

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

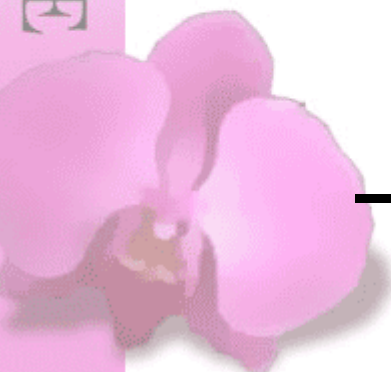
2.1 Penelitian Terdahulu

- a. Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015:8)

Penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama” dimana variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan kompensasi (X2), variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan, besar kecilnya kompensasi yaitu berupa gaji, upah, insentif atau kompensasi tidak langsung akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif kepada perusahaan dengan memberikan konsekuensi kinerja yang baik dan mencapai sasaran dari tujuan perusahaan.

- b. Ekshu Hamdan dan Roy Setiawan (2014:11)

Serupa yang sama terjadi pada penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Buana Persada”. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di PT. Samudera Buana Persada. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kinerja karyawan PT. Samudera Buana Persada akan meningkat. Kompensasi Non Finansial (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di PT. Samudera Buana Persada.



Hal ini berarti, semakin baik kompensasi non finansial yang diberikan maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi.

c. Sahidaria (2015:12)

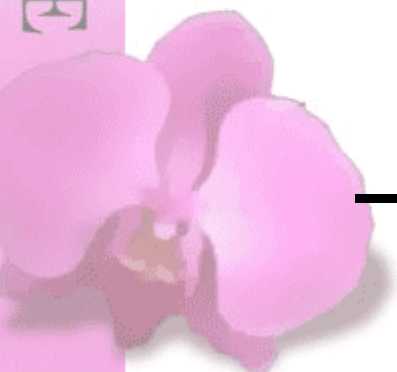
Penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Buri Sonikijaya Padang” memberikan hasil penelitian dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Sedangkan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, adanya motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.

d. Nor Lenni (2014:11)

Penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan” menunjukkan variabel bebas kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dengan kata lain bahwa meningkatnya pemberian kompensasi dari perusahaan, maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Begitu pun dengan variabel bebas kedua kompensasi non finansial yang mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi non finansial yang baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Jandhika Hendrianto (2015:5)

Penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paboxin” dimana variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang mana menunjukkan karyawan dengan motivasi yang tinggi dapat memberikan perilaku yang lebih baik pada perusahaan, dimana salah satu perilaku tersebut adalah dengan memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Dengan kompensasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik.

f. Anas Fachrudin (2012:12)

Serupa yang sama terjadi pada penelitian “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang”. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) di Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi finansial yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kinerja karyawan juga meningkat.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

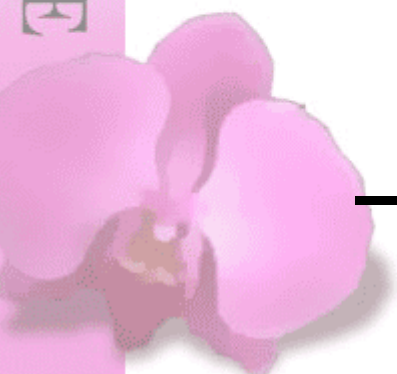
Menurut Sedarmayanti (2011:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Husein Umar (2007:16), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Menurut Wibowo (2007:461), kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Gary Dessler (2015:417), kompensasi merupakan semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka.

