

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting yang akan memutar roda perusahaan terus berjalan. Meskipun ini tidak berhubungan langsung dengan keuangan atau pendapatan perusahaan, namun secara tidak langsung dapat berimbas pada kinerja perusahaan. Hal ini di karenakan dasarnya sumber daya manusialah yang bergerak mengelola perusahaan.

Manajemen SDM sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar memberi hasil maksimal dan memiliki loyalitas yang tinggi. Selain itu juga memiliki profesionalitas terbaik yang dapat di andalkan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti motivasi juga dapat didefenisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang dalam mengejar sesuatu. Bentuk motivasi kerja yang diterapkan di PT.EMA selama ini cukup bervariasi baik dari segi ke kedisiplinan kerja sampai aturan - aturan yang harus di laksanakan oleh setiap pekerja.

Setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mau bekerja

giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal, pemimpin hendaknya mampu berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan proses psikologis dari diri seseorang yang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, tetapi besarnya faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi motivasi internal dan motivasi eksternal.

Motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada didalam diri karyawan. Sedangkan motivasi eksternal menjelaskan adanya pengaruh yang dikendalikan oleh pemimpin atau lingkungan kerja. Motivasi kerja karyawan bervariasi, ada karyawan termotivasi bekerja karena ingin memiliki uang yang banyak, ingin merasa aman akan kebutuhan hidup, dan bekerja untuk mencapai prestise yang tinggi.

Pemberian motivasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja, kemauan dan kerelaan para karyawan yang ada di PT.EMA agar mau bekerja secara optimal dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh hasil yang maksimal. Pemimpin yang mengarahkan karyawan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras. Dengan adanya motivasi yang tinggi seorang karyawan yg ada di PT.EMA akan mampu meningkatkan kinerjanya dan dinilai oleh pemimpin akan bagus.

Kinerja karyawan yang baik sangat dipengaruhi oleh bagaimana dan sejauh mana manajemen yang diterapkan oleh pengambil kebijakan atau seorang pemimpin. Pemimpin organisasi hendaknya harus berusaha untuk menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan hubungan personal yang intim dan serasi dikalangan karyawan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan berupa prestasi kerja. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Pengakuan yaitu penilaian dari individu lain terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seorang pekerja yang ada di PT.EMA. Kemajuan yaitu perkembangan dari diri karyawan untuk mencapai hasil yang jauh lebih baik dan terarah.

PT. Eluan Mahkota (EMA) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan sawit dimulai dari penanaman, pemeliharaan dan pemupukan hingga menghasilkan Tandan Buah Segar (TBS), selanjutnya diolah dipabrik sampai menjadi *Crude Palm Oil* (CPO). Dalam kegiatan operasional perusahaan hampir semua kegiatannya dilakukan oleh tenaga kerja manusia agar usaha tersebut memperoleh hasil dan keuntungan yang maksimal dengan cara mengolah bahan mentah (Tandan Buah Segar) yang diproduksi menjadi barang setengah jadi dan barang yang siap untuk dijual. Pengalaman kerja dan kompensasi merupakan faktor penting dan tujuan utama perusahaan PT.EMA. Semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kompensasi yang akan diterima.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat di ukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja di Pabrik Kelapa Sawit PT.EMA sangat di tentukan oleh lamanya waktu atau masa kerja telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas yang ada di dalam PT.EMA kecamatan Kepenuhan dalam menjalani pekerjaan tertentu.

Mengenai berapa lama pengalaman kerja minimal yang harus dimiliki oleh seseorang untuk tingkat menjadi pemimpin atau manajer dalam suatu organisasi tertentu masih belum ada yang pasti. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja sangat menentukan tinggi rendahnya pengalaman pekerjaan, Pengalaman kerja karyawan di PT.EMA sudah bisa di bilang cukup baik karena karyawan di dalam bisa bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan tersebut, sedangkan karyawan yang baru bekerja di bawah 2 tahun kerja pasti belum bisa menggunakan peralatan pabrik yang ada di PT.EMA kecamatan Kepenuhan Kabupaten Rokan Hulu, dalam melakukan pekerjaan asuransi sangat di butuhkan oleh karyawan di PT.EMA karena seriko yang ada dalam suatu pekerjaan cukup besar dan berakibat sangat fatal jika terjadi kecelakaan kerja maka pihak pabrik harus bertanggung jawab terhadap pekerja nya. Untuk itu asuransi dalam suatu perusahaan sangat lah penting dan harus ada.

