

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Secara bahasa, kompensasi berasal dari kata serapan berbahasa Inggris yaitu *compensation* yang berarti imbalan atau bayaran. Sedangkan kompensasi menurut Undang-undang Negara Republik Indonesia adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan meliputi tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas jasa dan pekerjaan yang telah dilakukan.¹

Salah satu fungsi operasional manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola kompensasi. Sistem kompensasi yang baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan, mendapatkan, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Tanpa kompensasi yang layak, karyawan-karyawan akan mempunyai keinginan untuk meningkatkan organisasi.

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya :

¹ Abdur Rohman, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Jawa Timur : Duta Media Publishing, 2017). Hlm. 107.

- a. Menurut Malayu S.P Hasibuan menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikannya pada perusahaan.²
- b. Menurut Flippo dalam bukunya *Principle of Personal Management*, kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.
- c. Menurut Dessler dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. *Pertama*, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus ; dan *kedua*, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.³
- d. Menurut Sani kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan organisasi kepada sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap.⁴

² Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008), hlm. 118.

³ Drs. H. Sadili Samsudin, M.M.M.Pd, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV Pustaka Setia. 2010. Hlm. 187.

⁴ *Ibid*, hlm. 99.

- e. Menurut Nawawi kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja.⁵
- f. Menurut Simamora kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Jadi bisa diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik dari pekerjaan mereka.⁶

2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Rivai Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- a. Kompensasi Finansial, Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
 - 1) Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
 - 2) Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil,

⁵ H Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2005), hlm. 15.

⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : SIE YKPN, 2015), hlm. 442.

sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

- b. Kompensasi Non Finansial. Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif.⁷

3. Komponen-komponen Kompensasi

- a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atas, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

- b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 542.

atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance paln*).

d. Kompensasi tidak langsung

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.⁸

1. Fungsi Pemberian Kompensasi

⁸ *Ibid*, hlm. 544

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan "*economic security*" bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- c. Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
- d. Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara “*input*” (syarat-syarat) dan “*Output*”.⁹

3. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang dipakai untuk mengukur variabel Kompensasi berdasarkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menurut peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yaitu :

- a. Beban kerja

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan beban kerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang

⁹ Samsudin, *Op.Cit.*, Hlm. 188.

dibebani pekerjaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dinilai melampaui beban kerja normal.

b. Tempat bertugas

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan tempat bertugas adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dalam melaksanakan tugasnya berada di daerah yang memiliki tingkat kesulitan tinggi dan daerah terpencil.

c. Kondisi Kerja

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kondisi kerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dalam melaksanakan tugasnya berada pada lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi.

d. Kelangkaan Profesi

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan kelangkaan profesi adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang dalam mengemban tugas memiliki keterampilan khusus dan langka.

e. Prestasi Kerja

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan prestasi kerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan/atau inovasi.

f. Pertimbangan Objektif lainnya

Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan objektif lainnya adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dalam rangka peningkatan kesejahteraan umum pegawai.

4. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Pengertian kompensasi atau upah ditegaskan dalam Al-Qur'an sebagai berikut :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ . وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ . ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ

Artinya : “dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, Dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.” (QS. An-Najm : 39-41).

Ayat diatas menjelaskan bahwa hasil dari apa yang kita kerjakan akan dibalas dengan cara pemberian kompensasi, misalnya upah atau gaji, penghargaan, pujian, prestasi.

وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya :”dan Katakanlah : “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”
(QS At-Taubah : 105).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً^ط وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”(QS.An-Nahl : 97).

Ditekankan dalam ayat ini bahwa laki-laki dan perempuan dalam islam mendapat pahala yang sama dan bahwa amal saleh harus disertai iman.

Ayat diatas menjeaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah/balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang

sama. Hal yang menarik dari ayat ini adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akhirat (dalam bentuk pahala).

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya : “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik. (QS. Al-Kahfi : 30).

Ayat diatas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya.

Ketiga ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan amal yang shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain dari ganjaran adalah imbalan atau upah atau kompensasi.

Berdasarkan pengertian ayat diatas, yaitu At-Taubah 105, An-Nahl 97, dan Al-Kahfi 30, maka imbalan dalam konsep islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akhirat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan pada akhirat itu lebih penting dari pada penekanan terhadap dunia sebagaimana yang tertulis dalam Al-Qur'an surat Al-Qhashsash : 77.

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ
إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan negara akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (QS. Al-Qhashsash).

Dari ayat-ayat Al-Qur’an diatas, maka dapat didefinisikan bahwa suatu kompensasi adalah sebuah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk materi di dunia dan dalam bentuk pahala di akhirat.

