

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Landasan Teori

##### 1. Kepemimpinan

###### a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata leadership. Kepemimpinan berbeda dengan pimpinan. Pimpinan adalah orang yang tugasnya memimpin sehingga pimpinan dapat juga disebut manajer, sedang kepemimpinan adalah bakat/sifat yang seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin/manajer.<sup>9</sup> Robin dalam Nawawi mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian (tujuan), untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (leader).<sup>10</sup>

Pemimpin (leader = head) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian kepemimpinan (leadership) yang diterapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Alex S. Nitisemito, **Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar**, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 145

<sup>10</sup> Hadari Nawawi, **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hlm. 20

<sup>11</sup> Ibid, hlm. 20

Leader adalah seseorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan (personality authority).falsapa kepemimpinanya bahwa pemimpin adalah untuk bawahan dan milik bawahan. Pelaksanaan kepemimpinanya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal para bawahan dengan cara persuasive. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya.<sup>12</sup>

Head adalah seorang pemimpin yang dalam melaksanakan kepemimpinanya hanya atas kekuasaan (power) yang dimilikinya.falsafah kepemimpinanya bahwa bawahan adalah untuk pemimpin. Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap, sedangkan bawahan dianggap hanya pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan intruksi/perintah-perintah, ancaman hukuman, dan pengawasan yang ketat.<sup>13</sup>

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang memimpin atau mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara optimal dan produktif untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

---

<sup>12</sup> Hadari Nawawi, **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006),hlm. 21

<sup>13</sup> Ibid,hlm.21

## **b. Unsur-Unsur Kepemimpinan**

Faktor-faktor yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin menurut Nawawi antara lain sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan melibatkan orang lain / bawahan.

Seorang pemimpin harus dapat merangkul dan menghargai seluruh bawahannya.

- 2) Kepemimpinan menyangkut distribusi kekuasaan.

Pendelegasian kekuasaan atau distribusi kekuasaan dari pimpinan kepada anak buah sesuai dengan tingkatannya sangat mutlak diperlukan jika seorang pemimpin ingin menjalankan fungsinya dengan efektif dan efisien.

- 3) Kepemimpinan menyangkut penanaman pengaruh dalam rangka mengarahkan bawahan. Penanaman pengaruh dari pimpinan kepada anak buah akan tercapai apabila seorang pemimpin mampu memberikan contoh-contoh tindakan yang terpuji. Misalnya, memberikan contoh disiplin, seorang pemimpin harus datang lebih awal dalam setiap kesempatan, mulai dari lebih awal masuk kantor, lebih awal untuk masuk dalam suatu rapat, atau acara-acara resmi maupun tidak resmi ( formal dan nonformal ). Dengan disiplin diacara penting itu, biasanya anak buah akan segan dan meneladaninya.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>Hadari Nawawi, **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**, (Yogyakarta: Gadjah mada university press, 2006), hlm. 38

### **c. Syarat-Syarat Pemimpin Ideal**

Menurut Danim untuk menjadi pemimpin yang ideal harus memenuhi persyaratan tertentu. Hal ini dikarenakan tugas pokok pemimpin paling tidak meliputi tiga dimensi, yaitu memimpin sekelompok orang, menggerakkan sumber daya material, dan melaksanakan pekerjaan dengan dan melalui orang lain. Pemimpin ideal harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan kelompok yang dipimpinnya, sekaligus ada kesadaran didalam dirinya bahwa dia memiliki kelemahan. Misalnya, dia memiliki kelemahan dalam pekerjaan teknis, akan tetapi memiliki kelebihan dalam menggerakkan orang.<sup>15</sup>

### **d. Sifat-Sifat Kepemimpinan**

Tempe dalam Nawawi berpendapat bahwa sifat-sifat kepemimpinan yang harus dimiliki pemimpin yaitu :

- 1) Kelancaran berbicara
- 2) Kemampuan menyelesaikan masalah
- 3) Pandangan dalam masalah kelompok (organisasi)
- 4) Keluwesan
- 5) Kecerdasan
- 6) Kesiapan menerima tanggung jawab

---

<sup>15</sup> Denim Sudarwan, **Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok**, (Jakarta: PT.Rineka Cipta,2004),hlm.60