Kompensasi adalah imbalan yang di terima seseorang atas pekerjaan atau jasanya. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan PT.EMA berupa imbalan/gaji pokok, tunjangan dan bonus kepada

karyawan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun, menurunnya daya tarik kerja dan meningkatnya absensi karyawan sehingga karyawan akan meninggalkan perusahaan, agar dapat mempertahankan karyawan yang ada di PT.EMA maka kompensasi/upah yang mereka terima harus sesuai dengan hasil kerja yang mereka lakukan, terlalu kecilnya kompensasi membuat karyawan akan mengundurkan diri serta bermalas-malasan dalam bekerja, pemberian kompensasi dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan, tunjangan yaitu unsur-unsur jasa yang diberikan PT.EMA dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat di ketahui secara pasti, bonus bertujuan untuk meningkatkan produktifitas dan semangat kerja karyawan penentuan besarnya pemberian bonus berdasarkan kebijakan di PT.EMA tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang di berikan PT.EMA kepada kaywannya. Karena semakin tinggi pengalaman kerja dan kompensasi maka akan semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berikut ini penulisan sajian jumlah karyawan berdasarkan pembagian tugas karyawan di pabrik kelapa sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pembagian Tugas

No.	Bagian/ Tugas	Jumlah Karyawan
1.	Bengkel	35 Orang
2.	Laboratorium	7 Orang
3.	Administrasi	12 Orang
4.	Keamanan	8 Orang
5.	Greading	4 Orang
6.	Umum & lainnya	9 Orang
7.	Proses shif 1	32 Orang
8.	Proses shif 2	29 Orang
Total		136 Orang

Sumber : Data karyawan PT. Eluan Mahkota (EMA)

Dari tabel 1.1 di ketahui bahwa jumlah karyawan pada pabrik kelapa sawit PT.Eluan Mahkota Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 136 orang yang memiliki bagian-bagian dan tugasnya masing-masing.

Data gaji karyawan Pabrik Kelapa Sawit di PT.EMA Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu yang diterima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari karena sudah diatas upah minimal Kabupaten Rokan Hulu yang hanya sekitar Rp.1.500.000/Bulan. Gaji bulanan yang di terima karyawan bagian bengkel berjumlah Rp.3.000.000/bulan, laboratorium berjumlah Rp.3.200.000/bulan, Administrasi berjumlah Rp.2.600.000/bulan, keamanan berjumlah Rp.3.100.000/bulan, greading berjumlah Rp.3.5000.000/bulan, umum

& lainnya berjumlah Rp.2.700.000/bulan, proses Sihf 1 berjumlah Rp.5.000.000/bulan, Sihf 2 berjumlah Rp.5.000.000/bulan kompensasi yang ada di PT.EMA cukup bermacam - macam mulai dari yang tinggi sampai yang rendah sesuai dengan bagiannya masing -masing. Semakin kurang termotivasi nya karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang ada di PT.EMA.

Pengalaman kerja dan Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan, menarik, sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkopetensi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas di pabrik kelapa sawit PT.EMA maka kualitas hasil pekerjaan di tentukan oleh kompensasi yang didapat oleh sumber daya manusia. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana relatif besar untuk mengembangkan sumber daya yang mereka miliki, kompetensi sesuai dengan kebutuhannya. Suatu kompensasi jelas akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dari hasil wawancara dan survei pada karyawan PT.EMA Kabupaten Rokan Hulu penulis menemukan kurangnya termotivasi karyawan yaitu tentang kompensasi yang semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi motivasinya dan semakin rendah kompensasi maka semakin kurang motivasi kerja karyawan terhadap suatu pekerjaan. Keterbiasaan karyawan tentang peraturan pekerjaan yang lama, sehingga pergantian pemimpin yang baru membuat mereka kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan karena pemimpin yang baru terlalu menekan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan pergantian

pemimpin yang baru membuat suasana kerja kurang kondusif dan menyebabkan karyawan merasa lebih terkekang dan tertekan, sehingga karyawan cepat merasa bosan berada di perusahaan tersebut. Hal ini akan berdampak pada sulitnya mencapai tujuan perusahaan, sikap seperti ini kurang mendukung efektif dalam pabrik kelapa sawit PT.EMA karena banyak waktu yang terbuang dengan tidak produktif, sementara bisnis dalam bidang ini menuntut keterlibatan dan kecepatan dalam bekerja untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis membuat suatu rumusan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengalaman kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu?
2. Bagaimanakah Kompensasi Karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimanakah motivasi kerja Karyawan di pabrik kelapa sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu?
4. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimanakah pengalaman kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu?
2. Untuk mengetahui bagaimanakah kompensasi karyawan di pabrik kelapa sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu?
3. Untuk mengetahui bagaimanakah motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu?
4. Untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan mampu memberi manfaat bagi beberapa pihak, antara lain :

1. Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja sehingga nantinya perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja melalui pengalaman kerja

2. Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang hubungan pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan pengetahuan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT.EMA Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistem penulisan proposal ini terdiri dari 3 bab yaitu sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini penulis mengemukakan beberapa konsep teoritis yang mendukung pemecahan masalah, serta menguraikan tentang pengertian dan fungsi beberapa kajian pustaka yang melandasi pembahasan masalah dan hipotesis suatu dugaan sementara serta variabel yang di telitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi gambaran umum objek penelitian, Struktur organisasi, karakteristik responden, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Berisikan Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek Knoers & Haditono (2009).

