

TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DISTRIK WAROPKO KABUPATEN
BOVEN DIGOEL**



SUSANA MARCELA TUWOK

A012182068

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DISTRIK WAROPKO
KABUPATEN BOVEN DIGOEL**

disusun dan diajukan oleh :

**SUSANA MARCELA TUWOK
A012182068**

telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal
12 DESEMBER 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,


Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM Nip. 19600703 199203 1 001

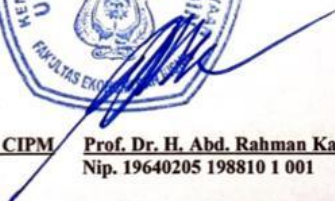

Dr. Maat Pono, SE., M.Si Nip. 19580722 198601 1 002

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M. Si., CIPM Nip. 19600703 199203 1 001




Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Susana Marcela Tuwok

Nim : A012182068

Program studi : Magister Manajemen

Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Teknologi Informasi, dan Masa Kerja Terhadap Kompetensi dan Kualitas Pelayanan Administrasi Fakultas Hukum Unhas**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 23 Januari 2021

Yang Menyatakan,



Susana Marcela Tuwok

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Kuasa karena kasih dan penyertaanNya melimpahkan berkat dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen program strata (S2) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin .

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikna ucapan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA sebagai Rektor Universitas hasanuddin
2. Bapak Prof. Dr. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin
3. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIMP sebagai ketua program studi magister manajemen Universitas Hasanuddin
4. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIPM sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing guna menyelesaikan tesis ini
5. Bapak Dr. Maat Pono, SE., M.Si sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu membimbing guna menyelesaikan tesis ini
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas hasanuddin yang membantu kelancaran mahasiswa dan akademik.
7. Papa yang selalu mendukung serta memberikan motivasi agar tidak pantang menyerah.
8. Mama yang selalu memberikan doa dan restunya serta cintanya agar dapat menyelesaikan Tesis ini.
9. Anakku tercinta yang sangat-sangat memahami dan pengertian.

11. Seluruh rekan-rekan seangkatan program magister manajemen Universitas Hasanuddin yang telah sama-sama berjuang menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari sungguh dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna . Oleh karena itu , kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan sebagai masukan dan motivasi yang berharga.

Makassar, Januari 2021
Penulis

SUSANA MARCELA TUWOK

ABSTRACT

SUSANA MARCELA TUWOK. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel (dibimbing oleh Syamsu Alam dan Maat Pono).*

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja secara parsial maupun simultan pada Kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, Data dianalisis dengan metode analisis berganda menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berparuh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel. Variabel motivasi secara parsial berparuh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel. Variabel kemampuan secara parsial berparuh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel. Variabel Kompensasi, Motivasi dan kemampuan secara bersama-sama (smiultan) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kemampuan, Prestasi Kerja.



ABSTRACT

SUSANA MARCELA TUWOK. *The effect of Compensation, Motivation, and Ability on Employee's Work Performance in Waropko Disctrik Office of Boven Digoel Regency* (Supervised by **Syamsu Alam** and **Maat Pono**)

The purpose of this study is to know and analyze the effect of compensation, motivation, and ability on partially and simultaneous work performance in the Waropko District Office of Boven Digoel Regency.

The type of research used in this study was quantitative research, in which to obtain objective, valid, an reliable data with the purpose of being found, proven, and developed a knowledge, so that it could be used to understand, solve and anticipate problems that occured using multiple analysis methods and SPSS application.

The results show that Variable Compensation was partially beaked significantly towards employee employment performance in the Waropko District office of Boven Digoel Regency, motivation variables are partially beaked significantly to the employee's work performance in the Waropko District office of Boven Digoel Regency, the variable ability is partially beaked significantly to the Waropko Distrik office of Boven Digoel Regency, the variable Compensation, Motivation, and ability together (smiultan) has a significant effect on the employee's work performance in the Office of Waropko District Boven Digoel Regency.