- 7) Keterampilan sosial
- 8) Kesadaran diri sendiri dan lingkungan<sup>16</sup>

**e. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan**

Rivai dan mulyadi mengatakan bahwa secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Fungsi instruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan pertimbangan, yang seharusnya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan.
- 3) Fungsi partisipasi, fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

---

<sup>16</sup> Hadari Nawawi, **Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi**.(Yogyakarta: cetakan kedua, Gadjah Madha University Press, 2006),hlm.76

- 4) Fungsi delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- 5) Fungsi pengendalian, bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan dari pimpinan.<sup>17</sup>

#### **f. Tugas-Tugas Kepemimpinan**

Gerungan dalam Sutrisno menyatakan bahwa tugas-tugas pemimpinan adalah :

- 1) Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi yang rumit yang dihadapi kelompok.
- 2) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
- 3) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan dan kekhawatiran kelompok.<sup>18</sup>

#### **g. Indikator-Indikator Kepemimpinan**

Ghiselli dalam Handoko menyatakan bahwa indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan

---

<sup>17</sup> Rivai, Veithzal dan Mulyadi Deddy. **Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.**, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 34.

<sup>18</sup> Sutrisno, **Manajemen Kepemimpinan**, (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm, 219

Kemampuan dalam kedudukan sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengawasan dan pekerjaan orang lain.

2) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan eksis.

3) Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

4) Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

5) Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghapus masalah.<sup>19</sup>

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik yang langsung maupun yang tidak langsung sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima oleh para karyawan atas dasar

---

<sup>19</sup> Handoko Hani T, **Manajemen**, Skripsi (Palembang: Fakultas Ekonomi PGRI, 2018), Diakses 6 Februari 2019

pengganti jasa yang telah diberikan. untuk meringankan beban hidup tenaga kerja, dapat dengan memberi upah yang layak.<sup>20</sup>

Kompensasi merupakan pemberian kepada tenaga kerja pembayaran uang sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan, sebagai pendorong untuk kegiatan kerja. Sedangkan dalam sudut organisasi perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang telah diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi tenaga dan juga pikiran yang telah mereka sumbangkan kepada organisasi di mana mereka bekerja.<sup>21</sup>

Dalam hal ini pengusaha tidaklah bijaksana bila memegang teguh prinsip ekonomi perusahaan saja, tetapi harus memperhatikan rasa kemanusiaan. Mengingat tenaga kerja mempunyai hak hidup sebagai manusia, maka pengusaha (Top Managemen) wajib pula memperhatikan keperluan tenaga kerja; yang mungkin datangnya secara mendadak, antara lain kematian, kecelakaan. Supaya penjagaan untuk kepentingan hidup tenaga kerja dapat berjalan dengan baik, perlu diadakan dana untuk keperluan itu, agar dalam pelaksanaanya tidak akan mengganggu perusahaan industry.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> M.H. Soetrisno, **Pengurus Produksi, Lembaga Pendidikan Perkebunan**, (Yogyakarta, 1970), hlm. 33.

<sup>21</sup> M.H. Soetrisno, **Pengantar Bisnis**, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 1991), hlm. 92

<sup>22</sup> M.H. Soetrisno, Op. cit, hlm. 184

## **b. Penentuan Kompensasi**

Dalam penentuan kompensasi (upah), kebijaksanaan dan praktek manajemen ditentukan sebagai berikut :

- 1) **Kesediaan Membayar**, Sebenarnya para manajer akan membayar secara adil. Para manajer menginginkan tenaga kerja harus melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang diterima
- 2) **Kemampuan Membayar**, Pembayaran upah tergantung pada kemampuan membayar perusahaan, karena adanya pendapatan dan laba perusahaan serta produktifitas tenaga kerja.
- 3) **Persyaratan Pembayaran**, Pengupahan sangat tergantung pada peraturan pemerintah, permintaan dan penawaran tenaga kerja secara kolektif, serta perusahaan pesaing. Contohnya : peraturan pemerintah mengenai upah minimum, batas terendah dari upah.<sup>23</sup>

## **c. Tujuan Kompensasi**

Tidak sedikit kasus sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang kurang menarik, sehingga kompensasi demikian bertujuan bukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, akan tetapi untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM).