Menurut Purnamasari, dkk (2011) Memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya : mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan.

Menurut Sularso dan Naim (2009) Memberikan bukti empiris bahwa seseorang yang berpengalaman dalam suatu bidang substantif memiliki lebih banyak hal yang tersimpan dalam ingatannya. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis - jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan suatu pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2005:26) Pengalaman dapat di artikan sebagai yang pernah di alami (di jalani, di rasa, di tanggung dan sebagainya) Menurut Jonh Dewey (2002:147) Pengalaman tidak menunjukkan saja pada sesuatu yang sedang berlangsung di dalam kehidupan batin atau sesuatu yang berada di balik dunia yang hanya dapat di capai dengan akal budi. Pandangan dewey mengenai pengalaman bersifat menyeluruh dan mencakup segala hal.

Ada pun pengalaman kerja di defenisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang di miliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas - tugas yang di bebaskan kepadanya. Dengan pengalaman kerja yang cukup panjang dan cukup banyak maka di harapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan dalam bekerja karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan - kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman Seseorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar supaya karyawan bekerja dengan baik. Di samping itu pengalaman kerja meliputi banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah di duduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing - masing pekerja atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan berlaku dan persepsi

individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan misalnya, seseorang yang lebih lama bekerja akan di pertimbangkan lebih dahulu dalam hal promosi, pemindahan, hal ini berkaitan erat dengan apa yang disebut senioritas.

Orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahwa berulang - ulang dalam perjalanan hidup.

2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja mengingat sangat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu organisasi. Faktor - faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut antara lain adalah :

Menurut Handoko.T (2009:93) Faktor - faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, pekerjaan untuk menunjukkan apa yang telah di lakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperbaiki minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan - kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian, penganalisis, keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik pekerjaan.

Menurut Ahmadi dan Djauzak (2008:57) Adapun faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas maka akan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih banyak.

2. Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas maka semakin pula seseorang tersebut memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak pula.

3. Penerapan

Banyaknya penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam menjalankan tugas maka dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

4. Hasil

Jika seseorang yang mempunyai pengalaman kerja lebih banyak maka akan dapat memperoleh hasil tugas yang lebih baik.

Menurut Hani handoko.T (2012:241) latar belakang pribadi mencakup pendidikan, kursus, latihan, pekerjaan untuk menunjukkan apa yang telah di lakukan seseorang di waktu yang lalu. Mengingat penting pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka di fikirkan juga tentang faktor - faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan tanggung jawab seseorang.

1. Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang
2. Kemampuan - kemampuan analisis dan manipulasi untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
3. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik pekerjaan.

2.1.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2009:95) Ada beberapa Indikator untuk menentukan pengalaman kerja adalah :

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengalaman dan keterampilan yang dimiliki

Adanya pengetahuan yang dimiliki maka akan menuju pada konsep, prinsip, prosedur dan informasi lain yang di butuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga meliputi kemampuan seseorang untuk memahami informasi pada tanggung jawab sebuah pekerjaan. Sedangkan keterampilan menuju pada kemampuan untuk mencapai tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap perjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek - aspek teknik peralatan dan ternik pekerjaan.

Menurut Syaparuddin (2008) Menggunakan indikator menurut Hasibuan dalam penelitian tentang pengalaman kerja di Auditor inspektorat kota atau kabupaten di Jawa Tengah indikatornya yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang diperlukan oleh pegawai. Pengetahuan juga meliputi seluruh kemampuan untuk mengerti informasi pada tanggung jawab pekerjaan sedang keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

4. Jenis pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.1.4 Defenisi Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan atau jasanya, kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja, juga dapat jadi pemicu yang tinggi.

Menurut Yuniarsih (2011:125) "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balasan jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada para karyawan, karena para karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang di tetapkan.

Menurut Rivai (2011:741) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Wilson (2012:255) Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang di berikan kepada perusahaan.

Menurut Malayu Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah penghargaan yang di berikan kepada karyawan baik langsung atau pun tidak langsung. Financial maupun non financial yang adil kepada karyawan yang telah memberi kontribusi dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pemberian kompensasi sangat di butuhkan oleh perusahaan/organisasi manapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi sedangkan untuk kompensasi non-finencial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab penghargaan atas kinerja lingkungan kerja yang mendukung Supatmi (2012:14) dapat menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang di keluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompensasi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan di terima karyawan yang di kemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

2.1.5 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:121) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara Manajer dan karyawan.

2. Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif jika program kompensasi di tetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan/organisasi akan lebih mudah.

4. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

8. Pengaruh serikat buruh

Dengan kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan, dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

9. Pengaruh pemerintah

Jika penghargaan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Malayu Hasibuan (2014:121) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas - tugasnya

dengan baik, sedangkan pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

2. Kepuasan Kerja

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

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

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

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relative kecil.