Dari definisi beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk materi (finansial) atau non materi (non finansial) baik dibayarkan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.



b. Jenis kompensasi

Menurut Gary Dessler (2015:418), kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki beberapa jenis, salah satunya berdasarkan sifat penerimaannya yang dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1) Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

2) Kompensasi yang bersifat non finansial

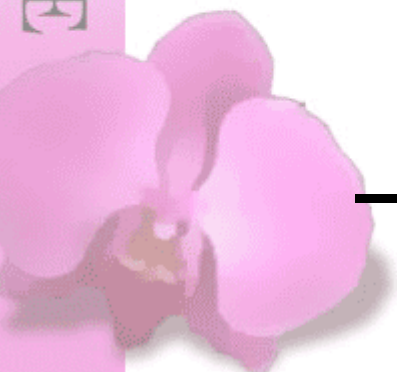
Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Sedangkan yang termasuk dalam kompensasi yang bersifat non finansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya menciptakan kondisi dan motivasi kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat beribadah, penyediaan fasilitas olahraga dan sebagainya.

c. Asas kompensasi

Triton (2010:132-133) mengemukakan asas-asas pemberian kompensasi antara lain:

1) Asas adil. Nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya memenuhi dan sesuai dengan kinerja, prestasi, produktivitas, kualitas pekerjaan, resiko pekerjaan, tingkat tanggung jawab pekerjaan, jabatan pekerja, serta memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Asas layak dan wajar. Asas ini berarti kompensasi yang diterima karyawan hendaknya dapat memenuhi harapan karyawan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.



d. Tujuan kompensasi

Menurut Triton (2010:128-131), tujuan kompensasi adalah sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Penjelasan secara ringkas untuk masing-masing tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Tujuan ikatan kerjasama

Kompensasi ini dilakukan dengan tujuan agar antara karyawan dengan pemilik perusahaan dapat terjalin suatu ikatan kerjasama yang lebih kuat, terutama dengan disepakatinya kompensasi sebagai bagian dari perjanjian kerjasama. Ikatan perjanjian atau kesepakatan ini akan memungkinkan terjadinya kerjasama, dimana karyawan berperan sebagai pemberi balas jasa atas segala kerja keras yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

2) Tujuan kepuasan kerja

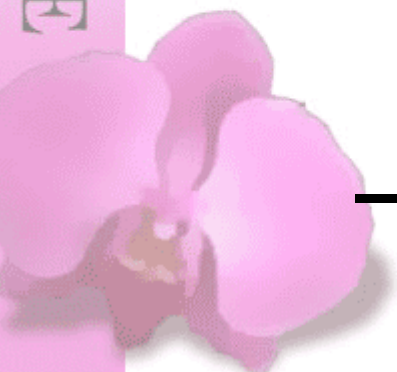
Tujuan kepuasan kerja adalah karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai dan juga terpenuhinya kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial dan egoisnya.

3) Tujuan motivasi

Motivasi ini berkaitan juga dengan peluang *reward* yang bernilai, oleh karena itu tujuan motivasi melalui pemberian kompensasi akan lebih mudah dicapai oleh perusahaan atau manajemen apabila program kompensasi dirasakan cukup besar oleh karyawan. Karena itu umpan balik setelah pemberian kompensasi perlu dilakukan kepada karyawan untuk memastikan bahwa karyawan cukup termotivasi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan.

4) Tujuan stabilitas karyawan

Tujuan stabilitas karyawan melalui pemberian kompensasi akan mudah tercapai apabila karyawan menilai bahwa kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan sudah ditentukan berdasarkan prinsip-



prinsip keadilan, kelayakan serta didukung oleh konsistensi eksternal. Stabilitas karyawan setelah diberikannya kompensasi dapat diketahui relatif kecilnya *turn over* maupun pengunduran diri oleh karyawan dari pekerjaan yang selama ini ditekuninya.

5) Tujuan disiplin

Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa, sehingga karyawan mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Perasaan ini akan membuat karyawan enggan pindah pekerjaan. Oleh karena itu dengan penuh kesadaran, karyawan akan senantiasa mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

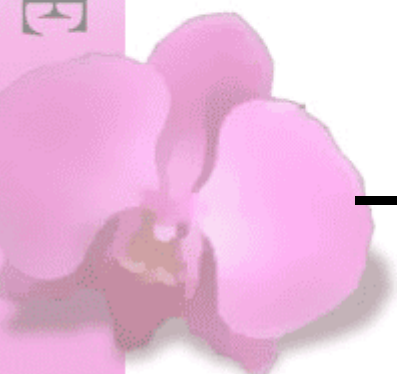
6) Tujuan meminimalisasi protes serikat buruh

Karyawan yang menilai kompensasi cukup besar dan adil, tentunya akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya sehingga dengan sendirinya penyaluran aspirasi negatif atau bentuk-bentuk protes yang bersifat kontraproduktif kepada serikat buruh dapat diminimalisasi atau dapat dihilangkan sama sekali di lingkungan perusahaan.