Tujuan dalam pemberian kompensasi antara lain adalah :

- 1) Menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarga

---

<sup>23</sup> M.H. Soetrisno, **Pengantar Bisnis**, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 1991), hlm.92

- 2) Meningkatkan prestasi kerja,
- 3) Meningkatkan harga diri para karyawan,
- 4) Mempererat hubungan kerja antara karyawan,
- 5) Mencegah karyawan meninggalkan perusahaan,
- 6) Meningkatkan disiplin kerja
- 7) Melaksanakan perundang-undangan,
- 8) Perusahaan dapat memberikan teknologi baru<sup>24</sup>

Menurut Hasibuan bahwa tujuan kompensasi adalah sebagai berikut.

- 1) **Ikatan Kerja Sama.** Pemberian kompensasi akan terjalin sebuah kerja sama formal antara majikan dan juga karyawan. Dengan mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha majikan wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang telah disepakati.
- 2) **Kepuasan Kerja.** Dengan adanya balas jasa, karyawan memenuhi suatu kebutuhan status sosial, fisik dan juga egoistiknya sehingga dapat memperoleh kepuasan kerja dan juga jabatannya
- 3) **Pengadaan Efektif.** Program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan dapat lebih mudah.
- 4) **Stabilitas Karyawan.** Program kompensasi atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif dapat memberikan

---

<sup>24</sup> Wibowo, **Manajemen Kinerja**, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2014), hlm.293

adanya sebuah stabilitas karyawan yang lebih terjamin karena adanya sebuah turnover relative kecil.

- 5) **Program kompensasi** atau prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif dapat memberikan adanya sebuah stabilitas karyawan yang lebih terjamin karena adanya sebuah turnover relative kecil.
- 6) **Disiplin.** Dengan adanya suatu pemberian balas jasa yang cukup besar, maka mampu untuk menghadirkan adanya disiplin ilmu bagi segenap karyawan yang semakin baik. Mereka dapat menyadari serta menaati suatu peraturan yang berlaku.
- 7) **Pengaturan Serikat Buruh.** Kompensasi berpengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan juga karyawan mampu untuk berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) **Pengaruh Pemerintah.** Program kompensasi yang sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku misalnya batas upah minimum, maka investasi pemerintah mampu dihindari.<sup>25</sup>

#### **d. Komponen Kompensasi**

Terdapat beberapa komponen-komponen kompensasi. Adapun komponen tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) **Gaji.** Gaji adalah balas jasa berupa uang untuk diterima karyawan sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai seorang karyawan

---

<sup>25</sup> Hasibuan Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2010),hlm.121

yang memberikan sumbangan tenaga dan fikiran dalam mencapai tujuan perusahaan

- 2) **Upah.** Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun banyaknya pelayanan yang diberikan
- 3) **Insentif.** Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) **Fasilitas.** Fasilitas adalah suatu kompensasi tambahan dalam memberikan kenyamanan bagi karyawan.<sup>26</sup>

Kompensasi total terdiri atas tiga komponen yang memiliki macam-macam variasi, yaitu:

- 1) Unsur yang mendasar adalah kompensasi tetap diterima oleh karyawan secara teratur, baik berupa gaji ataupun upah.
- 2) Komponen total yang insentif, program untuk dirancang memberi imbalan kepada karyawan atas kinerjanya yang baik. Insentif dalam bentuk seperti bonus dan bagi untung.
- 3) Komponen terakhir dari kompensasi total yakni tunjangan yang terkadang disebut dengan kompensasi tidak langsung. Tunjangan tersebut terdiri dari asuransi, liburan, dan kesehatan.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup>Wilson Bangun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**,(Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama, 2012),hlm,253

<sup>27</sup>Ibid, hlm.253

#### **d. Jenis-Jenis Kompensasi**

Kompensasi dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

##### **1) Kompensasi Langsung**

Pengertian kompensasi langsung adalah kompensasi yang dirasakan secara langsung oleh penerimanya, misalnya gaji, insentif, dan juga upah.