Prinsip kompensasi merupakan konsekuensi dari implementasi prinsip kerja. Setiap pekerja berhak mendapatkan kompensasi atau imbalan.¹⁰ Islam mengajarkan bahwa setiap pengelolaan atau pemanfaatan sumber daya berhak untuk mendapatkan imbalan. Sebaliknya setiap bentuk pengrusakan sumber daya atau tindakan yang merugikan orang lain harus mendapatkan sangsi atau memberikan tebusan untuk penyucian. Pemanfaatan sumber daya baik tenaga kerja, sumber daya alam ataupun modal masing-masing berhak mendapatkan

¹⁰ QS. Al-Ahqaf (46) : 19

upah, sewa dan keuntungan. Sebaliknya, orang yang menganggurkan sumber daya alam yang dimilikinya, seperti tidak mau bekerja, memiliki lahan puso, memiliki tabungan (emas misalnya) tidak berhak memperoleh imbalan atau kompensasi atas kepemilikan sumber dayanya.¹¹

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku.¹² John R. Schermerhorn mengemukakan bahwa Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian (*organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.¹³ Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri

¹¹ Pusat pengkajian dan pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, cet 6 (Jakarta : Rajawali Pers, 2014), hlm. 66.

¹² Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, 2009*, hlm. 114.

¹³ J Winardi, *motivasi dan permotivasi dalam Manajemen*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm. 02.

individu itu sendiri (motivasi instrinstik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrintik).¹⁴

Menurut Bernanard dan Gary A. Stainer dalam Machrony mendefinisikan motivasi sebagai *all those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like*.¹⁵ Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbanga.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan susatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).¹⁶ Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.¹⁷

¹⁴ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2014, hlm. 27.

¹⁵ H. B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 119.

¹⁶ Veitzhal Rivai, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013. Hlm 837.

¹⁷ Winardi, *Op. Cit*, hlm. 03.

Malayu S.P Hasibun (2006:143) yang dikutip oleh Badrudin (2013:191) dalam buku yang berjudul Dasar-dasar Manajemen, menyatakan bahwa motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya dalam mencapai kepuasan. Menurut M. Uzer Usman (2009:28-29) yang dikutip oleh Badrudin (2013:190) dalam buku yang berjudul Dasar-Dasar Manajemen, mengemukakan bahwa : Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perubahan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, atau keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu.¹⁸

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan pegawai bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri pegawai yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan pegawai yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi kerja menurut Suhendra dan Hayati (2006), di definisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan

¹⁸ Fx.Pudjo Wibowo, Op. Cit. hlm. 177.

organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.¹⁹

Dari definisi yang telah dipaparkan tersebut, maka motivasi dapat disimpulkan sebagai suatu kondisi yang mengerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang agar mau bekerja secara maksimal sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, sehingga inisiasi dan pengarahan tingkah laku, sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2. Dasar Hukum Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari kata latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Dan kata motivasi tidak lepas dari kata kebutuhan (*needs*). Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau di respon. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut di wujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa

¹⁹ Mundakir dan Zainuri, Op. Cit. hlm. 39.

atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum direspon maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang di maksud.

Dalam islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*Artinya : apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*²⁰

Munurut tafsir Al-Jalalain ayat diatas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada dibumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat sert amotivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat

²⁰ Depertemen Agama RI, Al-Himkah, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, CV Diponegoro, Bandung, 2010, hlm. 554.

yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.

Motivasi dalam islam juga diartikan sebagai energi bagi amal yang dilakukan. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Al-An'am 162-163 :

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
لَا شَرِيكَ لَهُ ۗ وَبِذَلِكَ أُمِرْتُ وَأَنَا أَوَّلُ الْمُسْلِمِينَ

Artinya : Katakanlah : sesungguhnya sembahyangku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam. Tiada sekutu baginya, dan demikian itulah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-pertama menyerahkan diri (kepada Allah).

Menurut tafsir Ibnu Katsir maksud dari ayat tersebut tentang motivasi adalah motivasi sebagai pendorong membuat seseorang (karyawan) menjadi lupa akan rasa letih, lelah dan jenuh dalam bekerja sehingga dirinya mampu bekerja dengan semaksimal mungkin. Islam memandang serius mengenai niat dan motivasi kerja, lurusnya niat dan murninya motivasi karena Allah SWT akan menjadikan urusan duniawi menjadi ukhrowi, dan sebaliknya niat yang kotor dan motivasi, yang buruk tidak akan ada harganya di hadapan Allah SWT, apalagi orang yang tidak memiliki motivasi maka Allah SWT tidak akan memberikan rahmat-Nya.

3. Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta mengubah kelakuan, fungsi tersebut adalah :

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas.²¹

- a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja :

- 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- 2) Kompensasi yang memadai

²¹ Clara Tampubolon, Faktor-faktor Motivasi, *Jurnal Motivasi Kerja*, Mei 2016, hlm 23.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan. Membimbing kerja para karyawan agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, peranan supervisor sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya penghargaan atas prestasi

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan pada dirinya untuk perusahaan, agar dapat meraih penghargaan atas prestasi dan jaminan karir yang jelas di dalam perusahaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja di perusahaan.

