

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Remunerasi

2.1.1.1 Pengertian Remunerasi

Pemerintah telah menerbitkan Perpres No 87 tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia. Perpres yang ditandatangani Presiden Jokowi tanggal 31 Juli 2015 sebagai dasar hukum tunjangan kinerja baru di lingkungan TNI. Besaran tunjangan kinerja berdasarkan peraturan presiden diatas, terhitung mulai tanggal 1 Mei 2015 Tunjangan Kinerja bagi pegawai di lingkungan Tentara Nasional Indonesia mengalami kenaikan.

Menurut UU RI Nomor 34 Tahun 2004 tentang TNI Remunerasi adalah imbalan atau gaji yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja dan produktifitas yang telah ditentukan sesuai program ataupun penetapan. Remunerasi muncul sebagai sarana untuk menciptakan tata kelola organisasi yang bersih, berwibawa, efektif dan efisien.

Remunerasi atau kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko(2008). Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara teratur, maka komitmen karyawan untuk bekerja secara teratur dan secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan kinerja atau prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, didalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Dengan pemberian remunerasi, semangat prajurit TNI diharapkan semakin baik, bukan hanya tugas pertahanan negara diperbatasan, melainkan juga lebih siap menghadapi bencana alam sebagai tugas operasi militer bukan perang. Remunerasi untuk prajurit TNI, merupakan kewajiban negara dalam menghormati satuan TNI yang terus berupaya bersikap profesional dalam mempertahankan nyawa untuk bangsa. Apalagi, satuan TNI sudah dilarang untuk terlibat dalam kegiatan bisnis apapun, sehingga perlu ada program peningkatan kesejahteraan, termasuk perumahan bagi prajurit, terutama yang hendak pensiun. Dengan remunerasi itu diharapkan prajurit TNI tetap semangat dan bertugas dengan tenang. Namun bukan hanya operasi diperbatasan tetapi juga lebih giat menjalankan tugas selain perang.

Handoko(2008) berpendapat bahwa remunerasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Kompensasi di lingkungan TNI lebih dikenal dengan istilah remunerasi, dimana hal ini dapat dilihat dari pendapat Sidik Pradana dari Universitas Pasundan yang diterbitkan oleh jurnal Yudhagama(2010) bahwa remunerasi adalah pemberian gaji yang memuaskan baik oleh pengusaha maupun pekerja. Menurut Suryatin remunerasi adalah pemberian gaji atau balas jasa harus adil dan berimbang dengan kebutuhan, sehingga pemberian kepuasan maksimal kepada para buruh dan majikan bawahan dan atasan. Menurut Griffin (2004) kompensasi(*compensation*) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah didedikasikan dirinya kepada pekerjaannya dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa yaitu remunerasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

2.1.1.2 Daftar Tabel Remunerasi Prajurit TNI AD

Sesuai dengan Perpres 87 tahun 2015, tunjangan kerja prajurit TNI AD adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Remunerasi Prajurit TNI AD

No	Grade	Pangkat	Tunjangan Kerja	
			Lama	Baru
1	2	3	4	5
1	19	Kasad	Rp. 29.226.000,00	Rp. 35.071.200,00
2	18	Wakasad	Rp. 21.694.000,00	Rp. 25.978.800,00
3	17	LetjenMayjen	Rp. 17.471.000,00	Rp. 20.965.200,00
4	16	Mayjen	Rp. 12.942.000,00	Rp. 15.530.400,00
5	15	Brigjen-man	Rp. 9.586.000,00	Rp. 11.503.400,00
6	14	Brigjen-pro	Rp. 7.101.000,00	Rp. 8.521.200,00
7	13	Kolonel	Rp. 5.462.000,00	Rp. 6.554.400,00
8	12	Kolonel	Rp. 4.202.000,00	Rp. 5.042.400,00
9	11	Letkol	Rp. 3.232.000,00	Rp. 3.878.400,00
10	10	Letkol	Rp. 2.693.000,00	Rp. 3.231.600,00
11	9	Mayor	Rp. 2.245.000,00	Rp. 2.694.000,00
12	8	Kapten	Rp. 1.870.000,00	Rp. 2.244.000,00
13	7	Lettu	Rp. 1.626.000,00	Rp. 1.951.200,00
14	6	Letda	Rp. 1.414.000,00	Rp. 1.696.800,00
15	5	Serma – Peltu	Rp. 1.230.000,00	Rp. 1.476.000,00
16	4	Serda - Serka	Rp. 1.118.000,00	Rp. 1.341.600,00
17	3	Kopda – Kopka	Rp. 1.016.000,00	Rp. 1.219.200,00
18	2	Prada - Praka	Rp. 924.000,00	Rp. 1.108.800,00
19	1	-	-	-

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dalam pengertian umum dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu dan mencapai suatu prestasi dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu Weiner (1990) dikutip Elliot et al.(2000). Menurut Handoko (2003) motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.Sedangkan menurut Sopiah (2008) motivasi adalah keadaan diaman usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu.