7) Tujuan meminimalisasi intervensi pemerintah

Karyawan yang menilai bahwa kompensasi yang diterimanya cukup besar, adil dan sesuai dengan undang-undang perburuhan tentunya tidak akan mengeluarkan suara-suara sumbang yang sampai ke telinga pemerintah. Pemerintah akan intervensi apabila pemerintah merasa bahwa organisasi atau perusahaan telah menyalahi undang-undang perburuhan yang telah ditetapkan.

Dari tujuan-tujuan diatas dapat disimpulkan secara keseluruhan pemberian kompensasi hendaknya dapat memenuhi kepuasan agregat, sehingga dapat dicapai kondisi yaitu pemerintah merasa undang-undang perburuhan diterapkan, karyawan merasa mendapat kompensasi yang layak, adil, dan cukup besar.



e. Sistem kompensasi

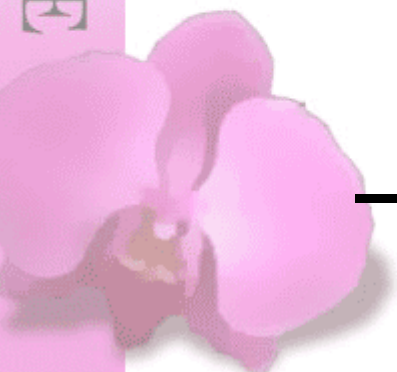
Terdapat tiga sistem pembayaran kompensasi yang dijelaskan oleh Hasibuan (2007:123):

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja susah diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2) Sistem hasil (output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti per potong, meter, dan kilogram. Dalam sistem ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan bagian administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berpartisipasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan benar-benar diterapkan. Pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena adanya kecenderungan dari karyawan untuk mencapai produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya.



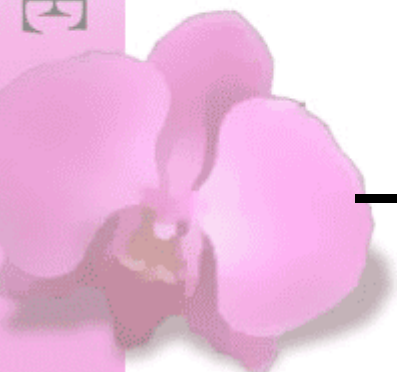
Manajer juga perlu memperhatikan jangan sampai karyawan memaksa dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya, sehingga kurang memperhatikan keselamatannya. Sedangkan kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi. Jadi, sebaiknya diterapkan standar upah minimal supaya unsur kemanusiaan mendapat perhatian sebaik-baiknya dan diikuti dengan pengupahan intensif. Kebijakan pengupahan semacam ini akan memberikan kesempatan untuk maju bagi yang sungguh-sungguh dan mendapat balas jasa besar. Adapun karyawan kurang mampu berprestasi masih mendapat balas jasa minimal sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan sistem ini, perusahaan tetap mempunyai peran ekonomis dan sosial. Jadi memberikan kesempatan untuk maju bagi yang kuat dan memberikan perlindungan bagi yang lemah.

3) Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penepatan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jadi, dalam sistem borongan pekerja bisa mendapatkan balas jasa besar atau kecil. Tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

f. Kebijakan kompensasi

Menurut Hasibuan (2007:126), kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus diterapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan.