6) Peraturan yang berlaku

Bagi perusahaan yang besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh semua karyawan.

b. Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya, misalnya untuk mempertahankan hidup perlu makan dan untuk memperoleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilannya tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat.

Sedangkan menurut Sihotang motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor-faktor, yaitu :

a. Faktor-faktor individual. Yang termasuk dalam faktor-faktor individual adalah :

- 1) Kebutuhan-kebutuhan
- 2) Tujuan-tujuan orang
- 3) Sikap-sikap
- 4) Kemampuan-kemampuan orang

b. faktor-faktor organisasi. Yang tergolong dari faktor-faktor organisasi terdiri dari :

- 1) Pembayaran Gaji/upah

- 2) Keselamatan kesehatan kerja
- 3) Para mandor (supervisi)
- 4) Para pengawas fungsional

Motivasi seseorang itu dipengaruhi oleh dasar pendidikan dan kebutuhan. Motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor, faktor yang pertama yaitu faktor individual yang meliputi kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan orang, sikap-sikap, kemampuan-kemampuan orang. Sedangkan faktor yang kedua yaitu faktor organisasi yang meliputi pembayaran gaji/upah, keselamatan dan kesehatan kerja, para mandor (supervisi), para pengawas fungsional.

Dalam hal ini yang berkaitan dengan kompensasi adalah faktor pembayaran gaji/upah, faktor ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan. Bila dikelola dengan baik, sistem kompensasi terhadap karyawan yang berprestasi akan memberikan dampak yang besar untuk peningkatan motivasi.²²

2. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

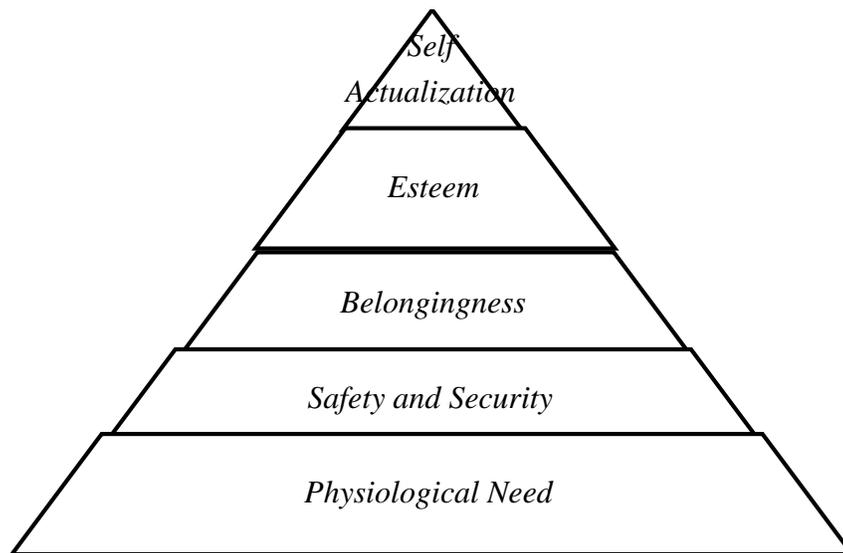
²² Ahmad Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT Pradnya Paramita, 2007), hlm. 245-246.

- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan
- e. Mengaktifkan pengandaan karyawan
- f. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.²³

Gambar 2.1

Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

²³ Malayu S.P Hasibuan, *Op Cit*, hlm. 146



Sumber Mangkunegara, 2015 : 95

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kebutuhan-kebutuhan tersebut diterjemahkan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis dasar (*self actualization*), seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerja.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (*esteem*), seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala bentuk ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat yang dipergunakan.
- c. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi (*belongingness*), seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktivitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.

- d. Kebutuhan untuk dihargai (*safety and security*), seperti pemberian penghargaan (*reward*) dan mengakui hasil karya individu.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Physiological Need*), seperti kesempatan dan kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu, kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki.²⁴

3. Indikator Motivasi

Adapun indikator yang dipakai untuk mengukur variabel motivasi kerja menurut David McClelland yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi (*Need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya. Dapat ditunjukkan dengan :
 - 1. Menyukai tantangan dalam pekerjaan, pegawai yang mempunyai rasa suka terhadap tantangan merupakan orang yang berambisius dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dimana pekerjaan tersebut ada yang menantang baginya.

²⁴ Samsudin, *Op.Cit.*, Hlm.284.

