 4 jenis promosi jabatan, yaitu promosi sementara, promosi tetap, promosi kecil dan promosi kering.

Penjelasan adalah sebagai berikut :

- a. Promosi sementara adalah seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan kosong yang harus diisi.
- b. Promosi tetap adalah seorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
- c. Promosi kecil adalah menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.
- d. Promosi kering adalah seseorang karyawan dinaikkan jabatannya yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan memali penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani [13].

2.1.4.2 Elemen Kinerja Karyawan

Terdapat 5 elemen Kinerja:

- 1) Hasil kerja yang dicapai
- 2) Secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.
- 3) Dalam melaksanakan tugas

Orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga

pekerjaanya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaan kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalagunakan hak dan wewenangnya tersebut.

- 4) Pekerjaan harus dilakukan secara legal.
Yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 5) Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral dan etika
Artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku di umum.

2.1.4.3 Membangun Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai. Dalam hal ini, deskripsi jabatan yang baik akan dapat menjadi landasan untuk setidaknya 7 hal sebagai berikut:

- 1) Penentuan gaji
Hasil deskriptif jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat dijadikan sebagai acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data perbandingan dalam persaingan dalam organisasi.
- 2) Seleksi pegawai
Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Selain itu, juga merupakan sumber untuk pengembangan spesifikasi pekerjaan yang dapat menjelaskan tingkat kualifikasi yang dimiliki oleh seorang pelamar dalam jabatan tertentu.
- 3) Orientasi
Deskriptif jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru kepada pegawai dengan cepat dan efisien.
- 4) Penilaian kinerja
Menunjukkan perbandingan bagaimana seorang pegawai memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
- 5) Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan analisis yang akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.

6) Uraian dan Pelaksanaan Organisasi

Menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggung jawaban, dalam hal ini, deskriptif jabatan ini menyeimbangkan tugas dan tanggung jawab.

7) Uraian tanggung jawab

Akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.4.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di sebagian besar perusahaan kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu [9] :

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi dan kehadiran
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) [6] :

a) Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan

untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.4.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu [14]:

- 1) Absensi
Karyawan dituntut agar hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.
- 2) Tanggung jawab
Karyawan wajib menyelesaikan pekerjaannya terlebih dahulu sesuai target dan perencanaan yang telah ditetapkan.
- 3) Kejujuran
Kejujuran adalah salah satu harapan besar perusahaan pada karyawannya agar bekerja lebih baik lagi dari karyawan yang lain.
- 4) Loyalitas
Karyawan diharapkan memberikan loyalitasnya pada perusahaan.
- 5) Kerjasama
Perusahaan mengharapkan agar setiap karyawan mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai target perusahaan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada peneliti yang melakukan penelitian menyangkut dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin kerja, Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan dikemukakan sebagai berikut ini :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum daerah kanjuruhan Malang bahwa Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,8976. Sedangkan nilai uji t untuk variabel disiplin kerja adalah sebesar -0,102 dengan probabilitas signifikansinya berbanding terbalik yaitu -

0,102 maka Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BANK RAKYAT INDONESIA Cabang Putri Hijau Medan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama- sama terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,477 lebih besar dari 0,05. Nilai t hitung (0,721) < t total (2,042) yang artinya walaupun ditingkatkan variabel kepuasan kerja sebesar satuan maka kinerja karyawan (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,062 satuan.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang tidak berpengaruh positif. Diketahui nilai T hitung variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,722 bila dibandingkan dengan nilai T tabel maka T hitung $0,722 < 1,672$ H_0 dan H_a ditolak artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dengan nilai standart koefisien beta terendah sebesar 0,93.
- d. Penelitian yang dilakukan Annisa Pratiwi mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan 0,002 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap karyawan, dengan tingkat signifikan 0,199 (lebih besar dari 0,005). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Pekalongan, dengan tingkat signifikansi 0,000.

- e. Penelitian yang dilakukan Dipta Adi Prawatya mengenai Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi bahwa hasil pengujian hipotesis $H_0: b_1, b_2 = 0$ Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan secara parsial dan $H_0: b_1, b_2 \neq 0$ Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan secara parsial.