Keywords: Compensation, motivation, ability, work achievement



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Balakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Pelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Konsep Kompensasi.....	6
2.2. Konsep Motivasi	15
2.3. Konsep Kemampuan	21
2.4. Konsep Prestasi Kerja Pegawai.....	24

2.5.	Penelitian Terdahulu yang Relevan	29
2.6.	Kerangka Pikir	34
2.7.	Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
3.1.	Rancangan Penelitian.....	36
3.2.	Populasi dan Sampel.....	36
3.3.	Waktu dan Lokasi Penelitian.....	37
3.4.	Data dan Sumber Penelitian	38
3.5.	Pengukuran Variabel Penelihan.....	38
3.6.	Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.7.	Teknik Analisis Data	40
3.8.	Definisi Operasional	42
BAB IV HASIL PENELITIAN.....		44
4.1	Uji Validitas dan Reabilitas (Keabsahan Instrumen Penelitian)	44
	Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	45
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	46
4.3	Hasil Analisis Data.....	51
BAB V PEMBAHASAN		56
5.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi kerja Pegawai	56
5.2	Pengaruh Motivasi Terhadap prestasi kerja.....	57

5.3	Pengaruh kemampuan Terhadap prestasi kerja.	57
5.4	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan kemampuan secara bersama-sama Terhadap prestasi kerja.....	59
BAB VI PENUTUP		60
6.1	Kesimpulan.....	60
6.2	Saran.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka

Pikir.....**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencanaannya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Sumber Daya manusia (SDM) terdiri dari daya pikir dan daya fisiknya. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa peran aktif Sumber Daya Manusia (SDM), tidak berarti apa-apa (Hasibuan, 2012).

Prestasi kerja pegawai dari suatu instansi, selalu menekankan pelaksanaan tugas pegawai, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam perusahaan secara rutin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan perusahaan itu. Telah banyak penelitian yang dilakukan tentang tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Masalah kompensasi dan motivasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan

kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja (Hasibuan, 2012)..

Perlunya mengetahui motivasi merupakan salah satu alasan penting meskipun penelitian tentang motivasi yang dilakukan manusia relatif terlambat. Ketidakingintahuan tentang motivasi menggejala sehingga penelitian tersebut tidak perlu dilaksanakan dan menunjukkan nilai kebenaran yang jelas. Bahkan seringkali hasilnya terlihat mengagumkan, atau diabaikan apabila dianggap tidak praktis untuk diterapkan atau dipresentasikan. Salah satu dorongan seseorang mengejar prestasi kerja pada suatu organisasi perusahaan adalah adanya kompensasi, motivasi dan kemampuannya sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini.

Keberhasilan Manajemen Tenaga Kerja (MTK) sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelolah tenaga pegawai yang tersedia diperusahaan. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia ditempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Manajemen tenaga kerja atau manajemen personalia pegawai bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pegawai secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, menggaji dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kerja, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi (Hasibuan, 2012).

Menyadari pentingnya peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara efektif dan efisien, maka diperlukan suatu penekanan system pemeliharaan dengan memperhatikan tingkat kebutuhan yang beraneka ragam dan dalam rangka pemenuhan kesejahteraan tenaga kerja yang salah satunya dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi. Hukum Akibat oleh E.L. Thorndike dalam hasibuan (2012) menyatakan bahwa suatu respond yang diikuti oleh reward akan cenderung diulangi dimasa mendatang. Implikasinya bagi manajemen kompensasi adalah kinerja tinggi yang diikuti oleh *reward* (uang) akan mengakibatkan kinerja tinggi juga cenderung terjadi di masa mendatang. Dengan pemikiran yang sama, kinerja yang tinggi yang tidak diikuti oleh *reward* akan membuat kinerja tersebut hilang di masa mendatang.

