

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Grand Theory***

##### **2.1.1 Manajemen**

Menurut (Farida 2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2018) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Kristina and Widyaningrum, 2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien.

Menurut Kristina dan Widyaningrum (2019) manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dari penjelasan menurut para ahli di atas, maka dapat diuraikan manajemen merupakan suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan dalam sebuah organisasi agar tujuan yang ditentukan dapat diwujudkan.

##### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Rahman (2020) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Yusran dan Sodik (2019) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Devita dan Musadad (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian batas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Menurut Pramesti, Sambul, dan Rumawas (2019) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang lebih khusus penerapannya terhadap sumber daya manusia. Sedangkan menurut Aromega dan Lengkong (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan sangat menentukan.

Menurut George R. Terry terdapat 4 fungsi manajemen, yang dalam dunia manajemen dikenal sebagai POAC; Yaitu:

1. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan ialah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Empat tujuan yang penting dari perencanaan yaitu :

- a. Mengurangi atau mengimbangi ketidakpastian dan perubahan yang akan datang.
- b. Memusatkan perhatian kepada sasaran.
- c. Menjamin atau mendapatkan proses pencapaian tujuan terlaksana secara efisien dan efektif
- d. Memudahkan pengendalian

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pertama, organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, misalnya, sebuah perusahaan, sebuah sekolah, sebuah perkumpulan, badan-badan pemerintahan. Kedua, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan di antara para anggota, sehingga tujuan organisasi itu

dapat tercapai secara efektif. Sedangkan organisasi itu sendiri diartikan sebagai kumpulan orang dengan sistem kerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

3. *Actuating* (penggerakan/pengarahan)

Penggerakan/pengarahan adalah fungsi manajemen yang terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen. Fungsi ini baru dapat diterapkan setelah rencana, organisasi, dan karyawan ada. Jika fungsi ini diterapkan maka proses manajemen dalam merealisasi tujuan dimulai. Penerapan fungsi ini sangat sulit, rumit, dan kompleks, karena karyawan-karyawan tidak dapat dikuasai sepenuhnya. Hal ini disebabkan karyawan adalah makhluk hidup yang punya pikiran, perasaan, harga diri, cita-cita, dan lainnya.

4. *Controlling* (pengendalian/pengawasan)

Pengawasan/pengendalian adalah fungsi yang harus dilakukan manajer untuk memastikan bahwa anggota melakukan aktivitas yang akan membawa organisasi ke arah tujuan yang ditetapkan. Pengawasan yang efektif membantu usaha-usaha kita untuk mengatur pekerjaan yang direncanakan dan memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung sesuai dengan rencana

## **2.2 Kompensasi Finansial**

Menurut Nurhasanah Siti dan Rebin Sumardi (2018) Kompensasi finansial adalah imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada perusahaan.

Sedangkan Menurut Ismantara & Pranatasari (2019) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu.

Menurut Setyaningrum & Mukzam (2018) Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan bahwa pengertian kompensasi finansial pada dasarnya bukanlah sebuah gaji ataupun upah, karena terdapat juga unsur

penghargaan tidak langsung atau non finansial ke dalam konsep balas jasa secara keseluruhan.

### **2.2.1 Jenis-Jenis Kompensasi Finansial**

Menurut Kasmir (2019) Kompensasi Finansial dibagi menjadi 2 yaitu :

- 1) Kompensasi finansial langsung (*direct compensation*), terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaraan intensif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham.
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect compensation*) 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, kendaraan.
- 3) Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*), terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

### **2.2.2 Tujuan Kompensasi**

Tujuan kompensasi menurut Afandi (2018) sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan harus membayar kompensasi.
- 2) Kepuasan kerja  
Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- 3) Pengadaan efektif  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.
- 4) Motivasi  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

#### 5) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

#### 6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

#### 7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

1. Penawaran dan permintaan kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi perusahaan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres
6. Posisi jabatan karyawan
7. Biaya hidup karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja

### **2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Nurhasanah Siti dan Rebin Sumardi (2018), kompensasi finansial dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut :

#### 1. Gaji

yaitu bayaran tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa.