TABEL 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel bebas/variabel terkait	Hasil penelitian Yang diperoleh Oleh Peneliti
Agung Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.	Disiplin kerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1)	Secara parsial bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan untuk variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Mutia Arda (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BANK RAKYAT INDONESIA Cabang Putri Hijau Medan.	Kepuasan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1)	1). Secara simultan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2). Secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Yuli Suwati (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y1)	Secara parsial berdasarkan hasil analisa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda

Tabel 2.1 Lanjutan

Annisa Pratiwi (2014)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi pada karyawan kantor PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan.	Pengaruh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1)	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
Dipta Adi Prawatya (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Pabrik sMinyak kayu Putih (PMKP) di Krai Purwodadi	Pengaruh Disiplin (X1),Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y1)	1).Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan. 2). Ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah kerangka pemikiran dari tinjauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi penelitian untuk memecahkan masalah dan merumuskan hipotesis. Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah yang dituliskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual seperti dibawah ini yang menunjukkan hubungan antara Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

2.3.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis

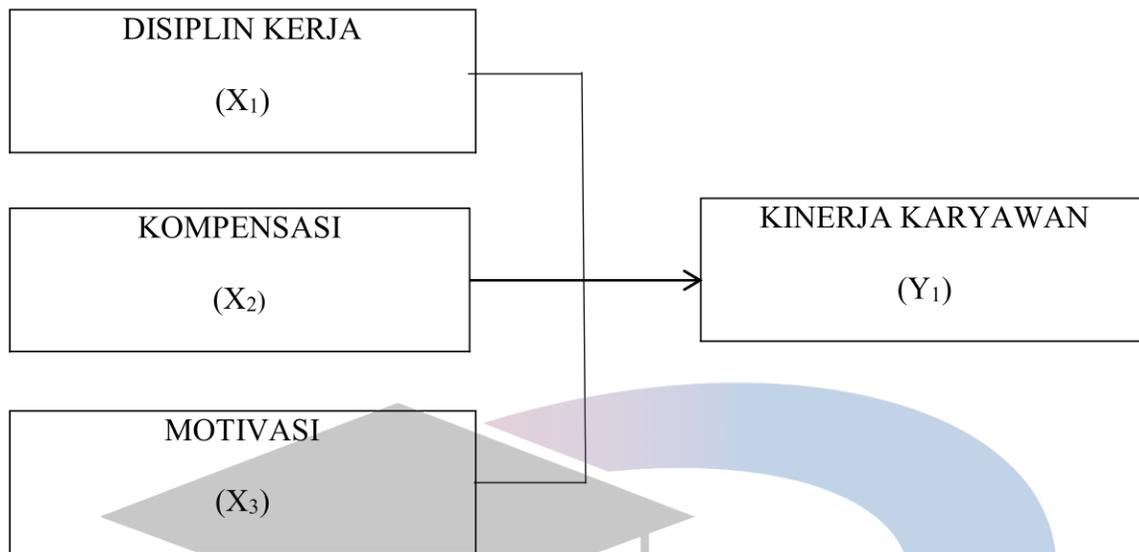
serta mampu menjalankannya dan sikap untuk menerima sanksi-sanksi apabila karyawan tersebut melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dimiliki oleh setiap karyawan maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karna disiplin kerja akan membuat setiap karyawan lebih menghargai peraturan yang ada di perusahaan sehingga karyawan dapat terbiasa melaksanakan disiplin yang baik.

2.3.2. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak kepada karyawan, maka para karyawan akan bekerja secara maksimal guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi sangat berarti bagi karyawan karena pemberian kompensasi yang besar akan menambah semangat kerja bagi para karyawan untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

2.3.3. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri karyawan untuk berperilaku baik dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas, kewajiban serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru. Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka seseorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki. Peran pemimpin dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya sangat bermanfaat bagi karyawan tersebut. Dengan adanya motivasi yang baik dapat menambah tingkat prestasi setiap karyawan.



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis didefinisikan sebagai jawaban sementara suatu permasalahan yang dihadapi, dan harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan pernyataan sederhana mengenai suatu harapan peneliti tentang hubungan antara variabel dan masalah. Hipotesis merupakan jawaban sementara yang hendak diuji kebenarannya melalui riset [25]. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

2.4.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan [15]. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kinerja atau tolak ukur yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil penelitian terdahulu dimana bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [23]. Oleh karena itu jika tanpa target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui keberhasilannya. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung dari keahlian, upah, atau gaji yang layak maka akan mempengaruhi akitivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Nusantara IV distrik III PABATU.

2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang [16]. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa kerja mereka . pemberian kompensasi kepada karyawan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak kepada karyawan, maka para karyawan akan bekerja secara maksimal guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi sangatlah berarti bagi karyawan karena pemberian kompensasi yang besar akan menambah semangat kerja bagi para karyawan untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

H2 : Kompensasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Distrik III Pabatu.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai [17]. Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan-dorongan bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seseorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV distrik III PABATU.

2.4.4 Pengaruh disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya [18] . Dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi,sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan maka diperlukan adanya Disiplin kerja, dan pemberian Kompensasi yang baik, serta digabungkan dengan adanya Motivasi agar Kinerja karyawan dapat tercapai melebihi apa yang telah ditargetkan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kinerja atau tolak ukur yang sudah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui keberhasilannya.

H4 : Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan nusantara IV distrik III PABATU.