Kompensasi yang diberikan diharapkan sejalan dengan kontribusi yang diberikan pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya dilapangan pemberian kompensasi seringkali tidak setimpal dengan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sehingga tidak sedikit pegawai yang merasa status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhannya kurang terjamin atau serba kurang yang sering kali menyebabkan penurunan motivasi kerja yang tentu saja akan mempengaruhi produktivitas pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan demikian, jelaslah bahwa untuk dapat mengefektifkan pencapaian tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan tenaga pegawainya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi kerja pegawai. Karena faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kompensasi, motivasi dan kemampuan. Sejalan dengan uraian tersebut di atas

maka penulis mengangkat judul ***“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel”***.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi dan kemampuan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan proposal ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel?

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari dari kompensasi, motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Distrik Waropko kabupaten Boven Digoel?

1.4. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat penelitian adalah:

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan dalam hal kompensasi, motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Bagi perusahaan, dapat memberikan informasi pada pimpinan perusahaan khususnya mengenai kompensasi, motivasi dan kemampuan.
3. Bagi pihak lain, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan atau acuan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Konsep Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Dessler,2015). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Adapun definisi kompensasi menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal pada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang

dihasilkan. *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, dan pakaian dinas.

Menurut *William B. Werther dan Keith Davis* dalam Sunarsi (2018) *Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether wages or periodic salaries, the personnel departement usually designs and administers employee compensation* (kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelolah bagian personalia).

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung (*benefit*), terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, produktivitas dan kepuasan.

Adapun teori-teori kompensasi yaitu:

1. Teori Kompensasi Ekonomi Pasar

Teori ekonomi pasar adalah penciptaan suatu harga upah atau bayaran yang didasarkan atas kekuatan tawar menawar negoisasi/negoisasi antara para pekerja, pegawai, pegawai, buruh dan sebagainya dengan pihak manajemen perusahaan.

2. Teori Kompensasi Standar Hidup

Teori kompensasi standar hidup adalah suatu sistem kompensasi dimana upah atau gaji ditentukan dengan menyesuaikan dengan standar hidup layak dimana para pekerja dapat menikmati hidup dengan damai, aman, tentram, dan sejahtera mencakup jaminan pensiun dihari tua, tabungan, pendidikan, tempat tinggal, transportasi dan lain sebagainya.

3. Teori Kompensasi Kemampuan Membayar

Teori kompensasi kemampuan membayar adalah suatu sitem penentuan besar kecil kompensasi yang diberikan kepada para pekerja dengan menyesaikannya dengan tingkat pendapatan dan keuntungan perusahaan ketika perusahaan sedang berjaya, maka pegawai diberikan tambahan kompensasi. Tetapi jika perusahaan mengalami kerugian, maka pegawai juga akan mendapat pengurangan kompensasi.

Komponen-komponen Kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Gaji

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

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya

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

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji, yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

4. Kompensasi Tidak Langsung (*fringe Benefit*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain. (Dessler, 2015)

Pada kenyataannya, pada saat ini hampir semua sistem penilaian kinerja tenaga kerja berpedoman pada penetapan tingkat kompensasi menyeluruh atas pekerjaan. Biasanya dipakai sistem pemberian peringkat untuk setiap pekerjaan dalam perusahaan. Peringkat biasanya didasarkan atas persyaratan kerja dan derajat tinggi rendahnya tanggung jawab yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut. Nilai angka tersebut kemudian dituangkan dalam skala imbalan. Karakteristik pribadi tenaga kerja digunakan untuk mengadakan penyesuaian kecil pada jumlah imbalan yang akan diberikan.

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin

tentang kompensasi yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam kompensasi mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini memperjelas bahwa kompensasi setiapⁱ orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsih dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakan.