6. Disiplin

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

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan, dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika penghargaan kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Ike Kusdiyah Racmawati (2008:144) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Organisasi saling bersaing di pasar tenaga kerja untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta organisasi.

2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada.

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh karyawan yang kompeten dan berkualitas untuk tetap bekerja.

3. Adanya keahlian.

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dengan karyawan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan memperoleh sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak.

6. Administrasi legalitas

Dalam kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur dalam sebuah undang - undang.

2.1.6 Manfaat Pemberian Kompensasi

Manfaat kompensasi bagi karyawan menurut Putranto (2012:2) sebagai berikut :

1. Biaya Hidup

Karyawan bekerja untuk memperoleh gaji atau upah yang di gunakan untuk biaya hidup, agar karyawan suatu perusahaan dapat mempunyai proktivitas yang optimal.

2. Kepuasan

Kepuasan adalah istilah evaluatife yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka. Besarnya kompensasi yang di terima karyawan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas perusahaan.

Adapun manfaat pemberian kompensasi dalam organisasi/perusahaan

1. Sebagai Trabsaksi Ekonomi, dengan adanya kompensasi terhadap karyawan, organisasi akan berproduktif lebih banyak dengan kualitas lebih baik. sedangkan karyawan mendapatkan pendapat untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Sebagai Transaksi Psikologi, pekerjaan menggambarkan kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana individu menukarkan beberapa tipe perilaku yang diinginkan organisasi bagi bayaran dan sumber kepuasan lainnya.
3. Sebagai transaksi sosial, kompensasi menggambarkan transaksi sosial karena organisasi merupakan kumpulan orang dan pekerjaan merupakan sesuatu yang penting dalam hubungan antara individu dan organisasi.
4. Sebagai transaksi politik, kompensasi menggambarkan transaksi politik karena menyangkut penggunaan kekuatan dan pengaruh.
5. Sebagai transaksi etika, kompensasi menggambarkan transaksi etis dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi orang dan pekerja.

2.1.7 Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014: 127) faktor-faktor kompensasi antara adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit di banding lowongan yang ada maka akan relatif besar.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
Bila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik tingkat kompensasi akan semakin besar, sebaiknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan kurang maka tingkat kompensasi semakin kecil.

3. Serikat karyawan dan organisasi karyawan

Apabila serikat kayawannya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Jika terjadi sebaliknya maka tingkat kompensasi semakin kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar dan sebaliknya bila produktivitas buruk maka kompensasi yang di diterima kecil pula.

5. Biaya hidup

Biaya hidup pada berbagai daerah bergantung pada kondisi ekonomi pada setiap daerah tersebut. Hal ini merupakan pertimbangan bagi perusahaan dalam menetapkan tingkat upah yang diterima oleh karyawan.

6. Pemerintah dengan undang-undang

Pemerintah dengan Undang-undang menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

7. Posis jabatan karyawan

Karyawan yang memiliki posisi jabatan lebih tinggi maka akan menerima gaji/upah lebih besar. Sebaliknya karyawan dengan jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji/upah lebih kecil.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/upah umumnya akan lebih besar dan sebaliknya.

9. Kondisi perekonomian nasional

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat gaji/upah akan semakin besar. Sebaliknya jika kondisi perekonomian depresi maka tingkat gaji/upah rendah karna terdapat gangguan.

Menurut Nototmodja (2009:144) faktor - faktor yang merupakan tantangan setiap perusahaan dan tanggung jawab untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan.

1. Produktivitas

perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan ini dapat berupa materi, maupun keuangan nan material.

2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar.

3. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawan.

4. Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan kompensasi

Menurut septawan (2014:49) yang mempengaruhi Kompensasi adalah :

1. Produktivitas Kerja

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material maupun keuntungan non-material.

2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan organisasi itu untuk membayarnya. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawan sebagai kompensasi melebihi kemampuannya.

3. Kesedian untuk membayar

Kesedian untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi tetapi belum tentu mereka memberi kompensasi yang memadai bagi karyawannya.

4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Jumlah tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5. Organisasi Karyawan

Adanya organisasi - organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan Perundang-undangan

Semakin baiknya sistem pemerintahan, maka akan semakin baik juga sistem perundang-undangan, termasuk di bidang karyawan. Berbagai peraturan dan undang-undang yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

2.1.8 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2012:86) Menyatakan indikator kompensasi adalah:

1. Gaji Pokok

Imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerja yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

2. Tunjangan

Unsur - unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti.