Dengan kebijakan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji / upah / insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan). Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik.

g. Waktu pembayaran kompensasi

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2007:127), waktu pembayaran kompensasi artinya kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar dan konsentrasi kerja lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral, gairah kerja karyawan menurun, bahkan *turnover* karyawan semakin besar. Pengusaha harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan waktu pembayaran kompensasi hendaknya berpedoman daripada menunda, lebih baik mempercepat dan menetapkan waktu yang paling tepat.

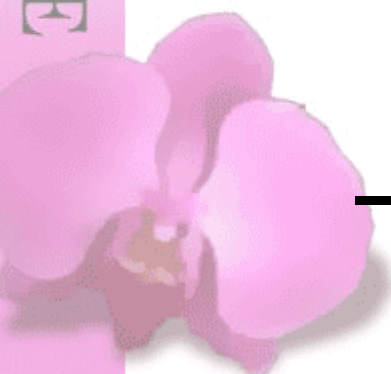
2.2.2 Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2001:225), motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Wursanto (2002:302), motivasi mempunyai arti penggerak, alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sesuai tujuannya.

Menurut Nimran (2005:47), motivasi merupakan keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu.



Secara umum motivasi dapat dikatakan sebagai rangkaian yang terdiri dari satu atau lebih persyaratan yang bergerak mengubah dan memelihara perilaku berani bersikap untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan.

b. Teori Motivasi Maslow

Abraham Maslow mengklasifikasikan kebutuhan dasar manusia menjadi lima kelompok:

1) Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan ini merupakan puncak dari hirarki kebutuhan Maslow, karyawan merasa bahwa ia telah berhasil atau menyelesaikan pekerjaan dengan mengerahkan kemampuan maksimum, keterampilan dan potensi yang ada pada dirinya.

2) Kebutuhan akan harga diri

Karyawan yang bekerja sangat baik sudah tentu ingin mendapatkan pujian dari atasan dan rekan sekerjanya. Ini merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi, minimal oleh atasan berupa pujian terhadap hasil kerjanya.

3) Kebutuhan rasa memiliki

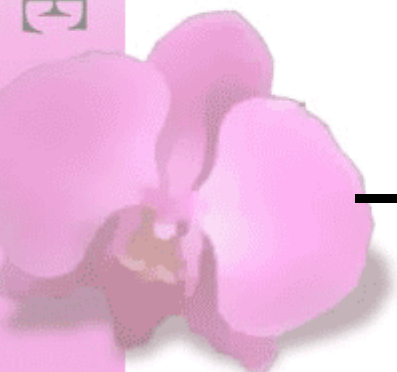
Apabila kebutuhan primer seseorang telah terpenuhi secara baik. Uang bukan lagi sebagai dorongan, pembangkit dan penggerak motivasi. Dalam tingkat kebutuhan ini kenyataan sangat menginginkan diterima menjadi bagian anggota kelompok informal dalam perusahaan.

4) Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi segala bentuk kebutuhan seseorang akan kepastian dalam hidup seperti rasa aman terhadap ancaman dan bahaya kehilangan pekerjaan maupun penghasilan.

5) Kebutuhan fisiologis

Ini adalah kebutuhan yang paling utama, yakni berupa makan, minum, pakaian dan tempat tinggal. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi,



maka manusia akan merasa tidak tenang dan ia akan berusaha keras memenuhinya.

c. Fungsi Motivasi

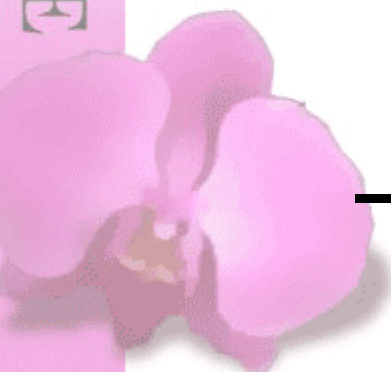
Menurut Sardiman (2006:85), ada tiga fungsi motivasi yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat eksternal maupun yang bersifat internal. Faktor-faktor motivasi menurut Siagian (2002:294) sebagai berikut:

- 1) Faktor internal, yang berasal dalam diri karyawan contohnya persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kepuasan diri, prestasi kerja yang dihasilkan.
- 2) Faktor eksternal, yang berasal dari luar diri karyawan contohnya jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.