Jenis sistem imbalan bagaimana yang diperlukan bagi tenaga kerja? Belum ditemukan jawaban yang pasti. Namun demikian, di sini dapat diberikan beberapa patokan umum agar efektif. Patokan umum yang diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi yang meliputi:

a. Individualitas

Sistem kompensasi perlu dicocokkan dengan kebutuhan dan gaya individu tenaga kerja, maupun keadaan lingkungan bekerjanya. Peningkatan kebutuhan disebabkan beraneka ragamnya kebutuhan tenaga kerja. Semakin besar kebutuhan dan gaya hidupnya, semakin besar keinginan mendapatkan uang sebanyak-banyaknya. Dengan demikian, imbalan yang dikeluarkan dari seluruh paket kompensasi semakin besar.

b. Proses Keputusan Kerja

Pendekatan klasik terhadap pengambilan keputusan kompensasi adalah pendekatan yang sifatnya tidak transparan dari atas ke bawah, dan mekanismenya tidak dapat diganggu gugat. Namun, lambat laun pendekatan ini mengalami proses perubahan meskipun tanpa disadari. Banyak tenaga kerja pada saat ini yang diberi

kesempatan lebih banyak untuk memberikan masukan pada keputusan dan diberi informasi lebih banyak mengenai sifat keputusan tersebut. Namun demikian, untuk memenuhi harapan yang mengikat tenaga kerja dari pihak pemerintah terhadap perusahaan untuk mengadakan keputusan sistem imbalan, perusahaan perlu mengambil keputusan kompensasi secara terbuka, partisipatif, dan memasukkan sistem yang memberi perlindungan hak.

c. Imbalan Berdasarkan Kinerja

Sistem imbalan dapat berperan dalam meningkatkan motivasi tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. kuncinya adalah mengaitkan imbalan selayaknya dengan kinerja tenaga kerja.

d. Sistem Kepantasan yang Merata

Tenaga kerja tidak begitu saja menerima kompensasi yang tinggi, tetapi tingkat upah seorang tenaga kerja ikut menentukan apakah tenaga tersebut berhak atas tunjangan khusus atau tidak. Pada perusahaan besar terdapat tingkatan yang berbeda-beda dalam menetapkan sistem imbalan. Pengaruh langsung yang terlihat adalah perusahaan terbagi-bagi dalam beberapa lapisan berdasarkan jenis imbalan yang diterima tenaga kerja. Hal ini agak bertentangan dengan keinginan tenaga kerja agar perusahaan lebih partisipatif dan punya perhatian terhadap keadilan sosial tenaga kerja.

Sistem imbalan harus memiliki tujuan. Sistem imbalan merupakan biaya utama sehingga harus ada manfaatnya. Manfaat tersebut bisa berkisar dari

memberikan motivasi kerja sampai pada memperkuat suasana tertentu dalam perusahaan (Bangun, 2012)

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

- Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan pegawai. Pegawai harus mengartikan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

- Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para bawahannya.

- Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

- Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

- Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

- Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. (Bangun, 2012)

Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain sebagai berikut:

- a. Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

- b. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja dalam organisasinya itu. Hal ini berarti menjegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

c. Memperoleh Pegawai yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru.

Program pemberian upah dan gaji harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang peburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya upah dan gaji yang akan diberikan merangsang gairah dan prestasi kerja pegawai pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk. Hypermart Palopo.

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap guru menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi pegawai akan lebih baik.

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan upah dan gaji dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dari guru yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lain.(hasibuan,2012)

Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

▪ **Indikator Kompensasi**

Hasibuan (20012) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu

- 1) Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- 2) Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- 3) Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- 5) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.2. Konsep Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.(bangun dalam hermawati,2012) Memahami dan meramalkan motivasi pegawai masih terus

berlanjut menjadi salah satu bidang yang paling populer pada riset manajemen. Namun studi-studi terkini mengenai motivasi pegawai tetap saja dipengaruhi oleh beberapa masalah tempat kerja yang penting seperti tantangan lintas budaya, memotivasi angkatan tenaga kerja yang beraneka ragam, dan membuat program upah yang sesuai (mangkunegara,2013)

