

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teoritis

1. Motivasi

1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin yaitu “Movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Didalam perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam didalam bekerja.

Menurut Arep dan Tanjung (2005, hal. 12) menyatakan: “motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja”.

Menurut Handoko (2005, hal. 252) menyatakan: “motivasi adalah keadaan seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Menurut Mangkunegara (2005, hal. 93) menyatakan: “motivasi adalah kondisi yang mengarahkan pegawai dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang”.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005, hal. 266) menyatakan: “motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang pokok dimana dapat mendorong perilaku atau keinginan karyawan untuk dapat melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang dapat berupa uang, keselamatan, prestise.

1.2 Teori Motivasi

Teori motivasi yang akan digunakan berikut ini dapat memudahkan bagi manajemen perusahaan untuk dapat menggerakkan ,mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan .berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli,diantaranya adalah sebagai berikut;

1) Teori motivasi klasik

Teori motivasi klasik Frederick Winslow Taylor dinamakan teori motivasi klasik,fredick winslow memandang bahwa memotivasi para karyawan hanya dari sudut pemenuhan kebutuhan biologis saja.kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui gaji atau upah yang diberikan ,baik uang ataupun barang,sebagai imbalan dari prestasi yang telah diberikanya.

2) Frederick Winslow dalam Hasibuan (2008:153) menyatakan bahwa:’konsp dasar teori ini adalah orang akan bekerja bilamana ia giat,bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-

tugasnya. manajer menentukan bagaimana tugas dikerjakan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi para pekerja, semakin banyak mereka berproduksi semakin besar penghasilan mereka”.

3) Teori motivasi Abraham Maslow

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's needs hierarchy theory/a theory of human motivation atau teori hierarki kebutuhan Maslow. Abraham Maslow dalam Hasibuan (2008:153) menyatakan bahwa;”hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja ,karena adanya dorongan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan ,Maslow berpendapat ,kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang.”

4) Teori motivasi dari Frederick Herzberg

Frederick Herzberg seorang profesor ilmu jiwa pada universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan teori motivasi dua faktor atau Herzberg's two factors motivation theory atau sering juga disebut teori motivasi kesehatan (faktor higienis).

5) Teori motivasi prestasi dari Mc Clelland

Mc Clelland mengemukakan teori yaitu Mc Clelland achievement motivation theory atau teori motivasi prestasi Mc Clelland. Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2008 :162) teori ini berpendapat bahwa :”karyawan mempunyai cadangan energi potensial .Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

1.3 Motivasi Untuk Kepuasan Kerja

Untuk dapat memotivasi karyawan maka pihak manajemen harus menciptakan kebutuhan yang dirasakan di dalam diri individu yang bersangkutan atau harus di sediakan alat untuk memuaskan kebutuhan demikian yang sudah ada dalam diri individu yang bersangkutan.

Untuk mencapai suatu alat untuk memuaskan kebutuhan itu antara lain dapat dilakukan dengan menggunakan teori hirarki kebutuhan .adapun teoro – teori hirarki kebutuhan telah pernah diungkapkan oleh Abraham Maslow .

Adapun teori–teori yang dikemukakan itu antara lain seperti berikut(Bukhari Alma,2004 : 193) :

1. Kebutuhan Psikologi (physiological needs)
2. Kebutuhan Keamanan (safety needs)
3. Kebutuhan Sosial (social needs)
4. Kebuuhan penghargaan (esteem needs)
5. Kebutuhan Aktualisasi (self- Actualization needs)

Teori Maslow dapat digambarkan sebagai berikut yang tertara yang ada di balik ini (Richard L.Daft ,2002 : 368)



1. Pysiological Needs (Kebutuhan fisik) yaitu berupa makan ,pakaian atau perumahan dan kebutuhan ini merupakan kebutuhan utama dalam hidup.
2. Safety Needs (kebutuhan keamanan) yaitu kebutuhan rasa aman, tentram .Gejala ini tampaknya pada orang – orang yang sudah mampu menggunakan sebagian uangnya untuk membuat keamanan baik untuk pribadi maupun untuk keluarganya.
3. Social Needs(kebutuhan sosial) yaitu rasa ingin diakui oleh orang lain,bahwa dirinya ada dan berharga.
4. Self- actualization yaitu tingkat kebutuhan yang lebih tinggi .ada rasa “aku ” dia adalah orang penting yang harus di perlakukan secara istimewa,khusus,namun ia juga memiliki rasa tanggung jawab.