2.2.3 Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2001:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

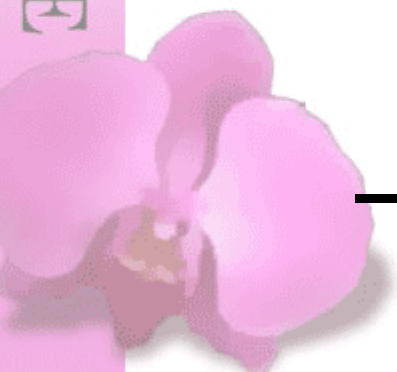
Menurut Handoko (2001:50), kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Menurut Tika (2006:121), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas.

Dari definisi-definisi diatas dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan dan tugas dan lain sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi
- 4) Periode waktu tertentu

Kinerja merupakan hal yang paling penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang *performance* dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pimpinan akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik. Akan tetapi, kalau pelaksanaan pekerjaan



berada dibawah uraian pekerjaan, maka pelaksanaan tersebut kurang berhasil.

b. Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:382), penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator :

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya

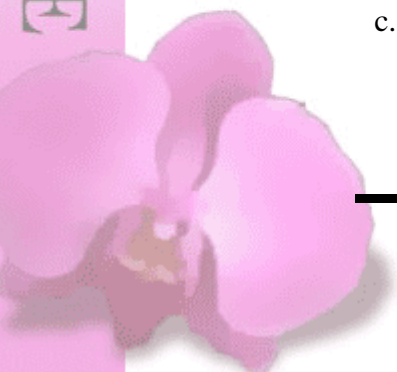
Penilaian kinerja yang objektif pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Bagaimanapun juga penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan melakukan suatu penilaian kinerja, maka suatu organisasi atau perusahaan telah memanfaatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mereka tersebut dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2001:67) obyektifitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

- 1) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 2) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- 3) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Yusanto dan Widjadjakusuma (2002:199) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja antara lain :



- 1) Menjadi dasar bagi pemberian *reward*
- 2) Membangun dan membina hubungan antar karyawan
- 3) Memberikan pemahaman yang jelas dan kongkret tentang prestasi nyata dan harapan atasan
- 4) Memberikan umpan balik bagi rencana perbaikan dan peningkatan kinerja

2.2.4 Hubungan Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku seseorang pada dasarnya tidak terlepas dari motif-motif yang melatarbelakangi. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Motivasi sangat penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan atau pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi (Hasibuan,2007:92). Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai,2004:456). Motivasi memberikan peningkatan pada kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan cenderung baik (Martoyo,2005:57). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan dapat mendorong keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian diduga ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

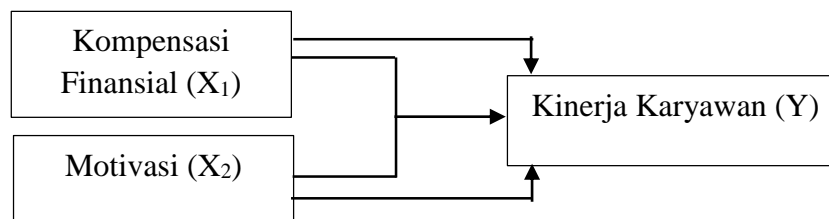
Karyawan akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya melalui imbalan berupa upah ataupun gaji (kompensasi finansial). Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih baik (Saydam,2000:267). Kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya (Mangkunegara,2001:85). Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin



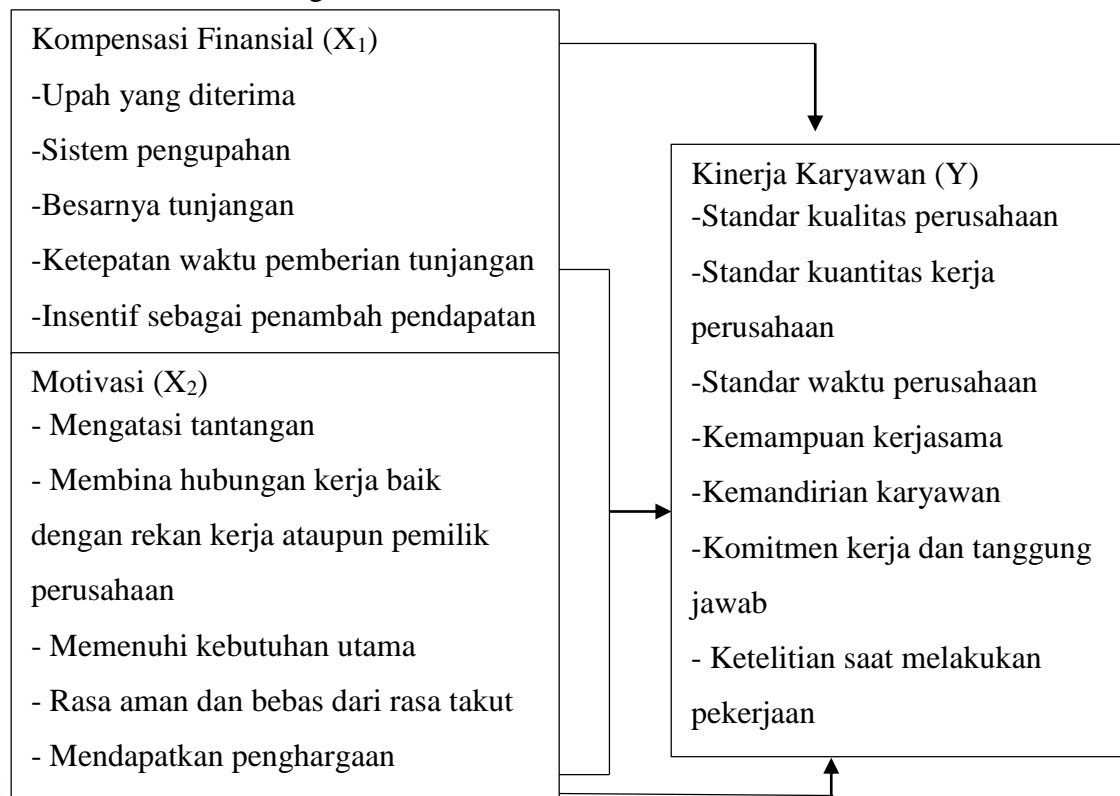
besar, maka pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan,2007:117). Bagi karyawan yang memiliki ketrampilan yang dapat diandalkan, maka pemberian kompensasi akan dapat meningkatkan kinerjanya, artinya seorang karyawan akan termotivasi untuk mengerahkan usahanya dengan lebih baik lagi apabila karyawan merasa yakin bahwa usahanya akan menghasilkan penilaian prestasi yang baik. Dengan demikian, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan artinya semakin sesuai kompensasi dengan keinginan karyawan maka semakin tinggi pada kinerja.

2.3 Model Konsep, Model Teori dan Model Hipotesis

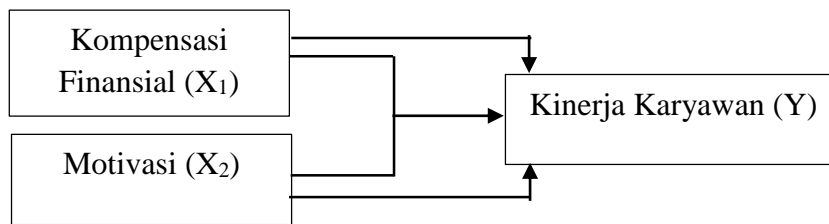
a. Model Konsep sebagai berikut :



b. Model Teori sebagai berikut:



c. Model Hipotesis adalah :



- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada UD. Tiban Jaya Rotan Malang.
- 2) Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan UD. Tiban Jaya Rotan Malang.
- 3) Terdapat hubungan kompensasi finansial dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Tiban Jaya Rotan Malang.