2. Tanggung jawab, suatu pekerjaan yang dilakukan dengan rasa penuh tanggung jawab akan memperoleh hasil yang baik.
3. Prestasi Kerja, suatu keberhasilan yang di peroleh pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dalam pekerjaannya.
 - a. Kebutuhan akan kekuatan (Need for power), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain. Dapat ditunjukkan dengan :
 1. Mencari posisi dalam kelompok, pegawai harus bisa menyesuaikan posisi yang cocok untuk dirinya dalam suatu kelompok, hal ini dilakukan dengan tujuan agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan bidang yang dikuasai.
 2. Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan, memanfaatkan peluang-peluang yang ada untuk mencapai tujuan.
 3. Penghargaan, sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu.
 - b. Kebutuhan akan pertemanan (Need for affiliation), yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain. Dapat ditunjukkan dengan :

1. Memiliki hubungan baik dengan organisasi atau instansi, dengan menjalin hubungan yang baik dengan organisasi atau instansi dapat memperluas jaringan kerjasama.
2. Memiliki kerjasama yang baik, dengan adanya kerjasama yang baik, maka tujuan bersama suatu organisasi atau instansi dapat teralisasi dengan baik.²⁵

4. Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja dalam dimiliki oleh setiap manusia tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lainnya. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja, ada juga yang menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab dia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam mengatasi situasi yang sulit.

Untuk menekan perintah agar kita semua menggunakan kesempatan hidup didunia ini dengan giat bekerja dan beramal, Allah SWT. menegaskan bahwa tidak ada satu amal atau satu pekerjaan pun

²⁵ Dhimas Hernanda dan Mochamad Djuki Makzam, “Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT PLN (PERSERO) Area Kediri Distribusi Jawa Timur”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 62, No. 1, 2018, hlm. 219-220.

yang terlewatkan untuk mendapatkan imbalan di hari akhir nanti, karena semua amal dan pekerjaan kita akan disaksikan oleh Allah SWT, Rasulullah Saw, dan orang-orang mukmin yang lainnya. Allah SWT berfirman :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta Orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah : 105).

Menurut Munir, Islam sangat mendorong orang-orang mukmin orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.²⁶

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang dicapainya.

²⁶ Misbahul Munir, *Ajaran-Ajaran Ekonomi Rasulullah* , (Malang : UIN Malang Press, 2007), hlm 106.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.²⁷

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²⁸ Sebagaimana dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich, and Donnelly yang mengatakan bahwa *Performance* atau prestasi kerja atau kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku.

Hasibuan mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.²⁹ Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

²⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 180.

²⁸ Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 1999. Hlm. 1-2.

²⁹ Purname Titisari, *Op Cit.* hlm. 74.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu.³⁰ Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.³¹

Pengertian dari beberapa pendapat, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Disamping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kepuasan dan motivasi. Kinerja diharapkan mampu menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan motivasi dan kepuasan individu karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

2. Dasar Hukum Kinerja

³⁰ Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2003, hlm. 223.

³¹ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hlm. 154.

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja dalam islam bukanlah semata-matamerujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kinerja dalam islam, sebagaimana dalam Surat Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmudari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah

*kamu berbuat kerusakan di (muka) umi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*³²

Menurut tafsir Ibnu Katsir berdasarkan ayat diatas, Islam mengajarkan bahwa umat islam harus giat mencari rizki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah untuk mendapatkan kebahagiaan diakhirat, demikianlah ajaran islam begitu indahnya manusia dituntut kerja bekerja dengan sungguh-sungguh bukan hanya demi kebutuhan hidup namun bekerja digunakan sebagai upaya mencapai keridhoan Allah SWT.

Dengan bekerja artinya manusia telah menjalankan salah satu fungsi kekhalifahannya di muka bumi dann dalam islam, manusia bekerja/berusaha dengan cara bathil yang juga dijelaskna dalam Al Qur'an surah An-Nisa : 29 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ
مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan jalan yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama-suka di antara kamu. Dan janganlah kamu

³² Departemen Agama RI, *Op Cit.* hlm. 623.

*membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu.*³³

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan kinerja karyawan memberikan bentuk manfaat, bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan yang sudah berjalan secara baik dan profesional pelaksanaan penilaian kinerja sangat penting untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya.

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan, misalnya berapa gaji atau bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas yang diberikan kepada karyawannya. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya. Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan

³³ QS. An-Nisa (4) ayat 29.

mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun di karyawan itu sendiri.

b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang. Maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja baik tentu akan dikembangkan dibagian lain. Artinya karyawan semacam ini tentu akan memperoleh pengembangan dirinya, melalui pengembangan pengetahuan dan keterampilan, sehingga dipindahkan ke bagian atau unit lain.

c. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang hasil penilaian kinerjanya terus memburuk, tentu akan mendapatkan misalnya penurunan karier atau demosi.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Maksudnya bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuan pelatihan untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahlian.

e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi.

f. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan dan karyawan. Data dan informasi tentang kinerja karyawan ini dapat digunakan untuk melakukan penempatan atau peningkatan karier, mutasi, atau rotasi karyawan.

a. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Hasil penelitian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan atau bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

b. Budaya Kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seandainya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kinerja dapat mengubah budaya kerja ke arah penghargaan kualitas dan produktivitas kerja dan juga dapat mengubah budaya kerja karyawan.

i. Menerapkan sanksi

Disamping memberikan berbagai keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Besarnya hukuman atau sanksi yang diterima tergantung tingkat kinerja yang telah diterima karyawan. Sanksi teringan biasanya dalam bentuk teguran agar tidak mengulangi perbuatan dan sanggup meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Sanksi kedua dapat diberikan dalam bentuk tidak memperoleh kesempatan peningkatan karier maupun kompensasi, ketiga sanksi yang diberikan dipindahkan ke unit atau bagian lain.³⁴

³⁴ *Ibid*, hlm. 80.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kerja

Menurut Prawirosentono, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif terhadap atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahannya yang kurang disenangi.

Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorongan

untuk maju. Oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.³⁵

5. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator yang di pakai untuk mengukur variabel kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 yang diubah dengan Undang-undang No. 43 tahun 1999 yaitu :

- a. Kesetiaan, didefinisikan sebagai ketaatan dan pegabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.
- b. Prestasi Kerja, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- c. Tanggung Jawab, tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- d. Ketaatan, ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan

³⁵ Purnamie Titisari, Op Cit, hlm. 76.

- peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- e. Kejujuran, pada umumnya yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
 - f. Kerjasama, kerjasama adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
 - g. Prakarsa, prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
 - h. Kepemimpinan, kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.³⁶

D. Penelitian Terdahulu

³⁶ Tika Pratiwi, *Skripsi Penilaian Kinerja Pegawai Berdasarkan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Kepulauan Riau*. 2013.

Fadhilah Permata Sari³⁷ dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Pekerja Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

Mundakir, Zainuri³⁸ dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Rido Sanjaya³⁹ dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

Ni Made Nurcahyani, I.G.A. Dewi Adnyani⁴⁰ dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

³⁷ Fadhilah Permata Sari., *Op.Cit.* Hlm. 109.

³⁸ Mundakir., *Op. Cit.*, hlm. 47.

³⁹ Rido Sanjaya, *Skripsi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.* 2018.

⁴⁰ Ni Made Nurcahyani., *Op. Cit.*, hlm. 528.

variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Fx. Pudjo Wibowo⁴¹ dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoraya Internasional di Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Indoraya di Yogyakarta.

Tanto Wijaya, Fransisca Andreani⁴² dengan judul ”Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.

Yayat Rahmat Hidayat, Nopika Aryanti⁴³ dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani.

⁴¹ Fx. Pudjo Wibowo., *Op.Cit.*, hlm. 186.

⁴² Tanto Wijaya., *Op. Cit.*, hlm. hlm. 44.

⁴³ Yayat Rahmat Hidayat., *Op. Cit.*, hlm. 71.

Agiel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati⁴⁴ dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.

Devi Putri Isnaeni⁴⁵ dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri pada Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang.

Liny F. Lakoy⁴⁶ dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

⁴⁴ Agiel Puji Damayanti., *Op. Cit.*, hlm. 166.

⁴⁵ Devi Putri Isnaeni, “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri pada Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan*”, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Malang*. Vol. 8 No. 2 Desember 2020, hlm. 27.

⁴⁶ Liny F. Lakoy, “*Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan*”, *Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara*. Vol. 2 No. 1. 2020, hlm. 7.

Hardjono dan Uswatun Hasanah⁴⁷ dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, dan Zainudin Rahman⁴⁸ dengan judul Dampak Etika Kerja Islami, Kompetensi, Kompensasi, Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Empat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja islami, kompetensi, kompensasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Md. Turun Nabi, Md. Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, dan Md. Abdullah Al Hossain⁴⁹ dengan judul Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan studi kasus Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

⁴⁷ Hardjono dan Uswatun Hasanah, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo", Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH (JEBG) Vol. 16 No. 1 Mei 2018, hlm. 88.

⁴⁸ Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani dan Zainuddin Rahman, "Dampak Etika Kerja Islami, Kompetensi, Kompensasi, Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Empat", Jurnal Eropa Bisnis dan Riset Manajemen. Vol. 5. No. 1 Januari 2020, hlm. 7.

⁴⁹ Md. Turun Nabi, Md. Monirul Islam, Tanvir Mahady Dip, dan Md. Abdullah Al Hossain, "Dampak Motivasi pada Kinerja Karyawan Studi kasus Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh.", Jurnal Arab Bisnis dan Tinjauan Manajemen. Vol. 7 No. 1 Juni 2017, hlm. 7.

Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim dan Jamal Mohamud Hussein⁵⁰ dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Hormuud. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi pegawai memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

Dewi Patimah, Harlen dan Susi Hendriani⁵¹ dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Cabang Pekan Baru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima dianggap belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan dan tidak ada peningkatan, kepemimpinan kurang memberikan motivasi serta pendekatan yang kurang terhadap karyawannya dan lingkungan kerja sudah cukup baik dan memenuhi standar.