#### 2. Tunjangan

yaitu tunjangan keamanan dan kesehatan, tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja, dan tunjangan untuk pelayanan pada pegawai.

### 3. Insentif

Adalah suatu hal yang ditempatkan dan dinikmati oleh karyawan dan sengaja disediakan untuk dipakai dan dipergunakan serta dinikmati oleh pegawai pada perusahaan.

### **2.3 Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Dengan menegakkan disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran suatu pelaksanaan kerja di perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja dapat mempengaruhi suasana kerja yang menyenangkan, sehingga meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Latainer (Edi Sutrisno, 2019), disiplin kerja adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Kesadaran adalah sikap seseorang untuk secara sukarela mematuhi semua peraturan dan menyadari tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan untuk melaksanakan sikap dan perilaku yang ditentukan oleh perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Berkomunikasi dengan karyawan tentang kesediaan mereka untuk mengubah perilaku dan pekerjaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menaati semua peraturan yang berlaku untuk mencapai prestasi kerja dan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

### **2.3.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017), menyebutkan beberapa bentuk disiplin kerja, yaitu :

1. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selain itu menurut Hartatik (2018) terdapat beberapa jenis disiplin kerja yaitu :

#### **1. Disiplin Diri**

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

#### **2. Disiplin Kelompok**

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

#### **3. Disiplin Preventif**

Merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri.

#### **4. Disiplin Korektif**

Merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

#### **5. Disiplin Progresif**

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman terhadap pelanggaran.

### **2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsi bahwa pemimpin memiliki pengaruh langsung terhadap kebiasaan sikap karyawan. Kebiasaan ditentukan oleh para pemimpin, baik oleh iklim atau suasana kepemimpinan, atau oleh panutan pribadi. Menurut Hartatik (2018), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu :

#### 1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

#### 2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Menurut Singodimedjo (Edi Sutrisno, 2019) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **2.3.3 Indikator Disiplin Kerja**

Disiplin dianggap baik apabila seorang pegawai secara sukarela mengikuti aturan-aturan yang menjadi indikator disiplin kerja, menurut pengertian disiplin kerja sebagai sikap yang ditetapkan terhadap perusahaan dalam rangka pelaksanaan



kinerjanya. Adapun indikator disiplin kerja menurut Rivai (2019) adalah :

1) Kehadiran di Tempat Kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, dan hal ketelitian dalam bekerja, serta selalu dengan menggunakan sesuatu dengan efektif.

4) Etika Kerja

Beberapa karyawan mungkin berperilaku tidak hormat atau berperilaku tidak pantas terhadap pelanggan. Ini adalah bentuk tindakan indisipliner, jadi bekerja merupakan bentuk disiplin kerja karyawan.

## **2.4 Loyalitas Kerja**

Sedangkan menurut Saydam (2018) loyalitas kerja adalah tekad, ketaatan dalam menaati dan melaksanakan peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dibuktikan dengan tingkah laku dan sikap sehari-hari dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Iskandar dan Yuhansyah (2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya,

jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Loyalitas kerja ditunjukkan dengan sikap yang dimiliki karyawan untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, keterampilan dan keahlian yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin, dan jujur dalam bekerja dan tidak berpindah keperusahaan lain.

#### **2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Menurut Steers dan Porter (2019) loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Karakteristik pribadi yang meliputi masa, usia kerja, tingkat, jenis kelamin, pendidikan, ras, beberapa sifat kepribadian, dan prestasi yang dimiliki.
2. Karakteristik pekerjaan yang meliputi, tantangan kerja, *job stress* berinteraksi sosial, kesempatan kerja, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada internal perusahaan itu yang dapat dilihat dari tingkat formalisasi, desentralisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan, dan tingkat keikutsertaan dalam pengambilan suatu keputusan.
3. Paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman, dan rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan. Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru.

#### **2.4.2 Indikator Loyalitas Kerja**

Menurut Saydam (2018), indikator loyalitas kerja yaitu:

- 1) Kompensasi
- 2) Komunikasi yang efektif
- 3) Pelaksanaan Kerja

## **2.5 Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2019) Kinerja merupakan hasil kerja dan dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sofyan Tsauri Konsep kinerja (*performance*) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (rue dn byars, 1981 dalam kebab 1995). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan produk kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam bentuk organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaanya biasa disebut sebagai manajemen.