1.4. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg dalam Anwar Prabu (2009:67) teori ini

juga menggunakan teori Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg melakukan penelitian dengan cara melakukan wawancara. Masing-masing responden diminta untuk menceritakan sesuatu yang terjadi entah itu yang menyenangkan (memberikan kepuasan) ataupun tidak menyenangkan. atau yang tidak memberikan kepuasan. Kemudian hasil wawancara itu dianalisis dengan menggunakan analisis isi untuk menentukan mana faktor yang memberikan kepuasan atau yang tidak memberikan kepuasan.

Setelah dianalisis maka dapat dikategorikan dalam dua faktor, dalam Siagian (2011:290), yang dikutip dari Herzberg, teori dua faktor itu yaitu:

- 1). Faktor Motivasional
- 2). Faktor Higiene

Penjelasan dari faktor-faktor motivasi diatas adalah:

1. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang,
2. Faktor higiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

1.5 Indikator Motivasi

Menurut teori kebutuhan Abraham Maslow yang kami kutip dalam softyandi dan garniwa (2007 : 102). indikator motivasi berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. kebutuhan fisiologis (physiologis need)

kebutuhan fisiologis:hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan,minum,perumahan,oksigen,tidur,dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman(safety need)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan ,maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja ,jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial(social need)

Jika kebutuhan fisiologi dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal ,maka akan muncul kebutuhan sosial,yaitu kebutuhan untuk persahabatan ,afiliasi dan intraksi yang lebih erat dengan orang lain .dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak ,supervisi yang baik rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (esteem need)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati ,dihari atas prestasi seseorang ,pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

Kebutuhan aktualisasi diri(self actualization need)

5. Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang, kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2. Kompensasi

2.1 Pengertian Kompensasi

Dalam suatu pengertian kompensasi yang dikemukakan Richard L. Daft (2002 : 174) pengertian kompensasi (compensation) merujuk pada dua hal :

- a. Semua Bayaran Moneter
- b. Semua Barang atau komoditas yang digunakan sebagai pengganti uang untuk memberi penghargaan kepada karyawan .

Berdasarkan pengertian kompensasi yang disebutkan di atas yang intinya berkaitan dengan pemberian imbalan kepada karyawan yang berbeda – beda dimana dalam pemberian itu di dasarkan prestasi karyawan di perusahaan. Namun mengingat suatu perusahaan memiliki suatu struktur organisasi dan sebagai mana yang dikemukakan Mahmud Machfoedz (2005 : 217) dimana dalam struktur organisasi itu semakin tinggi jabatan seseorang semakin besar pula tanggung jawab yang di embannya dan semakin besar pula tingkat prestasi yang dihasilkan karena di dasarkan beberapa faktor pertimbangan dan dalam suatu keadaan ada kalanya orang itu bekerja secara menetap dan adakalanya orang bekerja secara tidak menetap (kontrak). Menurut Achmad S. Ruky (2001:8) dalam melakukan pembayaran tingkat prestasi / jasa yang dicapai oleh seseorang itu beraneka ragam ada yang dibayar perhari atau perjam atau satuan jangka pendek yang dikenal dengan istilah upah. Sedangkan gaji digambarkan sebagai pembayaran

jasa kerja untuk satuan waktu lebih panjang biasanya sebulan.dengan dua gambaran diatas bahwasanya pengertian gaji dan upah itu berbeda.

Upah menurut F.winarni dan sugiaryarso (2006 : 17) adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada penerimaan kerja termasuk tunjangan,baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya,sementara pengertian gaji merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin ,pengawas , pegawai tata usaha ,dan pegawai kantor serta para menejer lainnya.

Dari pengertian di atas dapatlah dikemukakan bahwa sanya upah didasarkan atas syarat – syarat tertentu atau dengan kata lain upah merupakan suatu kontrak perjanjian antara si pembuat kontrak dengan si penerima kontrak dengan perjanjian yang di sepakati kedua belah pihak.sedangkan pengertian gaji menurut Buchari Alma (2004 : 204) *salari is compensation paid on a weekly, biweekly, monthly, or annual basis* (gaji adalah kompensasi yang dibayarkan berdasarkan perminggu ,beberapa minggu,perbulan ,atau pertahun.berdasarkan pengertian yang disebutkan di atas pengertian gaji dengan upah maka dalam hal inianalisis yang dapat disimpulkan bahwa sanya gaji itu berbeda dengan upah dan dimana dalam perbedaan gaji dan upah antara lain seperti dikemukakan F.Winarni dan sugiyarso (2006 : 18) .