Banyak pegawai kehilangan motivasi kerja karena mereka melihat hubungan yang lemah antara usaha dan prestasi kerja mereka, antara kinerja dan penghasilan organisasi atau antara penghargaan mereka terima dan penghargaan yang benar-benar pegawai inginkan. Jika pegawai dapat termotivasi maka pihak manajemen harus perlu melakukan hubungan yang erat antara pegawai dan pihak perusahaan (mangkunegara,2013)

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

Adapun pengertian motivasi menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut *Edwin B Flippo dalam hemawati (2012)* motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut *Berelson dan Gary A. Steiner dalam Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013)* motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah

atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Motivasi menurut *Weiner (1990)* yang dikutip oleh Dessler, G. (2015). adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan, motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau daya penggerak yang ada dalam diri seorang.

Adapun teori-teori motivasi diklasifikasikan/dikelompokkan atas:

1. Teori Kepuasan

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan prilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik material maupun nonmaterial yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, menguatkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja

baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

3. Teori pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.(hasibuan,2012)

Untuk meningkatkan prestasi pegawai di perusahaan, peningkatan motivasi kerja, kinerja atau produktivitas kerja, Peningkatan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja juga dapat ditingkatkan melalui layanan supervisi oleh kepala oleh manager perusahaan. Kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan profesionalisme, motivasi dan kinerja pegawai. pegawai yang puas dalam bekerja cenderung profesional, motivasi kerja, dan kinerjanya bagus serta kaya dengan ide-ide ilmiah.

Menurut hasibuan (2012) Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas 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 partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu:

e. Kompensasi Bentuk Uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu memiliki reputasi atau nama yang baik, dan memang sudah selayaknya demikian.

f. Pengarahan dan Pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai perangsang telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad-abad lamanya. Hingga kini hal tersebut masih digunakan para manajer untuk memotivasi kepada para tenaga kerja.

g. Penetapan Pola Kerja yang Efektif

Pada umumnya reaksi, dan kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik, beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif. Teknik ini, antara lain:

- 1) Memperkaya pekerjaan, yaitu peyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.

- 2) Manajemen partisipatif, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- 3) Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.

h. Kebajikan

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia (Siswanto Sastrohadiwiryono dalam Bangun, 2012).

1. Indikator-indikator motivasi kerja

Menurut McClelland dalam Robbins (2011) indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1) Kebutuhan akan kekuasaan.

Yaitu kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing. Beberapa orang mungkin selalu untuk memiliki pengaruh, dihormati dan senang mengatur sebagian manusia lainnya. Manusia semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau statusnya dan cenderung untuk lebih peduli dengan kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

2) Kebutuhan untuk berprestasi,

Yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menguji keberhasilan. Beberapa orang memiliki keinginan untuk mencapai kesuksesan. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi daripada mencapai kesuksesan dalam bentuk penghargaan perusahaan atau organisasi. Sehingga mereka melakukan selalu lebih baik dan lebih efisien dari waktu ke waktu.

3) Kebutuhan akan afiliasi

Yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi. Orang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama.

2.3. Konsep Kemampuan

Kemampuan adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang (mangkunegara dalam Utomo, D., Ardi, R. P., & Dewi, I. K. (2016).

Pengertian kemampuan menurut para ahli yaitu:

Menurut Akhmat Sudrajat dalam hasibuan (2012) kemampuan adalah kecakapan yang dimiliki setiap individu dalam melakukan suatu tindakan, kecakapan tersebut berbeda-beda dan memengaruhi potensi yang ada di dalam diri individu tersebut.

Menurut Robbin (2011), kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan tugasnya sehingga bisa menjadi penilaian atau ukuran mengenai apa yang dilakukan oleh orang tersebut.