Nursyam dan Dita Rahmawati⁵² dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil signifikan.

⁵⁰ Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim dan Jamal Mohamud Hussein, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Hormuud", Jurnal Internasional Penelitian Pembangunan. Vol. 7 No. 11 November 2017.

⁵¹ Dewi Patimah, Harlen dan Susi Hendriani, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk Cabang Pekan Baru", Jurnal Ekonomi. Vol. 24. No. 3 September 2016.

⁵² Nursyam dan Dita Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan", Economy Deposit Journal. Vol. 2 No. 2 Desember 2020. Hlm. 82.

Samsul Arifin dan Arif Rachman Putra⁵³ dengan judul Pengembangan Kinerja Karyawan melalui Pengalaman kerja, etika kerja, kompensasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, etika kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Soleh Adang Saputra⁵⁴ dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Raynold Felpea⁵⁵ dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekan Baru di Tinjau menurut Ekonomi Syariah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada USP Swamitra Kecamatan Sail.

⁵³ Samsul Arifin dan Arif Rachman Putra, "Pengembangan Kinerja Karyawan melalui Pengalaman Kerja, Etika Kerja, Kompensasi", Jurnal Bisnis dan Manajemen IOSR. Vol. 22 No. 7 Juli 2020. Hlm. 43.

⁵⁴ Soleh Adang Saputra, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang", Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif. Hlm. 86.

⁵⁵ Raynold Falpea, *Skripsi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekan Baru di Tinjau Menurut Ekonomi Syariah*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekan Baru. 2020.

Finnia Elfisa⁵⁶ dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekan Baru Menurut Ekonomi Islam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1.
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Fadhilah Permata Sari (2018) Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.	Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Pekerja Cleaning Service UIN Raden Intan Lampung.	<u>Independen</u> Kompensasi <u>Dependen</u> Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

⁵⁶ Finnia Elfisa, *Skripsi Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekan Baru Menurut Ekonomi Islam*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekan Baru. 2019.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
2.	Mundakir dan Zainuri (2018), Jurnal Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1, No. 1, Oktober 2018	pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	<u>Independen:</u> Kompensasi dan Motivasi. <u>Dependen:</u> Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.	variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
3.	Rido Sanjaya (2018), Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan	<u>Independen:</u> Motivasi Kerja <u>Dependen:</u> Kinerja Pegawai	variabel motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
		Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat.		
4.	Ni Made Nurchayani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016), E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 1, 2016.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasaan kerja sebagai variabel intervening.	<u>Independen</u> Kompensasi dan motivasi. <u>Dependen</u> Kinerja karyawan dan kepuasaan kerja.	variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasaan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.
5.	Fx. Pudjo Wibowo (2018), Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. X, No. 2, Juni 2018.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indoraya Internasional di Yogyakarta.	<u>Independen</u> Kompensasi dan motivasi. <u>Dependen</u> Kinerja Karyawan.	variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Indoraya di Yogyakarta.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
6.	Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015), Jurnal AGORA, Vol. 3, No. 2, 2015.	Pengaruh Motivasi dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.	<u>Independen</u> Motivasi dan Kompensasi <u>Dependen</u> Kinerja Karyawan.	variabel motivasi dan variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama.
7.	Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti (2016), Jurnal Agrinis, Vol. 1, No.1, Oktober 2016.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani di Desa Pngundan Kecamatan Lebak Wangi	<u>Independen</u> Kompensasi dan Motivasi Kerja. <u>Dependen</u> Kinerja Karyawan.	variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Pabrik Bawang Goreng UD. Sinar Tani.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
		Kabupaten Kuningan.		
8.	Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih dan Sri Sumaryati (2013), Jurnal Jupe UNS, Vol. 2, No. 1, Oktober, 2013.	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.	<u>Independen</u> Kompensasi dan Motivasi Kerja. <u>Dependen</u> Kinerja Karyawan.	variabel kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta.
9.	Devi Putri Isnaeni (2020), Jurnal Ilmiah Prodi	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap	<u>Independen</u> Kompensasi dan	Variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 8, No. 2, Desember 2020.	Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.	Motivasi Kerja. <u>Dependen</u> Kinerja Guru.	PNS di SD Negeri Kecamatan Pamulang.
10.	Liny F. L (2020) Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara, Vol. 2. No.1 2020	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.	<u>Independen</u> Kompensasi dan Motivasi Kerja. <u>Dependen</u> Kinerja PNS	Variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
11.	Hardjono dan Uswatun Hasanah (2018), Jurnal Ekonomi	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<u>Independen</u> Kompensasi dan Motivasi Kerja.	Variabel Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	dan Bisnis GROWTH (JEBG). Vol. 16, No. 1, Mei 2018.	Negeri Sipil Pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo.	<u>Dependen</u> Kinerja Pegawai Negeri Sipil.	kinerja pegawai.
12.	Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, dan Zainuddin Rahman (2020), Jurnal Eropa Bisnis dan Riset Manajemen (EJBMR), Vol.5. No. 1, Januari 2020.	Dampak Etika Kerja Islami, Kompetensi, Kompensasi, Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Kasus Hotel Bintang Empat.	<u>Independen</u> Etika Kerja Islami, Kompetensi , Kompensasi , dan Budaya Kerja. <u>Dependen</u> Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.	Ada variabel kompensasi yang berpengaruh positif dan ada variabel kompensasi yang tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
13.	Md. Turun Nabi, Md. Monirul	Dampak Motivasi Pada Kinerja	<u>Independen</u> Motivasi.	Variabel motivasi berpengaruh penting