Pada gaji:

1. Dimana dalam pengertian gaji disini adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pemimpin ,pengawas – pengawas ,pegawai tata usaha ,pegawai kantor serta manejer lainnya.
2. Jumlah pembayaran gaji biasanya ditetapkan secara bulanan .

3. Gaji umumnya tingkatannya lebih tinggi dari pada pembayaran – pembayaran kepada pekerja upahan.

Pada upahan:

1. Upahan adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja termasuk tunjangan ,baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.
2. Upah biasanya diberikan kepada pekerja yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik.
3. Jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.

Dan jika melihat pengertian upah dan gaji yang disebut diatas maka dari asumsi ini timbulah suatu pertanyaan apa yang menyebabkan suatu perilaku yang terjadi dan berhenti sehingga dapat mengganggu suatu kinerja karyawan di suatu perusahaan?semua jawaban itu tergantung dari seberapa besar perusahaan dalam memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan

2.2 faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut A.A.Anwar Prabu (2009 : 84)menyebutkab bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

- 1) Faktor pemerintah;Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal ,pajakpenghasilan ,penetapan harga bahan baku,biaya transportasi /angkutaninflasi maupun devaluasi sangat

mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai; Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus di berikan oleh perusahaan kepada pegawainya.
- 3) Standard dan biaya hidup pegawai; kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standart dan biaya hidup minimal pegawai harus terpenuhi. dengan terpenuhinyakebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman .terpenuhinya kebutuhan dasar aman. terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerjadengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Ukuran perbandingan upah; kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai ,masas kerja pegawai artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan .
- 5) Pemerintahan dan persediaan ; dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
- 6) Kemampuan membayar; dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai prlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dlam membayar

upah pegawai ,artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.3 Kompensasi terhadap karyawan

Pengertian kompensasi yang seperti di atas di sebutkan merupakan suatu hal yang dilakukan dengan penuh pertimbangan dan dilakukan dengan tujuan agar pengelolaan sumber daya manusia dapat dipertahankan dan di andalkan bagi suatu perusahaan .Dalam menentukan suatu kompensasi seperti yang pernah dikemukakan T.Hani Handoko (1989 : 205)itu merupakan suatu hal yang amat sangat penting karena kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya mereka diantara para karyawan itu sendiri,keluarga,dan masyarakat.pada saat sekarang dimana rasa kekurangan kompensasi sangat dirasakan sekali oleh para karyawan pada suatu organisasi / perusahaan namun dengan hal itu kita juga tidak menyalahkan suatu perusahaan karena kita juga harus bisa berfikir secara dewasa menyikapi masalah yang terjadi pada saat ini.

Dalam menentukan suatu pemberian kompensasi menurut bukhari alma (2004 : 202) satu sisi dilihat dari suatu kemampuan suatu perusahaan dalam memperoleh profit,tingkat produktifitas dan disatu sisi kita harus melihat dari tingkat karyawan di perusahaan yaitu masalah persaingan tenaga kerja ,pendidikan ,keterampilan dan perilaku karyawan diperusahaan.Dengan mengacu tersebut terjadi suatu interaksi untuk pelaksanaan dalam suatu kompensasi,ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan kebijakan –kebijakan interaksi dalam penentuan kompensasi agar pengelolaan sumber daya yang dihasilkan dalam suatu perusahaan mencerminkan tingkat keberhasilan yang diraih perusahaan adapun yang perlu diperhatikan dalam hal ini meliputi

penentuan kebijakan kompensasi meliputi tiga faktor interaksi. adapun faktor-faktor penentuan kebijakan – kebijakan dalam penentuan pemberian kompensasi menurut T.Hani Handoko (1989 : 246) yaitu :

1. Kesediaan membayar

Adalah bukan merupakan pernyataan yang berlebihan untuk menyatakan bahwa manajer sebenarnya ingin membayar upah secara adil .oleh sebab itu para manajer juga merasakan bahwa karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang diterima.