Robbins (2012) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Gustiyah (2009) Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya, baik yang dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kepuasan kerja dan keinginan dan harapan pribadi. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar diri seseorang (*environment factors*), seperti status dan tanggung jawab, kompensasi yang memadai, dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat para tokoh diatas, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan perbuatan kearah tujuan pribadi dan organisasi yang timbul dari diri seorang karyawan dan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan dalam bekerja dan faktor eksternal seperti kompensasi yang memadai.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja Prajurit

Saydan (dalam Gustisyah, 2009) menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dlam diri seseorang dan faktor

eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Faktor internal terdiri dari :

a. Kematangan Pribadi.

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerja sama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu bawaan seseorang dapat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkatan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manager maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi.

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan.

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi karyawan tersebut untuk bekerja keras.

e. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan *committed* terhadap pekerjaannya.

Sedangkan faktor eksternal terdiri dari :

a. Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang Memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Menurut Mathis dan Jackson (2006), penghargaan nyata yang diterima karyawan karena bekerja adalah dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan.

c. Ada Jaminan Karir (Penghargaan atas Prestasi).

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karir untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Setiap orang akan bersedia untuk bekerja secara keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik secara promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja, karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi ditempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya. Jadi status dan kedudukan ini merupakan stimulus atau dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang Fleksibel.

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja semua akan mempengaruhi retensi karyawan, apabila karyawan merasakan bahwa kebijakan itu terlalu kaku atau diterapkan secara tidak konsisten, mereka akan cenderung untuk mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua, yaitu faktor internal yang meliputi kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, jaminan karir, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Linder (dalam Gustisyah, 2009) mengemukakan bahwa pemberian motivasi adalah sesuatu yang sangat penting yang dilakukan oleh para manajer untuk dapat bertahan. Karyawan yang termotivasi dibutuhkan untuk merubah lingkungan kerja secara cepat. Karyawan yang termotivasi membantu organisasi bertahan. Menurut Wahjosumidji (dalam Gustisyah, 2009) menyatakan delapan sasaran dapat dicapai bila karyawan diberi motivasi, yaitu :

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Mempertinggi moral kerja karyawan
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- g. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- h. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Berdasarkan pendapat tokoh diatas, dapat ditarik kesimpulan tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

2.1.2.4 Aspek Motivasi Kerja.

Jurgensen (dalam Suseno, 2010)ada sepuluh aspek yang mendorong motivasi kerja yaitu :

a. Rasa Aman.

Rasa aman yaitu perasaan yang diinginkan oleh karyawan saat melaksanakan tugasnya.Karyawan ingin melakukan pekerjaan tanpa dibebani oleh resiko yang dapat membahayakan dirinya.

b. Kesempatan untuk maju.

Karyawan membutuhkan adanya kesempatan atau peluang untuk mengembangkan dirinya.

c. Nama baik tempat bekerja (*Company*).

Karyawan akan memilih tempat bekerja yang terbaik bagi dirinya sendiri. Tempat kerja yang mempunyai reputasi yang baik dimasyarakat akan membuat karyawan merasakan apa yang dilakukannya adalah sesuatu yang nyata.

d. Rekan Kerja

Bila seorang karyawan mempunyai teman kerja yang saling menghargai, dapat bekerjasama, mempunyai sikap yang sama atau sefaham dan mampu memberikan rasa tenang maka karyawan akan semangat dalam bekerja.

e. Jenis pekerjaan.

Jika karyawan melakukan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuannya maka ia akan dapat menguasai pekerjaan tersebut.

f. Gaji.

Gaji merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar bagi setiap karyawan, sehingga gaji yang sesuai akan mendorong motivasi kerja karyawan.

g. Atasan yang menyenangkan.

Perilaku atasan yang akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, atasan atau pimpinan yang baik adalah yang dapat jadi panutan, dapat membimbing, mengawasi, dan juga mengayomi bawahannya.

h. Jam Kerja.

Jam kerja yang efektif bagi karyawan sehingga tidak akan menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.

i. Keadaan tempat kerjayang baik.

Keadaan tempat kerja misalnya kebersihan ruangan, sirkulasi udara, dan suhu ruang kerja. Keadaan tempat kerja yang nyaman akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

j. Fasilitas-fasilitas lain yang disediakan.