- a) Gaji adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai suatu konsekuensi dari sebagai seorang karyawan yang dapat memberikan suatu sumbangan tenaga dan juga pikiran dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.
- b) Upah adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan ataupun dari banyaknya pelayanan yang dihasilkan.
- c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena dapat menjadi suatu keberhasilan prestasinya di atas standar tertentu.<sup>28</sup>

##### **2) Kompensasi Tidak Langsung**

Pengertian kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak langsung dirasakan oleh karyawan, yakni benefit dan service (tunjangan pelayanan), Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial ) yang diberikan atas dasar kebijakan perusahaan terhadap keseluruhan karyawan atas usaha

---

<sup>28</sup> Wilson Bangun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**,(Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama, 2012),hlm,254

dalam meningkatkan kesejahteraan mereka. Program tunjangan karyawan dapat bagi dalam tiga kategori yakni sebagai berikut.

- a) Tunjangan hari libur dan hari besar
- b) Tunjangan pension dan
- c) Uang pesangon<sup>29</sup>

Jenis-jenis kompensasi Menurut Gugup Kismono bahwa kompensasi terdiri atas macam-macam kategori yakni sebagai berikut.

**1) Kompensasi Financial.** Kompensasi financial terbagi dua macam yaitu kompensasi langsung yang berupa pembayaran upah (pembayaran atas tujuan jam kerjanya), gaji (pembayaran secara tetap), dan insentif atau bonus. Sementara kompensasi tidak langsung adalah berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan misalnya program beasiswa pendidikan, liburan, dan perumahan.

**2) Kompensasi Non Finansial.** Kompensasi yang terdiri atas dua macam yakni kepuasan dari pekerjaan itu sendiri dan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja. Kepuasan dari lingkungan pekerjaan itu sendiri adalah kepuasan yang diberikan berupa tugas-tugas menarik, tanggung jawab, tantangan, rasa pencapaian, dan juga pengakuan. Sedangkan kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi

---

<sup>29</sup> Basu Swastha, **Ekonomi Perusahaan Modern**, (Yogyakarta: Liberty, 1976), hlm.60

yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan juga lingkungan kerja yang nyaman.<sup>30</sup>

#### e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah the labor market, the economy, the government dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah the labor budget dan who makes compensation decision.

- 1) **The labor market**, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerjaan yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.
- 2) **The economy**, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
- 3) **The government**, pemerintah. Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain

---

<sup>30</sup> Wilson Bangun, **Manajemen Sumber Daya Manusia**,(Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama, 2012),hlm,255

sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.

- 4) **Unions**, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan memengaruhi kebijakan kompensasi.
- 5) **The labor budget**, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyaakan berapa banyak terseda untuk unit kerja.
- 6) **Who makes compensatin decision**, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak, dan sistem apa yang dipergunaan dalam membayar.<sup>31</sup>

#### **f. Indikator-Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora dan Rivai, indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut :

- 1) **Upah dan gaji**, upah adalah basis bayaran yang seringali digunakan bagi para pekerja produksi dn pemeliharaan. Upah pada umunya berhubungan dengan tarif gaji perjam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

---

<sup>31</sup> Wibowo, **Manajemen Kinerja**, (Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada, 2014),hlm.293

- 2) **Insentif**, adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) **Tunjangan, pengertian tunjangan** adalah asuransi kesehatan dan jiwa ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) **Fasilitas, pengertian fasilitas** adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan perlakuan khusus yang di peroleh karyawan.<sup>32</sup>
- 5) **Tanggung Jawab**, adalah perbuatan atau tingkah laku individu baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja, sehingga memunculkan kesadaran untuk sadar akan kewajiban.
- 6) **Pengakuan**, adalah pada umumnya berhubungan dengan prestasi yang telah dicapai sehingga berhak mendapatkan pengakuan.<sup>33</sup>

Berdasarkan hal ini maka setiap perusahaan/instansi hendaknya dapat mengusahakan upah/gaji yang cukup, sehingga bukan hanya kebutuhan-kebutuhan pokok yang dapat dipenuhi tetapi juga kebutuhan-kebutuhan diluar kebutuhan-kebutuhan pokok dapat pula dipenuhi.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> Simamora, **Management**, (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2014),hlm.80

<sup>33</sup> Rivai, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004),hlm.97

<sup>34</sup> Alex S. Nitisemito, **manajemen sumber daya manusia**, (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2016),hlm.132