Adapun teori Menurut Robbins (2011) yang menyatakan bahwa "kemampuan-kemampuan keseluruhan dari seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik". Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik merupakan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan serupa. Uji *Intelligence Quotient* (IQ), misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan-kemampuan intelektual umum seseorang.(mangkunegaa,2013)

Di dalam perusahaan ada proses seleksi yang merupakan proses pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau ditolak. Banyak pertimbangan yang diperlukan untuk memilih orang yang tepat. Pedoman pokok dalam mengadakan seleksi ialah spesifikasi jabatan, karena disitulah diketahui kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan. Salah satu instrumen yang dapat digunakan dalam seleksi yaitu tes kemampuan yang merupakan alat-alat yang menilai kesesuaian antara para pelamar dengan syarat-syarat pekerjaan. Pada tahap ini dilakukan penilaian terhadap para pelamar dengan syarat yang telah ditetapkan. Tes ini ditujukan untuk mendapat tenaga kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Tes ini untuk mengukur tingkat kecerdasan (*Personality Test*),

minat (*Interst Test*), bakat (*Aptitude Test*), prestasi (*Achievement Test*) dan lain-lain (mangkunegara,2013)

- Indikator kemampuan

Indikator Kemampuan Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 2) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

- 3) Masa kerja .

kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawainya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja pegawainya di dalam organisasi akan tinggi pula (Robbins, 2011)

2.4. Konsep Prestasi Kerja Pegawai

Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.¹ Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Adapun prestasi kerja menurut para ahli yaitu:

Menurut Mangunkunegara (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan (2012) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Hampir semua perusahaan menjadikan prestasi kerja yang dicapai tenaga kerjanya sebagai salah satu kriteria untuk kegiatan promosi. Prestasi kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memperlancar kegiatan promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan membantu untuk mendapatkan bonus, gaji dari

perusahaan dari prestasi kerja pegawai dalam hal prestasinya.(Utomo, D., Ardi, R. P., & Dewi, I. K. ,2016)

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian prestasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Prestasi dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dengan demikian, penilaian prestasi sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian, sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar (mangkunegara,2013).

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Prestasi pegawai merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.

Prestasi dapat dilihat dari beberapa kriteria yaitu: Karakteristik individu, Proses, Hasil dan Kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil. Prestasi seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan

keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan pegawai pada bidang tugasnya. Menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila pegawai diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja pegawai.

Moral kerja positif ialah suasana bekerja yang gembira, bekerja bukan dirasakan sebagai sesuatu yang dipaksakan melainkan sebagai sesuatu yang menyenangkan. Moral kerja yang positif adalah mampu mencintai tugas sebagai suatu yang memiliki nilai keindahan di dalamnya. Jadi prestasi dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pekerjaan seseorang sesuai dengan bidang kemampuannya. Kemampuan bersama-sama dengan bakat merupakan salah satu faktor yang menentukan prestasi individu, sedangkan prestasi ditentukan oleh banyak faktor diantaranya kecerdasan dan kemampuan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan kompensasi, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan. (Robbins, 2011)

Menurut Steers dalam Robbins (2011) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kompensasi, motivasi dan kemampuan:

a. Faktor Kompensasi

Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keahlian dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi

kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.(Utomo, D., Ardi, R. P., & Dewi, I. K. (2016).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.(Dessler, G. (2015)

c. Faktor Kemampuan

Kemampuan adalah sebagai sesuatu hal yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan trampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. (Dessler, 2015).

- **Indikator Prestasi Kerja**

Adapun indikator menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Sunarsi, D. (2018) sebagai berikut:

1. **Kualitas Mutu**

hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

2. **Kuantitas .**

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. **Pelaksanaan tugas**

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. **Tanggung jawab**

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.5. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Sunarsi,D. (2018).	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komunikasi dan stress kerja memiliki