Menurut Ratnasari (2019) kinerja karyawan merupakan penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dipakai oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibagikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya.

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

### **2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

#### **a) Faktor Kompetensi**

Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan yang ditetapkan.

b) Faktor Pengetahuan

Adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang bagus.

c) Rancangan Kerja

Adapun rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Motivasi Kerja

Adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan).

f) Kepemimpinan

Adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya Kepemimpinan

Adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

### **2.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Arianty (2016), merupakan bagian penting dari keseluruhan proses perekrutan bagi karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian berfungsi sebagai umpan balik tentang berbagai hal, seperti kemampuan, kekuatan, kelemahan, dan potensi, yang pada kesempatan akan berguna untuk membantu menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier.

Adapun manfaat penilaian kinerja adalah :

- a) Perbaikan kinerja
- b) Posisi tawar menawar
- c) Keputusan penempatan
- d) Pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Perencanaan dan pengembangan evaluasi proses *staffing*
- g) Perencanaan dan pengembangan
- h) Definisi proses penempatan karyawan
- i) Ketidakakuratan suatu informasi.
- j) Kesalahan dalam merancang pekerjaan
- k) Kesempatan kerja yang adil
- l) Mengatasi tantangan-tantangan eksternal
- m) Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja
- n) Umpan balik ke sumber daya manusia

### **2.5.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2019), indikator kinerja pegawai antara lain:

- a) Kualitas
 

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
- b) Kuantitas
 

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.
- c) Ketepatan Waktu
 

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian sebaliknya.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian agar lebih baik maka diperlukan penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian sebelumnya atau terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1