### 3. Motivasi

#### 1. Pengertian Motivasi

Motivas berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang berperilaku tertentu atau tidak berperilaku tertentu.<sup>35</sup>

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimis. Motivasi semakin penting karena pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan.<sup>36</sup>

Terry dalam Hasibuan motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak dalam dua segi yang berbeda. Pertama, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kedua, jika dilihat dari segi pasif/dinamis, motivasi akan tampak

---

<sup>35</sup> MH. Soetrisno, **Pengantar Bisnis**, (Yogyakarta : Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, 1991),hlm.94

<sup>36</sup> Hasibuan Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Skripsi.(Palembang: Fakultas Ekonomi Pgri Palembang, 2014),hlm.141

sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan,, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.<sup>37</sup>

## **2. Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan pertisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat pembantu.<sup>38</sup>

## **3. Asas-Asas Motivasi**

Asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik.

---

<sup>37</sup> Hasibuan Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Skripsi.(Palembang: Fakultas Ekonomi Pgri Palembang, 2014),hlm.145

<sup>38</sup>Ibid, hlm.146

- 1) Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan pada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara menggerakkannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.
- 3) Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan dalam bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usah-usahanya.
- 4) Asas wewenang yang didelegasikan maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau pemimpin. Dalam pendelegasian ini, pemimpin harus meyakinkan bawahan bahwa pegawai mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugasnya itu dengan baik.
- 5) Asas perhatian timbal balik maksudnya memotivai bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan

disamping perusahaan memenuhi kebutuhan-kebutuhan baik financial maupun non financial yang diharapkan bawahan dari perusahaan.<sup>39</sup>

#### 4. jenis-jenis motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative menurut hasibuan pengertian motivasi tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi positif yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah ataupun kompensasi kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif kinerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negative yaitu pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Hasibuan Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Skripsi.(Palembang: Fakultas Ekonomi Pgri Palembang, 2014),hlm.146

<sup>40</sup> Hasibuan Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Skripsi.(Palembang: Fakultas Ekonomi Pgri Palembang, 2014),hlm.150

## 5. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan ada dua metode motivasi yaitu :

Motivasi langsung dan motivasi tak langsung

- 1) Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung pada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, dan bonus kompensasi baik financial maupun non financial.
- 2) Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai sehingga produktif.<sup>41</sup>

## 4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Winardi mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji

Gaji adalah pemberian pembayaran kompensasi financial kepada

---

<sup>41</sup> Hasibuan Malayu S.P, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Skripsi.(Palembang: Fakultas Ekonomi Pgri Palembang, 2014),hlm.148

pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan di waktu yang akan datang.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah suatu yang harus dilakukan agar dapat menerima suatu yang dinamakan hak.

3) Kondisi-kondisi kerja

Kondisi-kondisi kerja adalah tempat kerja yang nyaman dan pendukung pekerjaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.<sup>42</sup>

**4. Kajian-Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Reliadi (2018)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tulung Selapanogan Komerling Ilir	Regresi Linear Sederhana	Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai
2	Nina Artina (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Bukit Asam (PERERO) Tbk. Tanjung enim	Regresi Linear Sederhana	Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai
2	Yeyen Mutiah	Pengaruh Motivasi,	Regresi Linear	Motivasi, Prestasi