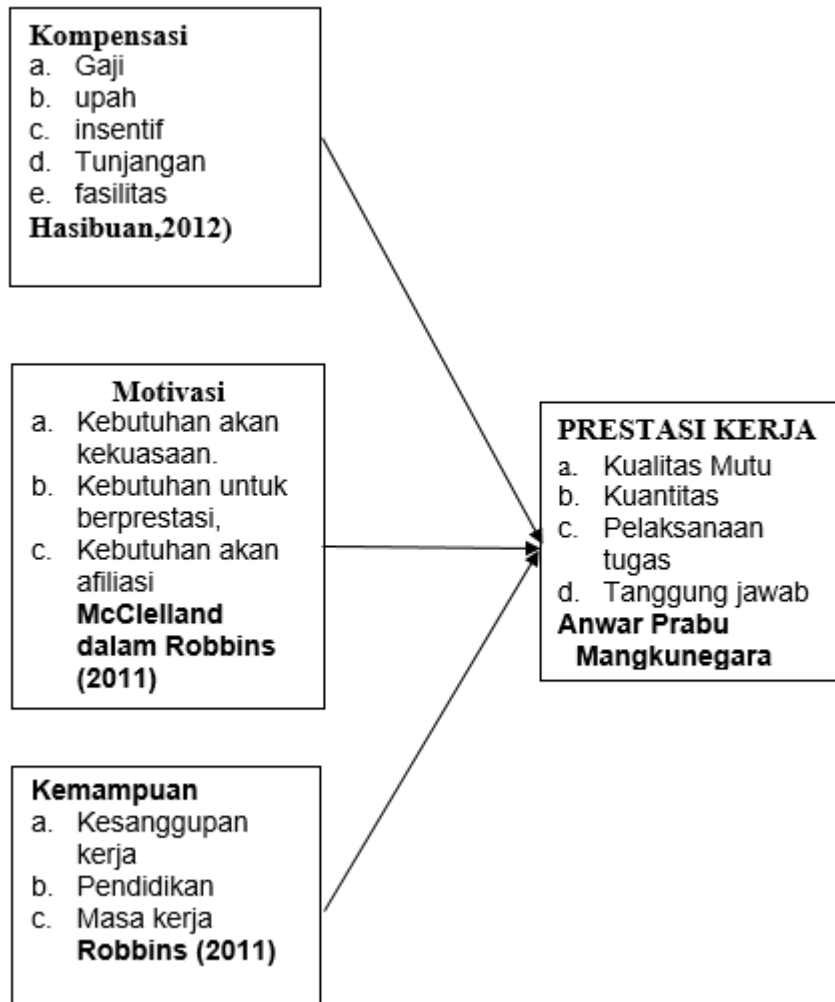
		Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat	pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
2	Dedy Utomo, Rudi Prasetyo, Ardi, Idah Kusuma Dewi (2016)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang	Komunikasi, motivasi, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang.
3	Adya Hermawati (2012)	Pengaruh Motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu	Motivasi dan Kemampuan secara parsial berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu
4	Yuniarti Anwar (2018)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Cipta Prima Kontrindo Palembang-Sumatera Selatan	Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo Palembang.

5	Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, T.Roli Ilhamsyah Putra (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh	fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
6	Andi Yolanda Oktavia Lubis dan Febsri Susanti (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Japfa Comfeed Indonesia (Jci) Tbk Devisi Fam 1	Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
7	Aris Baharuddin, Taher Alhabsji, Hamidah	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap

	Nayati Utami (2012)	Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang)	prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang
8	Gede Ari Setiawan, Drs. I Nyoman Sujana, M.Si, Drs. Anjuman Zukhri, M.Pd. (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan
9	Dini Krismasari (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir	Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. Secara simultan kompensasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
10	Patrik F Naray (2013)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi	Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa

		<p>Non Finansial Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende)</p>	<p>semua variabel independen (kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan komitmen organisasi) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende</p>
--	--	---	--

2.6. Kerangka Pikir



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang kemungkinan benar atau kemungkinan juga salah. Berdasarkan pada kajian teorits dan kerangka pikir maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel.
- H2 : Diduga motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel.
- H3 : Diduga kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel.
- H4 : Diduga kompensasi, motivasi, dan kemampuan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Distrik Waropko Kabupaten Boven Digoel.