Fasilitas-fasilitas yang disediakan perusahaan akan memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan sia-sia dan terlantar sehingga akan menambah gairah dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat tokoh diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mendorong motivasi kerja karyawan ada sepuluh hal yaitu rasa aman, kesempatan untuk maju, nama baik tempat bekerja, teman sekerja, jenis pekerjaan, gaji, atasan yang menyenangkan, keadaan tempat kerja, dan fasilitas yang disediakan.

2.1.3 Prajurit TNI AD

2.1.3.1 Definisi Prajurit

Menurut Surya (dalam Aponarry, 2016) terdapat dua definisi prajurit. Pertama definisi prajurit secara umum yaitu anggota angkatan perang atau angkatan bersenjata suatu negara yang tidak memandang golongan pangkat dan jabatan (Perwira, Bintara, dan Tamtama). Prajurit merupakan orang yang memiliki keahlian dalam berperang dan mempertahankan keamanan suatu negara.

Kedua, definisi secara spesifik prajurit TNI adalah sebuah nama golongan keprajuritan terendah di jajaran TNI. Golongan prajurit ini yang digolongkan dalam kesatuan Tamtama. Tamtama ini terbagi menjadi dua sub tingkat yaitu sub tingkat prajurit dan sub tingkat kopral. Sub tingkat prajurit terdiri dari tiga tingkatan yaitu Prajurit Dua (Prada), Prajurit Satu (Pratu), dan Kopral Dua (Kopda), Kopral Satu (Koptu) dan Kopral Kepala (Kopka).

2.1.3.2 Peran, Fungsi, dan Tugas Prajurit TNI AD

Menurut Surya (dalam Aponarry, 2016), prajurit TNI AD memiliki peran, fungsi dan tugas yang dijelaskan sebagai berikut :

- a. Peran Prajurit TNI. TNI berperan sebagai alat negara dibidang pertahanan yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara.
- b. Fungsi Prajurit TNI. TNI sebagai alat pertahanan negara, berfungsi sebagai :
 1. Penangkal terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari luar dan dalam negeri terhadap kedaulatan, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa.
 2. Penindak terhadap kondisi bentuk ancaman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a
 3. Pemulihan terhadap kondisi keamanan negara yang terganggu akibat kekacauan keamanan.
 4. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), TNI AD merupakan komponen utama sistem pertahanan negara.
- c. Tugas Prajurit TNI
 - 1). Tugas pokok TNI adalah menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara.

- 2) Tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan :
 - a) Operasi militer untuk perang
 - b) Operasi militer selain perang, yaitu untuk mengatasi gerakan separatis bersenjata, mengatasi pemberontakan bersenjata, mengatasi aksi terorisme, mengamankan wilayah perbatasan, mengamankan objek vital nasional yang bersifat strategis, melaksanakan tugas perdamaian dunia sesuai dengan kebijakan politik luar negeri, mengamankan Presiden dan Wakil Presiden beserta keluarganya, memberdayakan wilayah pertahanan dan kekuatan pendukungnya secara dini sesuai dengan sistem pertahanan semesta, membantu tugas pemerintahan di daerah, membantu Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka tugas keamanan dan ketertiban masyarakat yang diatur dalam undang-undang, membantu mengamankan tamu negara setingkat kepala negara dan perwakilan pemerintah asing yang sedang berada di Indonesia, membantu menanggulangi akibat bencana alam, pengungsian, dan pemberian bantuan kemanusiaan, membantu pencarian dan pertolongan dalam kecelakaan (*search and rescue*), serta membantu pemerintah dalam pengamanan pelayaran dan penerbangan terhadap pembajak, perompakan, dan penyelundupan.

2.2 Tunjangan Remunerasi Dan Motivasi Kinerja Prajurit TNI-AD Di RSAD Slamet Riyadi Surakarta

Menurut Wan (Aponarry, 2016) pada instansi militer dan pemerintahan, khususnya TNI, imbalan yang diberikan secara adil dan merata berdasarkan tugas dan tanggung jawab kerja seseorang disebut sebagai remunerasi. Menurut Pradana dari Universitas Pasundan yang diterbitkan oleh jurnal Yudhagama(2010) bahwa remunerasi adalah pemberian gaji yang memuaskan baik oleh pengusaha maupun pekerja. Menurut Griffin (2004) kompensasi(*compensation*) adalah remunerasi

finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

Menurut UU RI No 34 Tahun 2004 tentang remunerasi TNI adalah imbalan atau gaji yang diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kinerja dan produktifitas yang telah ditentukan sesuai program atau penetapan. Tunjangan kinerja disamping sebagai pemacu dan pendorong peningkatan produktifitas dan efisiensi kerja organisasi diharapkan sebagai upaya peningkatan disiplin bagi prajurit dan PNS di jajaran TNI-AD. Absensi dan perijinan akan menjadi faktor pengurang dan sekaligus bahan evaluasi tugas pemberian tunjangan kinerja.