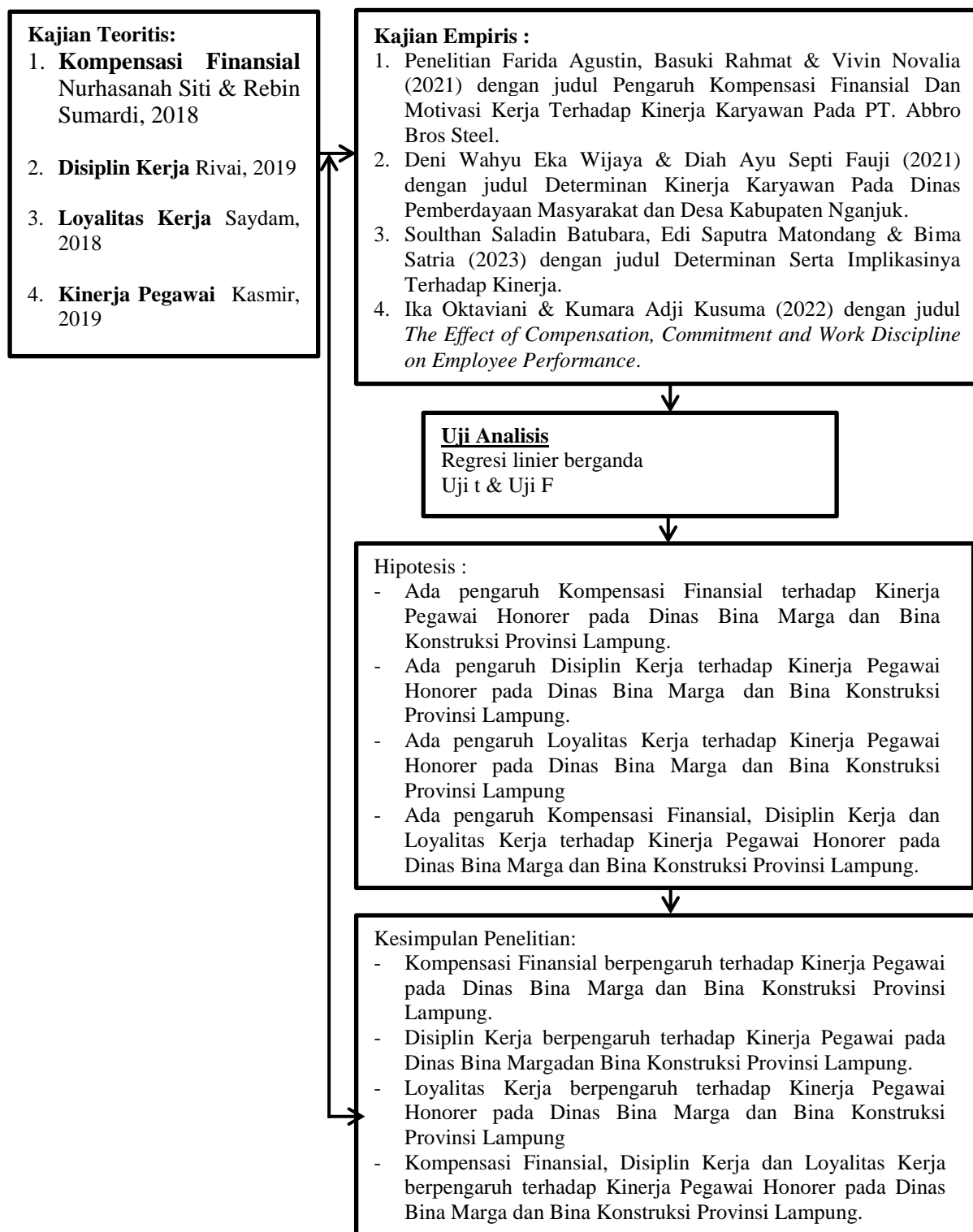
**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul dan Tahun Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>	<b>Kontribusi Penelitian</b>
Farida Agustin, Basuki Rahmat, Vivin Novalia	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abbro Bros Steel (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variable independen yang digunakan	Dalam penelitian ini memiliki Kontribusi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
Deni Wahyu Eka Wijaya & Diah Ayu Septi Fauji	Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variable independen yang akan diukur	Dalam penelitian ini memiliki kontribusi bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai Khususnya pada dinas kesehatan.
Soulthan Saladin Batubara, Edi Saputra Matondang & Bima Satria	Determinan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (2023)	Kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variable independen yang akan diukur	Dalam penelitian ini memiliki kontribusi bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai Khususnya pada dinas kesehatan.
Ika Oktaviani & Kumara Adji Kusuma	<i>The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance</i> (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variable dan $X_3$ yang digunakan	Dalam penelitian ini memiliki kontribusi bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Nancy L. Pioh & Hendra N. Tawas	<i>The Influence Of Compensation And Work Condition To Work Satisfaction And Employee Performance (Study At State Employee In Sander District Minahasa)</i> (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu terletak pada variable $X_2$ dan $X_3$ yang digunakan	Dalam penelitian ini memiliki kontribusi bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
---------------------------------	---	---	--	---

(Sumber : Dari Berbagai Jurnal)

## 2.7 Kerangka Pikir

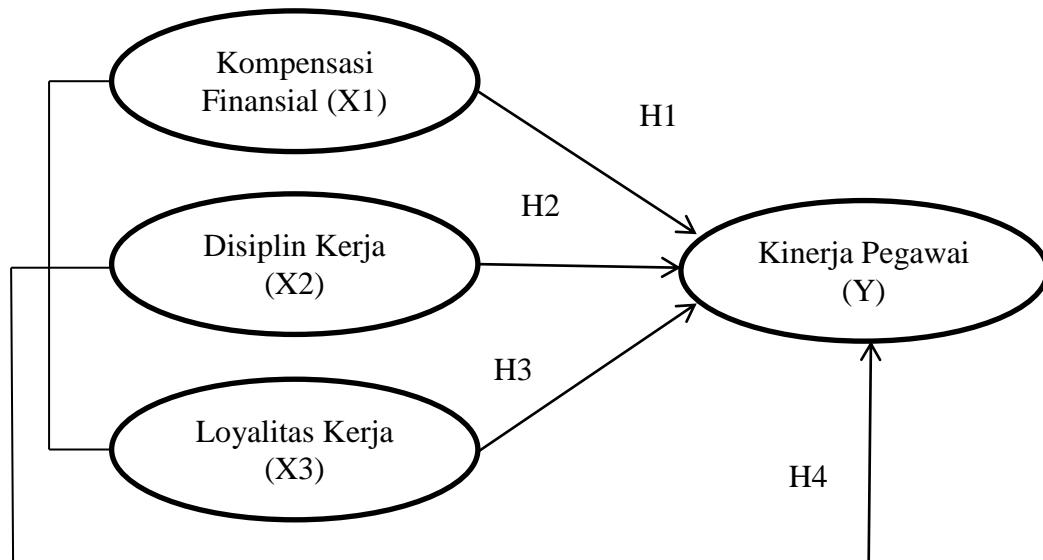


Gambar 2.1 Kerangka Pikir



## 2.8 Kerangka Penelitian

Penelitian akan menguji sejauh mana Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Berikut merupakan gambaran kerangka penelitian.



**Gambar 2.2 Kerangka Penelitian**

## 2.9 Pengembangan Hipotesis

### 2.9.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nurhasanah Siti dan Rebin Sumardi (2018), kompensasi finansial adalah imbalan finansial, jasa dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai balasan atas kontribusinya kepada perusahaan. Terkait atas hubungan kepegawaiannya. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah dan insentif serta kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari tunjangan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dan kompensasi finansial berkaitan dengan kinerja pegawai. Jadi, semakin baik kompensasi finansial yang diberikan oleh suatu organisasi, maka semakin baik pula kinerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Farida Agustin, Basuki Rahmat & Vivin Novalia (2021) yang telah membuktikan bahwa Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PT Abbros Steel. Oleh karena itu, kompensasi finansial pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kompensasi finansial merupakan semua balas jasa yang telah diterima oleh karyawan sebagai bentuk dari pelaksanaan tugas dalam organisasi yang berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan (Marihot, 2015), sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Pengaruh Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.**

### **2.9.2 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dan disiplin kerja berkaitan dengan kinerja pegawai. Penerapan disiplin kerja pada setiap pegawai sangatlah penting karena semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Deni Wahyu Eka Wijaya & Diah Ayu Septi Fauji (2021) yang telah membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Nganjuk. Oleh karena itu, disiplin kerja pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan kesediaan merupakan suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi provinsi Lampung.**

### **2.3.1 Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Saydam (2019) Loyalitas dapat diartikan sebagai tekad, ketaatan dalam menaati dan melaksanakan peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad dibuktikan dengan tingkah laku dan sikap sehari-hari dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal merupakan hal yang penting bagi karena loyalitas itu sendiri dapat diartikan sebagai seseorang yang bekerja keras dan berusaha untuk tujuan yang sama dengan organisasi dengan menerapkan prinsip loyal pada diri seorang tenaga kerja semakin baik loyalitas kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dan loyalitas kerja berkaitan dengan kinerja pegawai. Dengan menerapkan prinsip loyal pada diri seorang tenaga kerja maka semakin baik loyalitas kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Soulthan Saladin Batubara, Edi Saputra Matondang & Bima Satria (2023) yang telah membuktikan bahwa Kepemimpinan dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Loyalitas kerja merupakan salah satu unsur penilaian untuk mengidentifikasi kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang mana dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga di bentuk hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Pengaruh Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.**

### **2.9.3 Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer**

Menurut Sofyan Tsauri Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan produk kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam bentuk organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaanya biasa disebut sebagai manajemen.

Dengan sikap yang secara sukarela menaati semua peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawab pada sebuah perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu unsur karyawan yang mencakup kesetiaan pada pekerjaannya, jabatannya dan organisasi unsur karyawan yang mencakup kesetiaan pada pekerjaannya, jabatannya dan organisasi yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela suatu organisasi atau perusahaan dalam maupun di luar pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ika Oktaviani (2022) yang telah membuktikan bahwa Kompensasi, Komitmen dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu Kompensasi, disiplin kerja, dan loyalitas kerja pada instansi merupakan hal yang penting yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H4 : Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin kerja, dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Dinas BinaMarga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.**