3. Bonus

Dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

Menurut Rivai (2011:327) Mengemukakan bahwa indikator kompensasi adalah :

1. Gaji/Upah biasanya berkaitan dengan tarif gaji perjam dimana semakin lama kerja, maka semakin besar bayaran yang sering digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Bonus adalah gaji tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.
3. Upah insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan yang dapat memberi prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.
4. Asuransi/pertanggungjawab adalah suatu perjanjian dengan mana seorang penanggung, dengan menerima suatu premi, untuk penggantian kepadanya karena suatu kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan.
5. Fasilitas kantor adalah segala sesuatu berupa benda maupun uang yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu usaha tertentu. Contoh fasilitas yang diberikan pada seseorang pekerja seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan lain sebagainya.
6. Tunjangan adalah setiap yang ditawarkan pada pekerja contoh tunjangan diantaranya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan dan tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

2.1.9 Defenisi Motifasi

Kata motivasi berasal dari kata lain *movere* berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang penting karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan menyeluruh dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja

giat dan antusias agar mencapai hasil yang optimal serta prestasi kerja yang baik.

Menurut Robbins (2008:224) Sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut berhubungan dengan beberapa kegiatan seseorang berusaha.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa motivasi adalah merupakan salah satu sikap seseorang yang mempengaruhi seseorang tersebut untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Raharjo (2010:167) Motivasi adalah suatu proses menstimulasi manusia untuk melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran atau sasaran -sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien. Sasaran yang dimaksud tentunya adalah yang menyangkut kepentingan organisasi.

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:276) Menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberi kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Stoker dalam Kadarisman (2012:278) Dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan

merupakan tenaga - tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Menurut Danang Suyanto (2013:10) Menjelaskan bahwa motivasi merupakan pembicaraan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Demikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikolog maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengeluarkan teori dan faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu motivasi. Menurut Maslow setiap individu memiliki kebutuhan - kebutuhan yang tersusun secara nilai dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkat yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkat paling rendah telah terpengaruh maka akan muncul kebutuhan lain yang tinggi.

Menurut Putu dan dkk (2014:172) Dorongan keluarga terutama orang tua juga berperan penting sebagai pengarah bagi masa depan anak - anaknya. Sehingga secara tidak langsung orang tua juga dapat mempengaruhi minat terhadap pekerjaan bagi anak di masa yang akan datang termasuk dalam hal berwirausaha.

2.1.10 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Kepribadian seseorang serta sikapnya terhadap organisasi akan banyak pengaruh terhadap pembentukan tingkah laku kegiatan. Susilo (2007:188) Dengan factor - faktor dibawah ini pemimpin akan lebih mudah mengambil langkah -

langkah memotivasi pegawai dengan tepat. Faktor - faktor tersebut antara lain adalah :

1. Tantangan

Kebutuhan untuk mencapai hasil yang lebih banyak dan baik. Kebutuhan tentang suatu yang unik dan mengerjakan sesuatu yang tidak bisa dilakukan oleh orang lain.

2. Kebebasan

Kebutuhan wewenang dan tanggung jawab akan kebebasan untuk menimbang.

3. Pengakuan

Kebutuhan untuk mengerjakan pekerjaan penting dan bermakna. Kebutuhan untuk menyatakan dirinya bernilai kepada rekan sekerja dan keluarga.

4. Partisipasi

Kebutuhan untuk mengetahui sesuatu terjadi dan ada peluang untuk mempengaruhinya.

5. Hasil yang dicapai

Kebutuhan untuk memastikan bahwa sumber daya yang dikeluarkan benar - benar dipakai untuk mencapai sasaran antara lain dalam usaha mencapai sasaran organisasi.

6. Pembaharuan

Kebutuhan agar gagasan sasaran dan usulan diterima dan dipakai.

7. Perluasan tugas

Kebutuhan agar sumber daya waktu digunakan secara maksimal untuk menghindari kebosanan dan kelelahan.

8. Perkaya tugas

Kebutuhan menyadari penugasan - penugasan merupakan jenjang arah kemajuan dalam organisasi.

9. Kebutuhan

Kebutuhan agar pegawai mementingkan organisasi dan bukan individu untuk mengetahui kontribusi tugas terhadap organisasi.

10. Perkembangan

Kebutuhan akan karyawan yang dapat menangani tugas - tugas baru dan berbeda.

Menurut Sunyoto (2013:13) Faktor - faktor motivasi kerja adalah :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik. Baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan

oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk di promosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerjaan. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian pegawai, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan terhadap prestasinya, pengakuan atas keadilan dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi karyawan.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawab atas tugas yang di berikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawab apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.11 Indikator - Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008:136) Mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah :

1. Daya pendorong

Adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun cara - cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang masalah kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena tersimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa mereka terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

Menurut Sutrisna (2010: 116) Mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja adalah :

1. Keinginan untuk dapat hidup segala kebutuhan lebih terhadap barang ataupun jasa yang ingin di penuhi setiap manusia pada suatu hal yang dianggap kurang untuk dapat bertahan hidup.
2. Keinginan untuk dapat memiliki adalah keinginan sendiri merupakan tambahan atas pemenuhan kebutuhan, sesuai yang diharapkan agar bisa memiliki sesuatu.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan adalah keinginan di mana seseorang berharap untuk mendapatkan penghargaan atas jasa yang telah dia lakukan.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan adalah keinginan agar dia diakui dan di letakkan di posisi yang seharusnya.
5. Keinginan untuk berkuasa adalah keinginan di mana seseorang ingin mempunyai kekuasaan dan wewenang untuk sebuah posisi ataupun jabatan yang di pegang.