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	Islam, Tanvir Mahady Dip, dan Md. Abdullah Al Hossain (2017), Jurnal Arab Bisnis dan Tinjauan Manajemen, Vol. 7, No. 1. 2017.	Karyawan : Studi Kasus Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh.	<u>Dependen</u> Kinerja Karyawan.	terhadap kinerja karyawan.
14.	Said Abdi Mohamud, Abdiaziz Ahmed Ibrahim dan Jamal Mohamud Hussein (2017) Vol. 07, November 2017.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Studi kasus di Hormuud.	<u>Independen</u> Motivasi. <u>Dependen</u> Kinerja Karyawan.	Variabel motivasi pegawai memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
15.	Dewi Patimah, Harlen dan Susi Hendriani (2016), Jurnal Ekonomi. Vol. 24, No. 3, September 2016.	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Tbk. Cabang Pekanbaru	<u>Independen</u> Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. <u>Dependen</u> Kinerja karyawan.	variabel kompensasi yang diterima dianggap belum sesuai dengan beban kerja yang dilakukan dan tidak ada peningkatan, kepemimpinan kurang memberikan motivasi serta pendekatan yang kurang terhadap karyawannya dan lingkungan kerja sudah cukup baik dan memenuhi standar.
16.	Nursyam dan Dita Rahmawati (2020), Economy Deposit Journal,	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas	<u>Independen</u> Motivasi Kerja. <u>Dependen</u>	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	Vol. 2, No. 2, Desember 2020.	Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.	Kinerja Pegawai.	Provinsi Sulawesi Selatan dengan hasil signifikan.
17.	Samsul Arifin, Arif Rachman Putra (2020), Jurnal Bisnis dan Manajemen IOSR (IOSR-JBM), Vol. 22, Edisi 7, Juli 2020.	Pengembangan Kinerja Karyawan melalui pengalaman kerja, Etika Kerja, Kompensasi.	<u>Independen</u> Kinerja karyawan <u>Dependen</u> Pengalaman kerja, Etika Kerja, Kompensasi	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Soleh Adang Saputra, Jurnal Manajemen	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta	<u>Independen</u> Kompensasi dan Motivasi Kerja.	Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
	dan Bisnis Kreatif.	Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang.	<u>Dependen</u> Kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	kepuasan kerja
19.	Raynold Falpea (2020), Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau-Pekanbaru.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Simpan Pinjam (USP) Swamitra Kecamatan Sail Pekanbaru Di tinjau Menurut Ekonomi Syariah.	<u>Independen</u> Motivasi Kerja. <u>Dependen</u> Kinerja Karyawan.	Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
20.	Finnia Elfisa (2019) Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam.	<u>Independen</u> Kompensasi <u>Dependen</u> Kinerja Karyawan.	Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