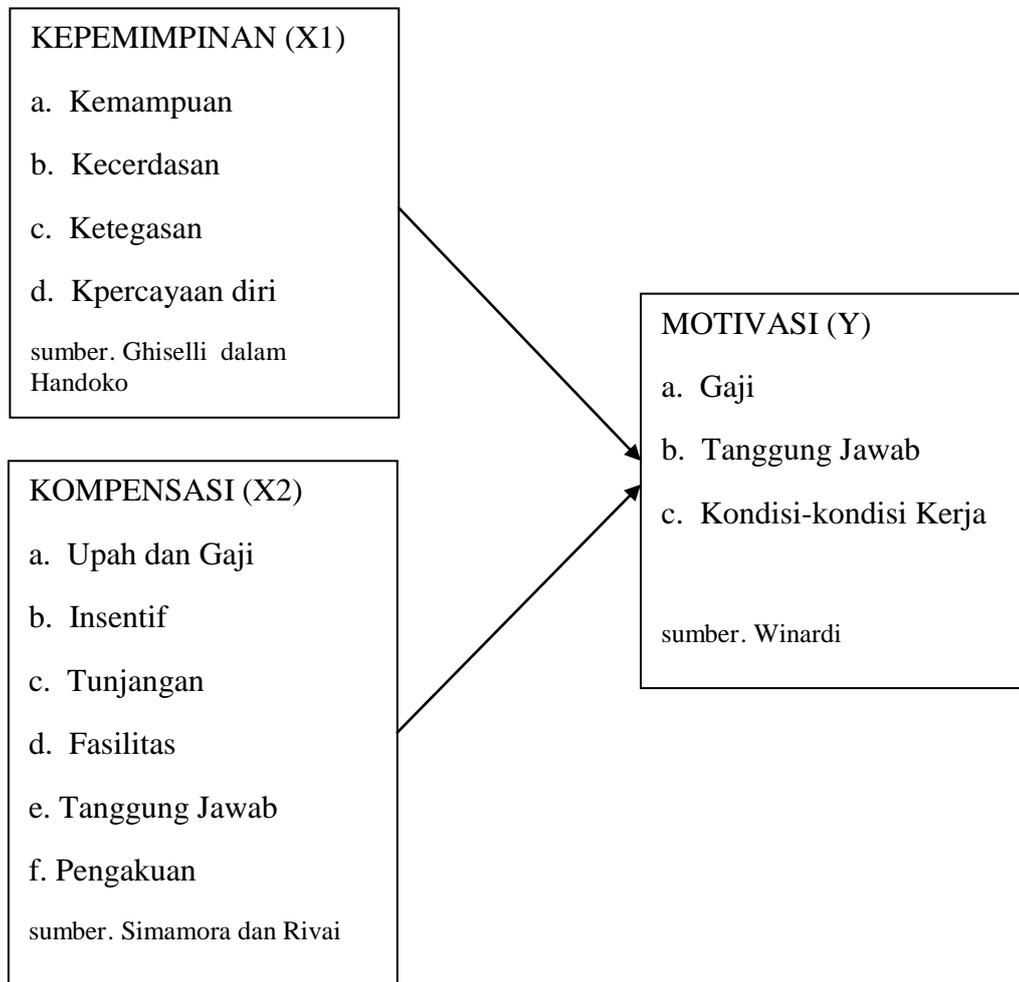
<sup>42</sup> Wniardi J, *Mtivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001),hlm.88

	Fatonah (2018)	Prestasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang	Berganda	Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan
3	Ardalia Theodore (2017)	Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Canggih Mandiriutama Bandar Lampung	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan
4	Karina Syafira (2018)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah Palembang	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan

## 5. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam penelitian ini kepemimpinan dan kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan terhadap pelayanan masyarakat maksudnya adalah variable bebasnya (X) yaitu kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) sedangkan untuk variable terikatnya (Y) adalah motivasi kerja pegawai yang digambarkan dalam bagian berikut ini :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



## 6. Pengembangan Hipotesis

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam suatu organisasi dalam melakukan aktivitas. Hal ini didukung Sugiyono.<sup>43</sup> Hal ini didukung oleh penelitian Reliadi

---

<sup>43</sup> Sugiyono, **Metode Penelitian**, (Bandung: CV.Alvabeta, 2013)hlm,93

(2018) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai

Berdasarkan teori dan hasil yang dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, dan dapat dipertanggung jawaban serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen.<sup>44</sup>

Hal ini didukung oleh penelitian Ardalia Theodore (2017) yang dalam penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan teori dan hasil yang dilakukan dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja pegawai

---

<sup>44</sup> Faisal Hamir, **Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan**, (Malang: Mitra Wacana Media, 2015)hlm,86

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi adalah usaha atau kegiatan dari manager untuk dapat menimbulkan/meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja / karyawan-karyawannya.<sup>45</sup>

Adapun hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yeyen Mutiah (2018) Pengaruh Motivasi, Prestasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang.

H<sub>3</sub>: Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai

---

<sup>45</sup> Alex S. Nitisemito, **manajemen sumber daya manusia**, (Jakarta: PT.Bumi Aksara,2016),hlm.130