Remunerasi atau kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara teratur, maka komitmen karyawan untuk bekerja secara teratur dan secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi.

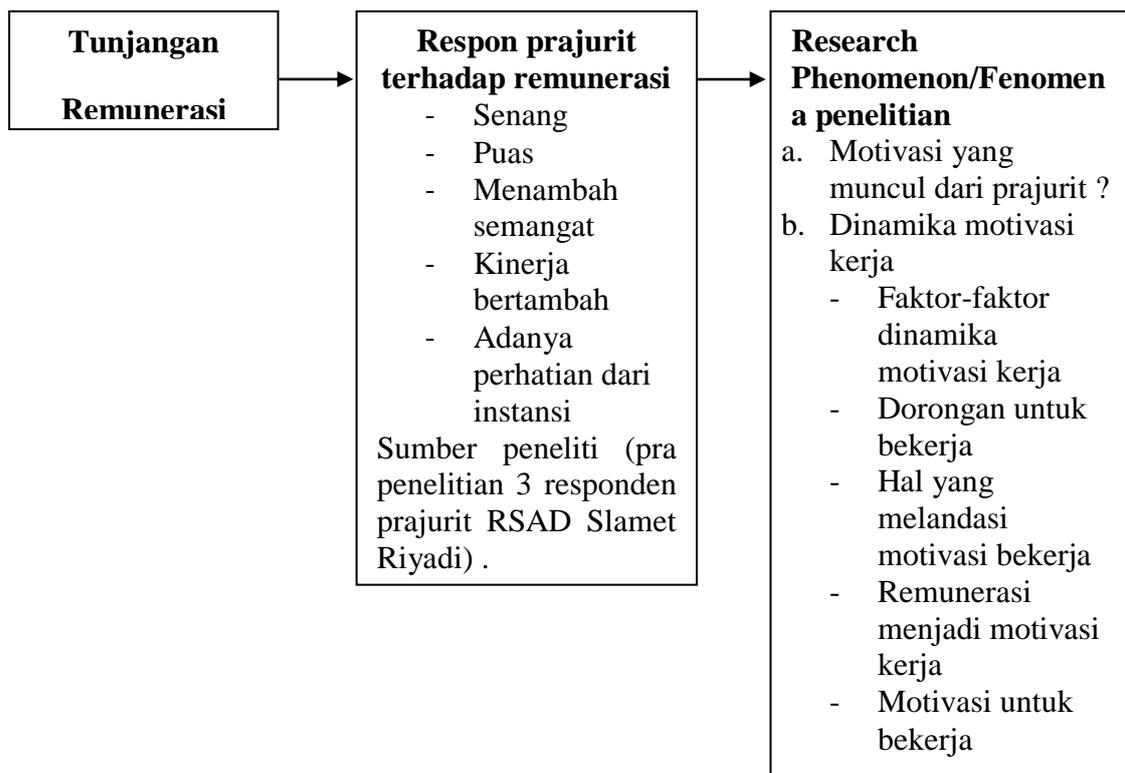
Menurut Rivai (dalam Syafrinal, 2012) tujuan dari pemberian gaji meliputi ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha/kadin, dan pengaruh pemerintah. Menurut Berliana (dalam Syafrinal, 2012) remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan. Sistem remunerasi yang baik akan mampu memotivasi dan meningkatkan dedikasi serta rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan motivasi dan dedikasi yang baik, karyawan akan bersedia untuk melakukan yang terbaik, bahkan diluar tanggung jawab yang ada pada kontrak kerjanya demi kemajuan perusahaan, bahkan bukan miliknya.

Menurut Dessler (dalam Gunawan, 2010), motivasi terjadi pada saat individu melihat adanya insentif atau ganjaran yang dapat memnuhi kebutuhan yang timbul. Keputusan bisa juga terjadi apabila ada hambatan diantara individu dengan insentif dan ganjaran. Dengan demikian, gaji atau insentif merupakan salah

satu faktor penyebab timbulnya motivasi. Walaupun besaran gaji tidak sesuai dengan harapan, namun karena kebutuhan yang mungkin cukup mendesak, seseorang bersedia menerima gaji berapapun yang diberikan institusinya (Gunawan, 2010).

2.3 Kerangka Pemikiran

Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran



2.4 Pertanyaan penelitian

- a. Bagaimana dinamika motivasi kerja ?
- b. Bagaimana bentuk dari motivasi kerja ?