Menurut Decy dan Ryan (2010:253) Mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah :

1. Pencapaian prestasi
hasil yang memiliki target atau standar dari instansi sehingga mencapai penilaian tingkat kerja dari karyawan.
2. Pengakuan
yaitu penilaian dari individu lain terhadap kemampuan yang dimiliki

3. Tanggung jawab

yaitu rasa memiliki atas sesuatu dan mampu mengembangkan tugas yang ditimbulkan dari dalam

4. Kemajuan

yaitu perkembangan dari diri karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan terarah.

5. Pekerjaan itu sendiri

yaitu pekerjaan yang diemban oleh pegawai, dimana pegawai tersebut mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan akurat.

6. Kemungkinan berkembang

yaitu faktor muncul dari dalam diri seorang karyawan tersebut dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki di masa yang akan datang.

Menurut Ati Cahyuni (2010:253) Indikator - indikator motivasi eksternal adalah :

1. Upah

yaitu gaji yang diberikan tiap setelah melakukan pekerjaan, yang waktu dan besarnya telah dipastikan dalam perjanjian kerja.

2. Kondisi kerja

yaitu kondisi dimana seseorang karyawan, dimana karyawan tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara nyaman atau tidak.

3. Keamanan kerja

yaitu kondisi dimana seseorang karyawan mendapatkan perlindungan diri dari sebuah organisasi untuk sebuah ke amanan.

4. Status karyawan

yaitu pengakuan yang diperoleh dari instansi yang dinilai dari hasil kerja seorang karyawan.

5. Prosedur

yaitu aturan instansi yang harus dilaksanakan oleh karyawan.

6. Mutu hubungan

yaitu kualitas internal yang diperoleh secara interpersonal dan antara sesama rekan kerja, pemimpin dan bawahan.

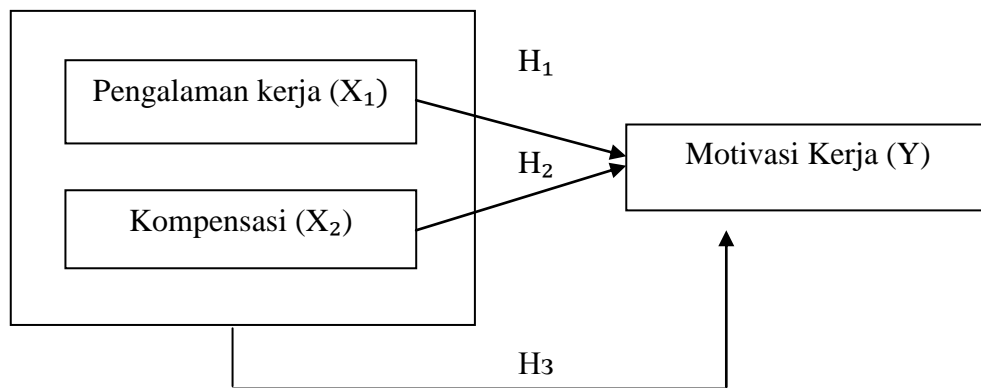
2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil
1.	Tanto Wijaya dan Fransisca Anreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Hasil penelitian ini adalah Motivasi dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan hasil tersebut dijelaskan dengan hasil perhitungan SPSS yaitu hasil signifikan < 0,05 yaitu sebesar (0,000). Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama dan besarnya pengaruh diketahui dengan koefisien linier berganda yang di tunjukkan dari hasil R ² yaitu sebesar 53.4% sedangkan sisany sebesar 46.6% dipengaruhi oleh varabel bebas lainnya.

2.	Nismawati (2016)	Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Morowali.	Hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa kompensasi, pengalaman kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Pekerjaan umum Daerah Kabupaten Morowali.
3.	Karina Octavia Muaja (2017)	Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank sulutgo kantor cabang utama Manado	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah di uraikan maka, pengaruh antara penetapan kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan khususnya PT. Bank Sulut - Go Kantor Cabang Utama, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penetapan karyawan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah uraian dan gambaran hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep - konsep yang lainnya, atau antara variabel satu dengan variabel lain dari masalah yang diteliti Notoatmodjo (2010:83). Berdasarkan tinjauan literature dapat digambarkan kerangka konseptual tentang Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: diadopsi dan dikembangkan Mangkunegara (2009:162)

2.4 Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka dapat diuraikan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

Diduga Pengalaman Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja karyawan di pabrik kelapa sawit PT. EMA Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada baprik kelapa sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kecamatan Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau pada bulan Oktober 2018 dan akan berlanjut hingga penelitian ini selesai.

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014: 80) Populasi adalah wilayah generasi wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau staf yang bekerja pada Pabrik Kelapa Sawit PT. Eluan Mahkota (EMA) yang berjumlah 136 orang.

2. Sampel

Sibagariang, dkk (2010: 72) Menjelaskan bahwa sampel yaitu sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang akan diteliti dianggap yang akan mewakili seluruh populasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan tehnik *Random sampling*, dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama -

sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel Feliatra dkk (2011: 109).

Dengan adanya waktu yang dimiliki peneliti maka semua populasi tidak dapat dijadikan sampel, oleh sebab itu peneliti hanya mengambil sebagian saja untuk dijadikan sampel dengan memakai rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = galat pendugaan (10% / 0,1)

$$n = \frac{136}{1 + 136 (0,01)}$$

n = 57,62 digenapkan menjadi 58 Orang

Jumlah karyawan di pabrik kelapa sawit PT.Elvan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu 136 orang yang memiliki bagian-bagian atau tugasnya masing-masing dan sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 57,62 atau dibulatkan menjadi 58 orang yang akan menjadi responden

Berikut jumlah sampel karyawan berdasarkan pembagian tugas di pabrik kelapa sawit PT.Elvan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu.

Tabel 3.1

Jumlah Karyawan PT.EMA Berdasarkan Pembagian Tugas

No	Bagian /Tugas	Populasi	Sampel
1	Bengkel	35 Orang	15 Orang
2	Laboratorium	7 Orang	3 Orang
3	Administrasi	12 Orang	5 Orang
4	Keamanan	8 Orang	4 Orang
5	Greading	4 Orang	1 Orang
6	Umum & lainnya	9 Orang	3 Orang
7	Proses Shif 1	32 Orang	14 Orang
8.	Proses Shif 2	29 Orang	13 Orang
Jumlah		136 Orang	58 Orang

Sumber : Data Karyawan PT.Eluan Mahkota (EMA)

3.3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana data yang digunakan sudah jelas, yaitu untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan dalam komperhensif.

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang di peroleh melalui pengamatan dan langsung dari pimpinan perusahaan dan karyawan yang bekerja di PKS PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan kabupaten Rokan Hulu.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dipublikasikan dalam bentuk dokumen data yang sudah ada pada bagian personalia PKS PT. Eluan Mahkota (EMA) sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah salah satu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data sesuai standar data yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode :

1. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab dengan karyawan PKS PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu serta pimpinan perusahaan.

Metode observasi (pengamatan) adalah suatu hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya rangsangan. Maksudnya antara lain meliputi melihat, mendengar, dan mencatat sejumlah taraf aktifitas tertentu atau situasi tertentu yang menimbulkan hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam situasi ini pengamat atau peneliti ikut berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan yang tengah diamati atau diselidiki.

2. Metode Kuesioner

Merupakan teknik pengambilan data primer dimana data diperoleh dengan memberikan kuesioner secara langsung pada responden yang berisikan sejumlah pertanyaan yang dibuat sendiri oleh peneliti dengan terlebih dahulu memberikan

penjelasan singkat tentang kuesioner, cara pengisian kuesioner, dan memberikan arahan pada responden apa bila ada hal-hal yang tidak dimengerti.

Kuesioner diberikan pada karyawan yang menjadi sampel penelitian tersebut. Kemudian memotivasi responden untuk mengisi jawaban yang jujur dengan menjelaskan cara pengisian kuesioner yang dipandu oleh peneliti, dan diharapkan dalam penelitian tidak ada pengaruh dari luar, setelah selesai pengisian kuesioner, maka kuesioner dikumpulkan pada peneliti untuk diolah.

3.5. Defenisi Operasional

Menurut Notoatmodjo, (2010: 85) yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-variabel diamati/diteliti. Defenisi operasional ini juga berguna untuk mengarahkan kepada pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1 Depenisi Operasional Variabel penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala pengukuran
1.	Menurut Knoers & Haditono, (2009) Pengalaman Kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi tingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.	Handoko (2009:135) indikator pengalaman kerja adalah: 1. Tingkat waktu/masa kerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	Likert
2.	Menurut Veidzhal Rivai (2011:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.	Menurut Viedzhal Rivai (2012: 86) indikator kompensasi yaitu: 1. Gaji 2. Bonus 3. Upah Insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas Kantor 6. Tunjangan	Likert
3.	Menurut Raharjo (2010:167). Motivasi adalah suatu proses menstimulasi manusia untuk melakukan kegiatan dalam upaya mencapai sasaran atau sasaran-sasaran yang diinginkan secara efektif dan efisien.	Menurut Siagian (2008:136), Motivasi Kerja didefinisikan sebagai : 1. Daya pendorong. 2. Kemauan. 3. Kerelaan.	Likert

3.6. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument penelitian dalam bentuk Kuisisioner dan menggunakan skala likert. Skala likert ini di gunakan untuk mengukur sikap, persepsi pendapat seseorang yang menjadi sampel terhadap suatu gejala atau kejadian sosial. Dalam penelitian telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan di ukur di jabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator yang dapat di ukur.

Dalam kuisisioner ini di gunakan sklala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Skala likert adalah skala yang di rancangan untuk memungkinkan responden menjawab berbagai tingkatan setiap objek yang akan di ukur. jawaban dari kuisisioner tersebut di beri bobot skor atau nilai sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Kurang Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Uji Instrumen

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2004 : 137) “Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti”. Cara pengujian adalah dengan sistem korelasi produk variabel.

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang tercepat (reliable). Reliabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Namun ide pokok dalam reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, artinya sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan pengukuran (*measument error*).

Rumus untuk melakukan uji reliabilitas Muslimin (2011:207) reliabilitas dengan uji statistik Crobach Alpa (α). Suatu konstruksi variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai Crobach Alpha $> 0,60$

Nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika $r_{11} > r_{tabel}$ atau $-r_{11} < -r_{tabel}$ maka instrumen reliabel
- Jika $r_{11} < r_{tabel}$ atau $-r_{11} \geq -r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel

3.8. Teknik Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Eluan mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu kabupaten Rokan Hulu.

Langkah - langkah dalam analisis deskriptif kuantitatif adalah sebagai berikut :

1. Mengolah setiap jawaban dan pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan untuk dihitung frekuensi dan persentasenya.
2. Nilai yang diperoleh merupakan faktor untuk pasangan variabel independen Pengalaman Kerja dan Kompensasi (X) dependen Motivasi Kerja (Y)
3. Menentukan skala atau bobot dari masing - masing alternative jawaban seperti diuraikan diatas.

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor Rata - rata}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100$$

Dimana :

TCR = Tingkat Capaian Responden

RS = Rata-rata Skor Jawaban Responden

N = Nilai Skor Jawaban Maksimal

Menurut Martoyo, (2007:93) “Untuk mengetahui Tingkat Capaian Responden peneliti menggunakan metode *Ranking Method* yang dikemukakan oleh yaitu suatu metode penelitian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan tingkatannya pada beberapa sifat yang dinilai, dalam hal ini dibuat sebuah *Master Scale* yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skor pilihan jawaban responden

Tingkat Capaian Responden (%)	Kriteria
81- 100	Terbaik
61- 80	Baik
41- 60	Sedang
21- 40	Kurang
0- 20	Buruk

Narbuko dan Achmadi (2010 : 87)

3.8.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap variabel Y dengan bentuk persamaan regresi $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$ dimana Y, adalah konstanta nilai organisasional jika tidak ada perubahan pada nilai iklim organisasi, b adalah nilai koefisien variabel X_1, X_2 adalah besarnya nilai variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini, adapun arti dari rumus diatas adalah :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Dimana :

a = Kontra linear komitmen organisasional

x_1 = Pengalaman Kerja

x_2 = Kompensasi

$b_1 b_2$ = Koefisien variabel x_1, x_2

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 18.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa penamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang dimiliki mainan standar deviasi yang sama dengan data kita. Kriteria pengujian, jika nilai Sig. Pada uji kolmoorov-Smirnov lebih besar dari 0,5 (Sig>0,05), maka data tersebut berdistribusi normal

3.9.2. Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut (Idris, 2007: 81) “Adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov Kriteria pengujian pada $\alpha=0,05$ sebagai berikut:

- a. Jika nilai Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov $>0,05$ berarti distribusi data sampel dinyatakan normal.
- b. Jika nilai Sig. Uji Kolmogorov-Smirnov $< 0,05$ berarti distribusi data sampel dinyatakan tidak normal.

3.9.3. Uji Homogenitas

Menurut Idris, (2007 : 275) “uji homogenitas variasi sangat diperlukan sebelum membandingkan dua kelompok atau lebih, agar perbedaan yang ada bukan disebabkan oleh adanya perbedaan data awal (ketidak homogenitas yang dibandingkan”.

Uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Levenen* dengan melihat nilai Sig. Pada tabel *Levene's Test Equality of Error Variances*. Kriteria pegujiannya sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. > 0,05 maka data yang digunakan homogen
- Jika nilai Sig < 0,05 maka data yang digunakan tidak homogen.

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji Parsial (Uji t)

Menguji signifikansi yaitu apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi yang ada, maka perlu diuji signifikasinya. Sugiyono, (2012 : 250) Rumus Uji Signifikansi ditunjukkan pada rumus berikut ini:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi yang ditemukan

r²= ring tabel

n = taraf kesalahan 0,5

Ketentuan :

- a. Bila r hitung lebih besar dari r tabel maka Ho ditolak dan Ha di terima
- b. Bila r hitung lebih kecil dari r tabel maka Ho di terima dan Ha di tolak
- c. Bila r hitung sama persis dengan r tabel, maka Ho diterima Ha ditolak.

3.10.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F Adalah Uji hipotesis dengan melakukan F hitung dengan mencari besarnya F hitung yang akan digunakan dengan F tabel dengan rumus sebagai berikut:

$$F_0 = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$