2. Kemampuan membayar

Dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. kemampuan membayar tergantung pada pendapatan dan laba yang diraih ,dimana hal ini tergantung dari produktivitas Karyawan penurunan produktivitas karyawan dan inflasi akan mempengaruhi pendapatan mereka.

3. persyaratan – persyaratan pembayaran.

Dalam jangka pendek ,mengupah dan menggaji sangat tergantung pada tekanan – tekanan eksternal dari pemerintah ,organisasi karyawan ,kondisi permintaan dan penawaran tenaga kerja dan para pesaing.

Rasa adil adalah dambaan setiap para karyawan namun dari semuanya kita harus melihat faktor-faktor persepsi dari rasa adil. Adapun faktor – faktor persepsi rasa adil menurut gugup kisono (2001 : 178) antara lain :

1. Rasio Kompensasi dengan masukan–masukan (input) seseorang yang berupa tenaga ,pengalaman ,daya tahan dan lain –lain.

2. Perbandingan Rasio tersebut dengan yang diterima oleh orang lain.

Pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi berdasarkan atas tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas dan keahlian manajerial. Dan untuk mengembangkan suatu kompensasi berdasarkan rasa tanggung jawab perlu adanya suatu alat yang dapat menciptakan suatu kepuasan bagi karyawan. Kepuasan itu lah yang kemudian yang dapat membentuk suatu motivasi bagi karyawan.

2.4 Jenis Dan Tujuan Kompensasi

Pengertian kompensasi seperti apa yang dikemukakan di atas bahwasanya suatu gaji itu berbeda dengan upah. Hal ini didasarkan atas berbagai faktor yang telah disebutkan di atas. Perbedaan – perbedaan itu membuat para pakar asing membagi kompensasi ke dalam dua kelompok seperti apa yang telah yang di kemukakan Achmad. S. Ruky (2001 : 10) bahwa sanya kompensasi menurut pakar asing terdiri dari dua yaitu:

1. Kompensasi Secara langsung

Kompensasi secara langsung yaitu kompensasi yang terdiri dari komponen imbalan yang di terima secara langsung ,rutin,atau periodik oleh pekerja/ karyawan dan kelompok. Adapun jenis dari bentuk kompensasi secara langsung disini antara lain (Achma .S.Ruky, 2001 :10)

1. Upah /gaji pokok
2. Tunjangan tunai sebagai suplemen upah / gaji yang di terima stiap bulan atau minggu
3. Tunjangan hari raya keagamaan dan gaji nke -14,15 dst

4. Bonus yang di kaitkan atau yang tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.
5. insentif sebagai penghargaan untuk prestasi sebagai komisi bagi tenaga kerja
6. sebagai jenis pembagian catu yang di terima rutin

Sedangkan menurut Machmud machfoedz(2005 :237) bahwa sanya komponen dari kompensasi secara langsung (ekseutif)terdiri dari lima unsur yaitu:

1. Gaji pokok

Gaji merupakan faktor penting bagi kehidupan para karyawan untuk menjalani kehidupannya hari ini atau kelak dan gaji merupakan alat dalam menjalankanroda kehidupannya sehari-harinya .

2. Bonus

Pembayaran bonus mencerminkan kepercayaan manajerial dalam nilai insentif mereka dan bonus faktor pendorong semangat mereka dan memotivasi mereka untuk dapat berprestasi yang lebih baik lagi diperusahaan sehingga dapat mencapai suatu hasil seperti yang diharapkan.

3. Insentif jangka panjang

Kebebasan memilih saham merupakan insentif jangka panjang yang didisain untuk membulatkan minat manajemen agar tetap bekerja pada perusahaan dalamjangka yang lama .meskipun perusahaan mempunyai berbagai perncanaan,kesempatan untuk memiliki saham akan memberi kesempatan untuk memiliki bagi menajer untuk membeli saham tersebut.

4. Tunjangan eksekutif

Besarnya tunjangan ini didasarkan atas suatu jabatan yang diembanya diperusahaan semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin besar pula tunjangan kompensasi yang akan diterimanya dari perusahaan .

