

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2. 1 Teori Motivasi**

Teori Motivasi Menurut Mangkunegara (2010:18), motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri dan dorongan dari luar diri/pihak lain. Tingkatan motivasi tersebut rendah, sedang dan tinggi dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerjanya dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2008:219), motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Siagian (2008:287) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sehingga kepentingan pribadi pegawai juga akan terpelihara pula. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri maupun dari luar diri seorang pegawai karena adanya ketertarikan, kemauan, kebutuhan, dan tujuan hingga keberhasilan tersebut terpenuhi. Menurut Hasibuan (2006:146) terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung. Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Metode langsung, merupakan motivasi materil atau non materil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.

b. Metode tidak langsung merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik

### **2.1.1 Konsep Kompensasi**

Pengertian kompensasi dan pandangan para ahli dalam bidang tersebut memberikan berbagai definisi tentang kompensasi yang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya definisi tersebut mempunyai tujuan yang sama. Menurut Hasibuan (2002: 129), kompensasi adalah seluruh pendapatan dalam bentuk uang, barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diperoleh pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya Menurut Flippo dalam (2008: 202), kompensasi adalah balas jasa yang adil yang sepatutnya diberikan kepada para pegawai atas kontribusinya dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Samsudin yang dikutip oleh Dale (2002:89), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai perusahaan untuk dapat menciptakan kerjasama antara pegawai untuk prestasi kerja yang optimal. Kompensasi menurut Wibowo (2016:271) merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atau balas jasa atas pendayagunaan tenaga pekerja. Berdasarkan beberapa definisi kompensasi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan baik berbentuk uang maupun natura yang diberikan secara langsung atau tidak langsung oleh suatu organisasi kepada pegawai atas jasa dan penggunaan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2.2 Kompensasi Finansial

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Menurut Yoyo,dkk (2018) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan.

J. Long dalam Widodo (2014) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan oleh organisasi.

Keadilan, kelayakan, dan besarnya kompensasi yang berlaku pada suatu perusahaan akan menarik minat banyak calon tenaga kerja potensial untuk bergabung atau bekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Berbeda dengan perusahaan yang memberikan kompensasi kecil dan tidak layak, tentunya akan sepi dari peminat calon-calon tenaga kerja yang potensial, Yoyo,dkk (2018:13).

Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (Jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), dan cuti, Lijan (2016:222).

### 2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi Finansial

Jenis kompensasi finansial menurut Yoyo (2018:32) terdiri dari dua macam, yaitu:

A. Kompensasi Langsung: kompensasi yang besarnya ditentukan secara langsung dengan besarnya bobot nilai jabatan. Dalam kompensasi langsung terdiri dari dua macam:

1) Komponen dasar: kompensasi yang sifatnya tetap, tidak berubah berdasarkan bobot nilai jabatan. Dalam kompensasi langsung terdiri dari dua macam:

a). Gaji: kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai dengan status pegawai tetap.

b). Upah: kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai tidak tetap.

2) Kompensasi variabel: kompensasi yang berkaitan dengan prestasi kerja yang jumlahnya tidak tetap. Kompensasi variabel terdiri dari:

a) Insentif: tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b) Bonus: suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai jangka pendek.

B. Kompensasi tidak langsung: kompensasi yang besarnya tidak berkaitan dengan bobot nilai jabatan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari dua macam, yaitu:

1) Tunjangan: kompensasi tidak langsung, umumnya jumlahnya sama antar pegawai dikarenakan tidak tergantung dengan nilai bobot jabatan.

2) Pelayanan: kompensasi tidak langsung yang tidak berwujud.

#### **2.1.4 Pengertian Gaji**

Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dimilikinya. Menurut Warren dkk (2016: 546) istilah gaji biasanya mengacu pada pembayaran untuk tenaga kerja bagian manajerial, administrasi, atau jasa kantor sejenis. Soemarso S.R (2016:307) bahwa gaji adalah Imbalan kepada pegawai yang diberi tugas-tugas administratif dari pimpinan yang jumlahnya, biasanya tetap secara bulanan atau tahunan.

Rivai (2016:762) menyebutkan Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Struktur penggajian dimaksudkan adanya pembatasan minimum dan maksimum nilai pembayaran gaji pada suatu jabatan tertentu. Terdapat 4 tipe struktur penggajian yaitu :

1. Struktur penggajian bertingkat
2. Struktur yang tergantung dari lingkup pekerjaan karyawan
3. Kematangan/kedewasaan gaji (tingkatan gaji yang bertumbuh)
4. Struktur rata-rata usia

#### **2.1.5 Tujuan Pemberian Gaji**

Jumlah pembayaran gaji biasanya ditetapkan secara bulanan. Gaji umumnya tingkatannya dianggap lebih tinggi dari pada pembayaran-pembayaran kepada pekerja-pekerja upahan, walaupun kenyataannya sering tidak demikian pegawai atau karyawan diberitahu bagaimana harus melakukan pekerjaannya, berada dibawah perintah dan harus mengikuti petunjuk-petunjuk pemberi kerja mengenai pelaksanaan pekerjaan itu. Atas pekerjaannya itu, pegawai atau karyawan diberi imbalan yang disebut gaji.

Tujuan pemberian gaji menurut Kadarisman (2016:340), antara lain sebagai berikut:

- a) Ikatan kerja sama dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b) Kepuasan kerja dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c) Pengadaan efektif jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d) Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e) Stabilitas karyawan dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f) Disiplin dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g) Pengaruh serikat buruh dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h) