

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

Kinerja merupakan salah satu masalah yang cukup menarik untuk dibahas karena besar manfaatnya bagi diri pegawai maupun dari pihak perusahaan dari situ kita bisa melihat kinerja pegawai tersebut sudah sesuai dengan tugas yang di berikan oleh atasan atau belum jika belum sesuai dengan target yang di tentukan akan berpengaruh untuk perusahaan itu sendiri bisa terjadi penurunan produksi hal yang paling buruk bisa menyebabkan perusahaan mengalami kebangkrutan. Dalam dunia kerja kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah dari segi motivasi yang di berikan oleh atasan kepada bawahan agar menjadi dorongan semangat dalam bekerja jika motivasi yang diberikan rendah maka pegawai akan sulit pula dalam mencapai suatu target. Dan dari segi kompensasi yang di terima oleh pegawai. Jika kompensasi yang di berikan kepada pegawai tidak sesuai dengan kinerja mereka yang baik dan tidak adilnya pemberian kompensasi bisa menyebabkan kinerja pegawai menurun

Pada bab II ini peneliti akan menguraikan tentang Motivasi, Kompensasi dan kinerja pegawai sebagai landasan teori dalam penelitian ini. Dan sebagai bahan perbandingan peneliti akan memasukkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang datanya tidak jauh dari tahun sekarang.

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian kinerja

Kinerja adalah hasil capaian dari seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas tertentu untuk mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan. Dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atau bersama dengan rekan kerjanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Dari beberapa pengertian di atas dan dari pengertian kinerja, Mangkunegara (2011) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari yang dikemukakan oleh beberapa ahli penulis

menyimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil capaian dari seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas tertentu untuk mewujudkan tujuan dari sebuah perusahaan. Dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Malayu h. S., 2017) menerangkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor penting yang mendukung terjadinya kinerja bagus yaitu kemampuan dan minat dari pegawai tersebut. Kemampuan dan penerimaan penjelasan delegasi pembagian tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja apabila hasil dari kinerja pegawai bagus maka akan bagus pula produksi dari perusahaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Simanjatak, 2011) ada tiga yaitu: kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah pemberian imbalan yang di berikan kepada pegawai berupa uang maupun barang sebagai timbal balik atas jasa yang di berikan untuk tercapainya tujuan dari sebuah organisasi.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Faktor ini sebagai upaya dari perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai menjadi lebih baik dengan menyediakan alat pendukung kerja berupa sarana dan prasarana kerja agar pegawai bisa menyelesaikan tugas yang di berikan tepat waktu sesuai dengan yang telah diminta oleh perusahaan. Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Dari pihak perusahaan atau organisasi harus memberikan motivasi yang sesuai dan sepadang agar karyawan bisa terdorong dan membangun presepsi mereka untuk berusaha meningkatkan kinerja mereka agar tetap sesuai apa yang telah diminta oleh pihak perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sesuatu hal yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan karena jika kinerja yang dilakukan kurang baik maka untuk mencapai tujuan yang kita inginkan akan sangat sulit untuk di capai sebaliknya jika kinerja yang dilakukan sangat memuaskan sesuai dengan apa yang di harapkan kemungkinan tercapainya tujuan kita sangatlah mudah

Menurut Mangkunegara (2011) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapihan dan juga ketelitiannya. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja pegawai yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai. Dengan begitu maka kuantitas kerja adalah pegawai yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetaskan perusahaan.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jika pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan benar maka pelaksanaan tugasnya baik.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang disengaja ataupun tidak sengaja. Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah sebuah ;perwujudan kesadaran mengenai kewajiban pegawai dalam menerima dan melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian motivasi kerja

Motivasi berasal kata *mevore*, yang artinya dorongan daya batin atau menggerakkan sedangkan *motivation* artinya mendorong untuk berperilaku atau melakukan sesuatu hal, motivasi dalam ilmu manajemen di tunjukkan dalam sumber daya manusia pada pengertian umumnya, secara khususnya bagaimana cara atasan mengarahkan bawahannya untuk menyelesaikan tugas atau bekerja dengan secara optimal sehingga produksi menjadi naik (Karlina Eulin, 2020).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mampu berinteraksi atau bekerjasama dengan rekan yang bidangnya sama untuk menciptakan kinerja yang bagus sehingga tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan

Motivasi berasal dari kata *Moveree* yang di kutip dari bahasa latin berarti sebuah dorongan atau sebagai penggerak kepada orang yang kita kenai motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau memberi semangat kepada pegawai untuk bisa bekerja lebih keras lagi dan memiliki antusias untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Motivasi adalah sebuah sikap dari atasan dengan berbagai upaya agar gairah pegawai terdorong untuk selesainya tujuan (Hasibuan, 2006).

Dari uraian di atas dan menurut Menurut Samsudin (2010) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan batin yang dilakukan seseorang kepada orang lain untuk menggerakkan melakukan sesuatu dalam kata lain memberikan semangat agar bisa mencapai suatu tujuan yang telah di tentukan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal menurut Siagan (2010). Maka yang termasuk dalam faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri termotivasi dari penilaian diri sendiri karena merasa dirinya kurang baik ataupun kurang bagus sehingga para pekerja akan bekerja lebih bagus lagi.

2. Harga diri adalah sebuah rasa yang timbul pada seseorang untuk dihormati orang lain dalam lingkungan kerjanya rasa di hormati dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja

3. Harapan pribadi adalah seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu untuk sesuatu hal yang mereka inginkan dan rasa akan semangat untuk mewujudkan dari sebuah keinginan

4. Kebutuhan adalah sebuah dorongan yang menciptakan tindakan untuk memenuhi kebutuhan dari diri individu tersebut

5. Keinginan yaitu semua manusia pasti memiliki sebuah keinginan yang harus tercapai pada kehidupannya dan mereka akan tergerak untuk memenuhi keinginan yang sudah mereka harapkan.

6. Kepuasan kerja adalah sebuah dorongan sikap untuk menjalankan pekerjaan sebaik mungkin agar mendapatkan hasil yang sempurna yang akan membanggakan pada diri individu itu sendiri

7. Prestasi kerja yang dihasilkan semua pekerja akan memiliki sifat ini mereka akan bekerja dengan baik agar mendapatkan prestasi yang baik sehingga bisa menciptakan suatu nilai yang baik pada atasan mereka

Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan adalah salah satu factor yang sangat penting akan timbulnya motivasi karena jika pekerjaan yang mereka laksanakan sudah sesuai dengan apa yang mereka inginkan maka akan terdorongnya motivasi kerja.

2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung sebuah pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok juga akan mempengaruhi kinerja seseorang jika kelompok yang ditempati sudah sesuai dan membuat nyaman pekerja dia akan tergerak bekerja lebih bagus lagi

3. Organisasi tempat orang bekerja dalam sebuah meningkatkan motivasi dari dalam diri seseorang kondisi tempat bekerja sangat berpengaruh ketika tempat kerja tidak nyaman pada diri pekerja akan mengurangi timbulnya motivasi begitu juga sebaliknya jika tempat kerja itu sendiri nyaman bagi para pekerja

4. Situasi lingkungan kerja jika kondisi tempat kerja nyaman dan aman para pekerja akan nyaman dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dan jika para pekerja nyaman mereka akan bisa meningkatkan kinerja mereka

5. Gaji karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih bagus apabila gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan apa merka harapkan dan sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan

2.1.2.3 Teori motivasi

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Maslow (Teori Kebutuhan)

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi

intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Dalam teori Maslow terdapat 5 pokok kebutuhan manusia yang paling mendasar, antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yang dibutuhkan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari teman atau dihargai. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpenuhi. Di masyarakat yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah sebuah gaya hidup. Mereka biasanya sudah memiliki cukup makanan, tetapi ketika mereka berkata lapar maka yang sebenarnya mereka pikirkan adalah cita rasa makanan yang hendak dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya.

Contoh kebutuhan fisiologis adalah: gaji, bonus, uang makan, fasilitas perumahan dan tunjangan kesehatan

2. Kebutuhan Rasa Aman

Setelah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, muncullah apa yang disebut Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusuhan dan bencana alam. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis.

karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total. Manusia tidak pernah dapat dilindungi sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain.

Menurut Maslow, orang-orang yang tidak aman akan bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak aman. Mereka akan bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam besar. Seseorang yang tidak aman memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berlebihan serta akan berusaha keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkannya.

Contoh kebutuhan rasa aman adalah: jaminan dari ancaman kecelakaan dalam bekerja, jaminan rasa aman dalam bekerja.

3. Kebutuhan Sosial atau Kasih Sayang

Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.

Seseorang yang kebutuhan cintanya sudah relatif terpenuhi sejak kanak-kanak tidak akan merasa panik saat menolak cinta. Ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting bagi dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, ia tidak akan merasa hancur.

Maslow juga mengatakan bahwa kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Kita harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, menciptakannya dan meramalkannya. Jika tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

Contoh kebutuhan social adalah: kerja sama dengan rekan kerja, kebutuhan akan hubungan teman yang baik

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan akan penghargaan. Maslow menemukan bahwasetiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali

manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

Contoh kebutuhan akan penghargaan diantaranya: penghargaan dari perusahaan, pengakuan akan prestasi kerja, adanya bimbingan kerja dari atasan.

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Contoh kebutuhan akan aktualisasi diri adalah: kesempatan dalam memberikan ide kreatif, adanya arahan dari pimpinan.

2. Teori Mc Clelland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2017) teori ini berpendapat bahwa:

“Pegawai mempunyai cadangan energy potensial, bagaimana energy inidilepaskan dandigunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluangyang tersedia”.

Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh Hasibuan(2017) hal – hal yang memotivasi seseorang yaitu :

a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*),

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan – kebutuhannya.

Contoh kebutuhan akan prestasi misalnya ingin mempunyai prestasi yang lebih baik dari pegawai lain dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation = n Af*)

Merupakan daya tarik penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas – tugasnya.

Contoh kebutuhan akan afiliasi adalah berusaha mengerahkan segala kemampuan yang ada pada diri untuk menyelesaikan tugas yang ada menjalankan tugas yang berbobot walaupun kadang-kadang gagal.

c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat pegawai. N pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, agar mereka termotivasi untuk bekerja giat.

Contoh kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan akan perasaan diterima orang lain (*Sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati (*Sense of importance*)

3. Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Berdasarkan teori Aldefer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). Teori Alderfer memiliki pandangan yang didasarkan kepada sifat pragmatism oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya. Misalnya kebutuhan akan perasaan ikut serta (*Sense of participation*), kebutuhan akan rekan kerja yang baik.

4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang dalam kehidupan seseorang. Misalnya memberikan yang terbaik bagi organisasi, bekerja lebih baik bukan karena dilihat atasan.

5. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para pegawai tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya apalagi cara untuk memperolehnya. Misalnya berusaha dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok, individu menginginkan kebutuhan rasa aman dan nyaman dilingkungan.

2.1.2.4 Indikator motivasi kerja

Dari teori (Federick Harzberg, dalam Sutrisno, 2014) dengan teori dua faktor, maka indikator untuk mengukur motivasi ada dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor ekstrinsik antara lain :

1. Kondisi kerja Kondisi kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.
2. Kepastian pekerjaan adalah dimana pegawai mendapat pekerjaan yang pasti yang akan dikerjakan pada jam kerja. Dan tidak tumpang tindih dengan pekerjaan yang lain
3. Hubungan dengan atasan adalah bagaimana atasan memberikan dorongan kepada bawahannya agar dapat meningkatkan kinerja dengan bagus .

2.1.3 Kompensasi Fianancial

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi Financial

Segala sesuatu yang didapatkan oleh pegawai dari pihak perusahaan berupa pembayaran langsung tunai atau secara tidak tunai yang bermanfaat bagi pegawai itu sendiri bertujuan jadi motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih bagus lagi untuk kedepannya menurut Menurut (Saihudin, 2019). Apabila kompensasi ini dikelola dengan baik maka akan banyak sekali manfaat bagi perusahaan pegawai akan meningkatkan kinerja mereka sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan

Dalam dunia kerja kompensasi saling terkait dengan upah aytau gaji yang diterima oleh pegawai. Pada dasarnya kompensasi sebagai balas jasa yang berupa financial maupun non financial. Kompensasi sendiri memiliki arti segala sesuatu yang di terima oleh pegawai karena pekerjaan yang telah dilakukannya (Ajabar, 2020).

Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pengolahan kompensasi yang efektif dan efisien merupakan hal yang paling penting dari manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam hal ini dapat disimpulkan Kompensasi memberikan dampak yang positif terhadap kinerja pegawai (Hasibuan, 2016).

Banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya menurut Rivai dan Ella (2011) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut.

1) Kompensasi Finansial Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

(1) Kompensasi finansial langsung. Terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

(2) Kompensasi finansial tidak langsung. Terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) Kompensasi Non Finansial Kompensasi non finansial terdiri atas karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat,

nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Dalam uraian pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan, kompensasi adalah sebuah imbalan berupa financial atau non financial yang di berikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa membantu meningkatkan produksi atau telah membantu mencapai suatu dari sebuah organisasi maupun perusahaan.

Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula semangat pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka untuk lebih bagus lagi sebaliknya juga jika kompensasi yang diberikn tidak sesuai dengan kinerja yang telah diberikan maka pegawai juga akan menurunkan kinerja yang selama ini sudah bagus

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Financial

Diatas sudah di uraikan dari beberapa sumber tentang pengertian dari kompensasi. Kompensasi sendiri bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan produksi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016) antara lain sebagai berikut.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Pegawai.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil

4. Produktivitas Kerja Pegawai.

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/*Cost of Living*.

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Pegawai.

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full*

em-ployment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar pegawai puas dengan kompensasi yang diberikannya sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

2.1.3.3 Indikator kompensasi Fianancial

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk pegawai tentu berbeda-beda. Dalam meningkatkan kinerja karyawan kompensasi mempunyai peranan penting agar menjadi maksimal indikator di bagi menjadi 5 menurut (hasibuan, 2014) , yaitu:

1. Gaji adalah sebuah pemberian bayaran yang diberikan dari pihak perusahaan untuk pegawai sebagai pengganti jasa. Yang di berikan secara

rutin setiap bulan dengan penuh meskipun pegawai tersebut tidak masuk kerja

2. Insentif adalah sebuah imbalan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Insentif ini memiliki sifat tidak pasti dan dapat berubah-ubah setiap saat.
3. Asuransi pengobatan adalah sebuah tunjangan yang diberikan untuk mengantisipasi terjadinya hal yang tidak diinginkan yang berhubungan dengan kesehatan para pegawai

2.2 Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu ini nanti akan menjadi salah satu acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Peneliti mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi, berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1
penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian (Peneliti)	Variabel	Metode	Kesimpulan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan, Agus Supandi Soegoto(2015)	Lingkungan kerja (X1) Motivasi (X2) Pelatihan (X3) Kompensasi (X4) Kinerja (Y1)	regresi linier berganda	Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Pengaruh motivasi, locus of control dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada inspektorat pemerintah provinsi jawa timur, Ayu Dienna Maharani (2020)	motivasi (X1) locus of control (X2) Kompensasi (X3) kerja (Y1)	regresi linier berganda	motivasi kerja, <i>locus of control</i> , dan kompensasi memiliki pengaruh secara langsung yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai
3	<i>Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian Dan Pengembangan Kota Palembang, sinar ulandari (2020)</i>	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y1)	Regresi linier berganda	motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ,kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan, motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

				Bappeda Litbang Kota Palembang
4	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar, Deddy Rahwandi Rahim (2020)	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y1)	regresi linier berganda	kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasimarannu Kabupaten Kepulauan Selayar
5	Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bpd Gapensi Jawa Barat, Rahayu Gustika (2021)	Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y1)	regresi linier berganda	<i>Motivasi, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPD Gapensi Jawa Barat</i>
6	Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance, josef pattiruu R (2020)	Motivasi (X1) Kepemimpinan (X2) Budaya organisasi (X3) Kepuasan Kerja (X4) Kinerja Pegawai (Y1)	Structural Equation Modeling pada Amos	<i>Motivasi kerja dan organisasi budaya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</i>
7	The Effect of Work Motivation and Work Discipline Toward The Performance of Toma	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja	Regresi linier berganda	<i>Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif</i>

	District Officers at South Nias, samuraha martiman (2020)	(X2) Kinerja pegawai (Y1)		<i>signifikan terhadap kinerja pegawai</i>
--	---	---------------------------------	--	--

Perbandingan antara peneliti terdahulu di atas dengan rencana penelitian, yang akan rencana peneliti lakukan dapat di uraikan sebagai berikut :

1. Penelitian tabel nomor satu

a. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari metode penelitiannya sama-sama menggunakan regresi linier berganda

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari variabel, peneliti yang terdahulu menggunakan empat (X) dan satu (Y) yang kedua terletak pada tempat ojek yaitu peneliti terdahulu bertempat di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di Kantor Kecamatan Tembelang.

2. Penelitian tabel nomor dua

a. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti sama-sama menggunakan regresi linier berganda dan juga menggunakan pendekatan kuantitatif.

b. Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari tempat ojek yaitu peneliti terdahulu Inspektorat Pemerintah Provinsi Jawa Timur sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di Kantor Kecamatan Tembelang. Dari variabelnya penelitian yang terdahulu menggunakan tiga (X) dan satu (Y)

3. Penelitian tabel nomor tiga

a. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari variabelnya sama-sama Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja pegawai (Y1). Dari pendekatannya juga menggunakan metode kuantitatif.

b. Perbedaan

Perbedaan dari peneliti terdahulu dengan peneliti yang sekarang terletak pada objek penelitian, untuk penelitian yang terdahulu di *Badan Perencanaan Pembangunan daerah dan Pengembangan kota*

pelembang sedangkan rencana peneliti bertempat di Kantor Kecamatan Tembelang.

4. Penelitian tabel nomor Empat

a. Persamaan

Persamaan yang terdahulu dengan yang sekarang terletak pada variable kedua X yang pertama Motivasi yang kedua Kompensasi begitu pula dengan variable Y kinerja pegawai juga sama persamaan yang kedua terletak pada metode analisi yang sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan antara penelitian yang terdahulu dengan rencana peneliti yang sekarang terletak pada objek penelitian penelitian yang terdahulu bertempat di *Kecamatan Pasimarannu Kepulauan Selayar* sedangkan peneliti yang sekarang akan bertempat pada *Kantor Kecamatan Tembelang*

5. Penelitian tabel nomer lima

a. Persamaan

Persamaan peneliti yang terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari variabelnya sama-sama Motivasi (X1), Kompensasi (X2)

dan Kinerja pegawai (Y1). Peneliti terdahulu juga menggunakan metode analisis linier berganda

2.1 Perbedaan

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rancangan peneliti dilihat dari tempat ojek yaitu peneliti terdahulu bertempat di BPD Gapensi Jawa Barat sedangkan rancangan dari peneliti bertempat di Kantor Kecamatan Tembelang.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Motivasi kerja sangat berkaitan dengan tingkat kinerja pegawai bila motivasi yang di berikan cukup kepada pegawai maka dorongan untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan juga cukup kuat pula yang akan berdampak langsung bagi hasil produksi perusahaan. Motivasi merupakan aspek yang di harapkan mampu membuat pegawai dan lingkup perusahaan menjadi kondisional tentunya juga lebih baik lagi.

Secara konseptual terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan ini salah satu faktor yang mempengaruhi mkinerja dari kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Dimana jika pegawai mendapatkan motivasi yang cukup maka pegawai akan terdorong untuk melakukan tugas dengan lebih baik

sebaliknya jika motivasi yang diberikan sangat rendah maka kemungkinan kinerja dari pegawai tersebut juga rendah.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kinerja dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau perintah dari atasan salah satu faktornya adalah di pengaruhi oleh motivasi pegawai. Semakin tinggi atau rendahnya tingkat kinerja karyawan di pengaruhi oleh motivasi kerja.

Konsep diatas telah terbukti kebenarannya oleh melalui penelitian (rendy wahyu oganta, 2020) yang berjudul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon unit simpan pinjam baturaja. Dari hasil penelitian (rendy waahyu oganta, 2020) secara teoritis membuktikan motivasi kerja sangat signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3.2 Hubungan Antara Kompensasi Financial Dengan Kinerja

Perusahaan yang besar tidak lepas dari campur tangan pegawainya. Disini kinerja karyawan sangat diperluakn untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Didalam kinerja pegawai harus dibekali dengan kemampuan dan pengetahuan yang tinggi agar perusahaan mudah menjalankan prose produksi yang akan dilaksanakan. Pada intinya kinerja pegawai sangat berpengaruh untuk terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pihak pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai

imbalan atau hadiah atas jasa yang telah diberikan kepada pihak perusahaan. Pengolahan kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi pegawai atas kinerja yang telah mereka lakukan. Dikarenakan kompensasi sangat penting bagi pihak perusahaan, dimana kompensasi dapat mempertahankan tingkat kinerja maupun pekerja itu sendiri.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri, karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kinerja mereka. Karena dari kompensasi tersebut bisa menjadi tolak ukur dari pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi juga bukan hanya sangat penting bagi pegawai tetapi juga penting bagi pihak perusahaan itu sendiri, karena program kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Secara konseptual, kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain jika pengolahan kompensasi yang diberikan pegawai harus sesuai dengan hasil kinerja mereka. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja dari pegawai maka pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai maka besar kemungkinan pegawai akan menurunkan kinerja mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Konsep diatas telah dibuktikan kebenarannya oleh hendriawan, m(2020). Melalui pnelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai paada PT. AR karyanti ekspedisi banjarmasin. berdasarkan hasil dari penelitian hendriawan, m. (2020) kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan, kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2.4 Kerangka konseptual

Sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi atau sebuah perusahaan dalam hal ini yang di maksud yaitu pegawai. Pegawai disini bertindak untuk menjalankan perusahaan sehingga bisa berproduksi dan mencapai tujuan dari perusahaan yang sudah direncanakan. Untuk mencapai itu semua tidak lepas dari kinerja pegawai yang baik, untuk menciptakan kinerja yang baik terdapat beberpa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu factor motivasi kerja dan kompensasi financial.

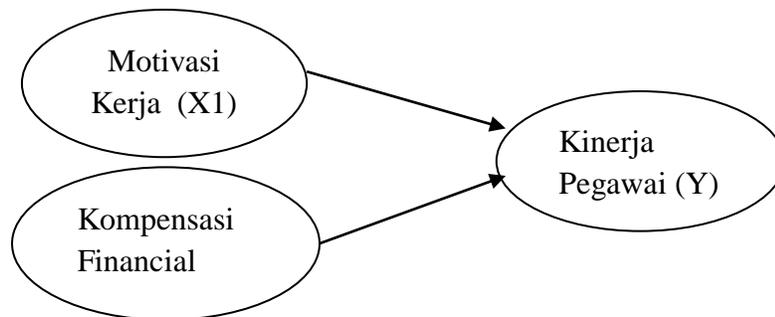
Selain itu juga dapat diuraikan, bahwa motivasi yang tinggi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Karena pegawai juga membutuhkan motivasi atau dorongan untuk bekerja sesuai yang telah di perintahkan oleh atasan berdasarkan tugas masing-masing pegawai, dapat peneliti simpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

Dengan demikian pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan standart yang berlaku akan memberikan semangat dari pegawai agar bekerja lebih baik sesuai yang diharapkan dari pihak organisasi sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Kerangka konseptual atau pemikiran ini, dapat peneliti visualkan dalam sebuah gambar atau model analisis, sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Koseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

H₁: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembelang.

H₂: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Kompensasi financial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tembelang.