5. Penghasilan tambahan

Tambahan bukan berarti harus berbentuk uang tetapi tambahan dapat berupa fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan dan biasanya tambahan ini diberikan atas beberapa factor pertimbangan perusahaan kepada seseorang yang di nilai atas prestasi kerjanya di perusahaan.

2. Kompensasi Secara tidak langsung

Kompensasi secara tidak langsung adalah kompensasi yang terdiri dari komponen yang tidak diterima secara rutin atau periodik ,yang diterima nanti atau bila terjadi sesuatu pada karyawan.dan dimana dalam kelompok kompensai yang digolongkanke dalam kompensasi secara tidak langsung yaitu terdiri dari (Achmad .S.Ruky,2001 :10):

1. Fasilitas/ kemudahan seperti transformasi ,pemeliharaan ,kesehatan dll
2. Upah /gaji yang telah diterima oleh para pekerja /karyawan selama cuti dan izin meninggalkan pekerjaan.
3. Bantuan dan santunan untuk musibah
4. Bantuan biaya pendidikan Cuma-Cuma
5. Iuran jamsostek ,dana pensiun yang dibayar perusahaan

Berbagai bentuk kompensasi yang disediakan suatu perusahaan hendaklah dapat membuat karya untuk dapat bermotivasi dalam menjalankan suatu pekerjaanya sehingga suatu tingkat kinerja dari karyawan dapat memberikan

suatu produktifitas yang memuaskan bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Pemberian kompensasi itulah hendaknya mempunyai manfaat / tujuan yang dapat menunjang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Adapun tujuan dari suatu pemberian kompensasi menurut Bukhari Alma (2004 : 203) yaitu :

1. kompensasi harus dapat mengikat

Pemberian kompensasi ini haruslah didasarkan atas ketentuan UMR (Upah Minimum Regional) dan dalam ketentuan ini hendaknya perhitungan didasarkan atas suatu perubahan atau perubahan ekonomi yang terjadi pada suatu Negara.

2. kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan

Seseorang yang memiliki keahlian yang tinggi, pengalaman, dan cara pandang dia terhadap kemajuan perusahaan adalah seseorang yang dicari perusahaan, dan perusahaan haruslah memperhitungkan orang yang seperti itu supaya orang itu jangan sampai pindah dip perusahaan lain yang menawarkan tingkat kompensasi yang lebih tinggi dan jika orang itu pindah hilanglah asset suatu perusahaan oleh karena itu perusahaan harus pindah untuk mengikat orang seperti itu.

3. kompensasi harus dapat memotivasi karyawan

Suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan memberikan suatu motivasi karyawan untuk berprestasi yang lebih baik lagi dan dapat bekerja lebih giat lagi, sehingga tujuan kedua belah pihak dapat terlaksana.

4. kompensasi harus adil

Pemberian kompensasi yang adil adalah suatu dambaan yang paling dihargai suatu karyawan tetapi dalam suatu pemberian kompensasi yang adil dan jumlah yang beraneka ragam harus diketahui oleh semua karyawan supaya tidak ada menimbulkan masalah social lingkungan organisasi / perusahaan. suatu pemberian yang diberikan beraneka ragam didasarkan atas beberapa factor pertimbangan seperti tingkat pendidikan ,keahlian ,pengalaman ,dll.

5. kompensasi tidak boleh statis

Perubahan ekonomi yang terjadi disuatu Negara akan mempengaruhi suatu kehidupan dari karyawan dalam suatu kehidupan sehari – hari oleh karena itu suatu perusahaan harus dapat menyesuaikan antara perubahan yang terjadi dengan kehidupan para karyawan sehingga tidak akan terjadi suatu hal yang bisa merugikan perusahaan.

6. kompensasi harus bervariasi

Pemberian kompensasi dalam bentuk sarana merupakan suatu bentuk kompensasi yang juga diharapkan oleh para karyawan untuk dapat memotivikasi mereka dalam bekerja.

2.5 Indikator kompensasi

Menurut teori yang kami kutip dalam softyandi (2008,159-160).indikator kompensasi berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung terdiri dari
 - a. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, bulanan, mingguan (pengabean 2004,77)
 - b. Upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. (pengabean 2004,77)
 - c. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. (pengabean 2004,77)
2. Kompensasi tidak langsung terdiri dari;
 - a. Tunjangan hari raya (THR)
 - b. Tunjangan kesehatan

3. Prestasi Kerja Karyawan

3.1 Pengertian prestasi kerja karyawan

Pengertian Prestasi kerja karyawan adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (1995:105), Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

3.2 Faktor-faktor prestasi kerja

Faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

- a. Inisiatif, Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif. Memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

- b. Keandalan, Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.
- c. Kerajinan, Kesiediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
- d. Sikap, Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.
- e. Kehadiran, Keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan.