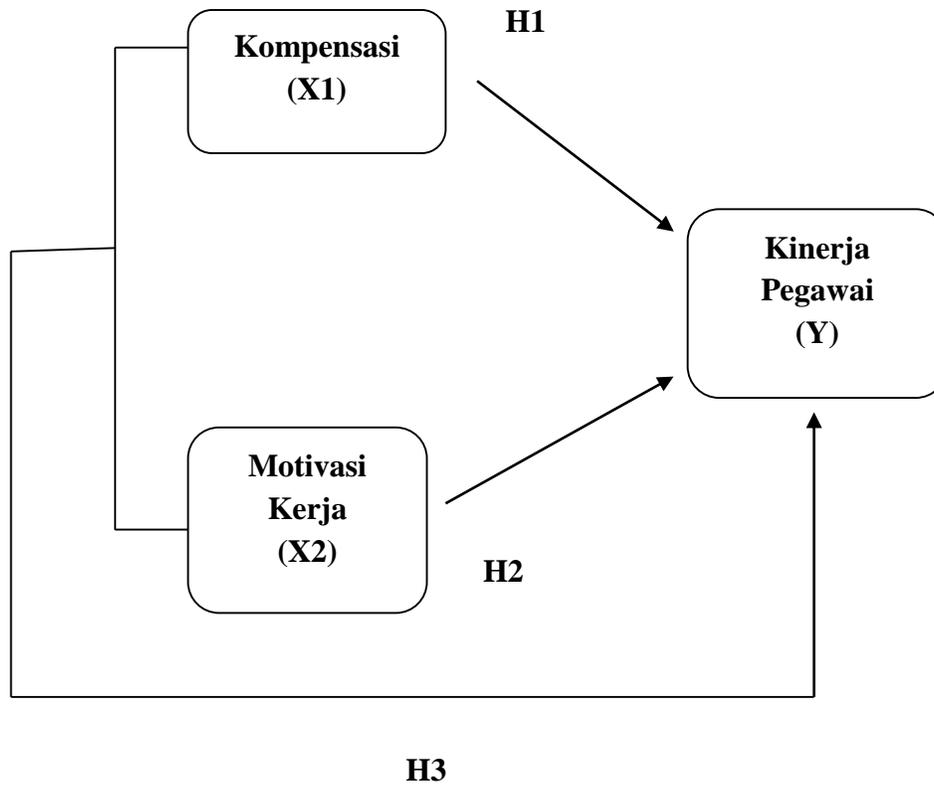
Sumber : hasil diolah peneliti

E. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dalam kerangka pemikiran ini penulis menggambarkan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja sebagai tolak ukur kinerja pegawai.

Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

H1 : Terdapat pengaruh Kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

H2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan yang lebih dominan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Trnasmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

F. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan penjelasan yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, kejadian atau peristiwa yang sudah atau akan terjadi. Hipotesis disebut sebagai dugaan atau jawaban sementara yang mana keberadaannya masih harus di uji secara empiris yang hasilnya bisa diterima atau ditolak. Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berpikir dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan di atas makadapat di tarik hipotesis penelitian yang telah di rumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan suatu elemen penting di dalam organisasi, di dalam organisasi pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Kompensasi tidak hanya sebatas pada gaji, kompensasi bisa meliputi pujian, bonus, tunjangan kesehatan, dan lain sebagainya. Jadi pemberian

kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya harus memikirkan berbagai faktor karena hal ini bisa mempengaruhi masa depan perusahaan kedepannya dan pemberian kompensasi harus diperhitungkan secara matang agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dikatakan adil.⁵⁷

Hal tersebut di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani, yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi terbukti berpengaruh (positif) terhadap Kinerja Pegawai yang bekerja di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi seorang karyawan dapat dipengaruhi dari berbagai macam faktor. Sebaliknya dari pihak manajemen perusahaan mengarahkan setiap karyawannya agar termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi namun motivasi ini harus diluruskan dalam arti kata motivasi untuk membangun diri sendiri

⁵⁷ Fx. Pudjo Wibowo., *Op. cit.*, hlm. 178.

bukan dengan cara menjatuhkan rekan kerja, oleh sebab itu lah peran manajemen di dalam perusahaan harus selalu mengawasi setiap karyawannya agar setiap karyawan termotivasi secara sehat tanpa menjatuhkan rekan kerja bukan hanya diawasi tapi juga harus diarahkan. Karena motivasi kerja merupakan salah satu faktor kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan atau minimal diperbaiki atau kesalahan dalam bekerja semakin hari semakin berkurang.⁵⁸

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Rido Sanjaya yang meneliti Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam, dalam penelitian tersebut variabel motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Motivasi kerja terbukti berpengaruh (positif) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dan motivasi karyawan dalam bekerja diarahkan

⁵⁸ *Ibid.*, hlm 179

ke arah yang positif, maka kinerja setiap karyawan yang bekerja dapat meningkat. Hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan yang nantinya akan mempengaruhi masa depan perusahaan untuk menjadi perusahaan yang lebih baik. Disini lah peran manajemen di lakukan dengan cara memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang dihasilkan karyawan jika karyawan bisa menerima kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas dia ketika bekerja. Berikut penjelasan dari pihak manajemen tentang kinerjanya maka karyawan akan lebih giat lagi dalam menyempurnakan pekerjaannya. Peran manajemen dalam mengarahkan karyawannya untuk lebih termotivasi lagi dalam bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun dengan catatan motivasi disini harus dilakukan secara sehat. Jadi pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang tepat sasaran dapat meningkatkan atau minimal memperbaiki kinerja seorang karyawan, apabila kinerja karyawan dapat diminimalisir dari kesalahan yang fatal, maka kinerja perusahaan pun akan terus berkembang dan meningkat.⁵⁹

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan Fadhilah Permata Sari yang meneliti tentang analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam, dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

⁵⁹ *Ibid.*

karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam. Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompensasi dan Motivasi Kerja terbukti berpengaruh (Positif) terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Selatan Kota Palembang.