3.3 Pentingnya Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dalam rangka pengembangan sumber daya manusia adalah sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya (prestasinya) sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik

- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaiki atau dilewatinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik
- d. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya
- e. Setiap bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi tentang hasil kerjanya tersebut atau umpan balik (*feed back*).

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kegiatan mereka. Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja ialah sebagai berikut

1. Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik, dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

3. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan
4. Melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
5. Penilaian prestasi kerja
Dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.
6. Keputusan-keputusan promosi dan demosi
Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik, dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik atau jelek.
7. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja. Artinya hasil penilaian prestasi kerja ini dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.
8. Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi
Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

3.4 Indikator prestasi kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa:

Prestasi kerja 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 prestasi kerja adalah:

1. Kualitas ;mutu hasil kerja yang didasarkan pada standart yang ditetapkan ,biasanya diukur melalui ketepatan ,keletian ,keterampilan,keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas; banyaknya hasil kerja yang ada ,yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan .
3. Pelaksanaan tugas;kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab;suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan,baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

B.Penelitian Terdahulu

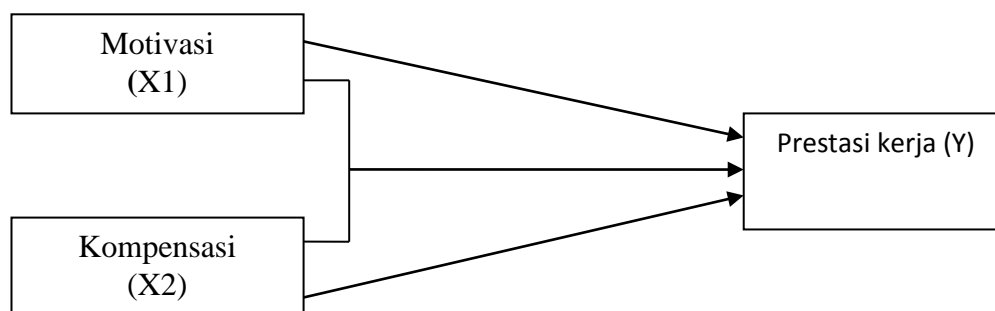
No	Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Responden	Hasil penelitian
1	suprinoto	Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas karyawan dalam PT.astra traktor nusantara cab.medan	X1:kompensasi X2:motivasi Y :produktifitas	Seluruh karyawan PT Astra traktor nusantara cab.medan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif pada produktivitas karyawan
2	Maslan	pengaruh motivasi terhadap kinerja	X : Motivasi Y : kinerja	Seluruh karyawan yg ada pada PT. Bank	hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif

		karyawan pada pt.bank mandiri (persero) cabang binjai	karyawan	Mandiri	terhadap kinerja pegawai
--	--	---	----------	---------	-----------------------------

C. Karangka Konseptual

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. agar sasaran organisasi dapat terlaksana maka haruslah memperhatikan apa saja faktor-faktor di dalam prestasi kerja di antaranya adalah motivasi dan kompensasi dimana motivasi yaitu Sebuah konteks organisasi merupakan proses dengan apa seseorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi sedangkan kompensasi upah / gaji biasa ,pokok atau minimum dan setiap pembayaran tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung ,apakah dalam bentuk tunai uang atau barang,oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitanya dengan hubungan kerja apabila upah atau gaji diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan akan meningkatkan prestasi kerja dari pengertian di atas motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Karangka konseptual

D. Hipotesis

pengertian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena, jawaban yang diberikan melalui hipotesis baru didasarkan teori, dan belum menggunakan fakta. Hipotesis memungkinkan kita menghubungkan teori dengan pengamatan, atau pengamatan dengan teori. Hipotesis mengemukakan pernyataan tentang harapan peneliti mengenai hubungan-hubungan antara variabel-variabel dalam persoalan.

Hipotesis dari penelitian ini ialah ;

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan
3. Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan.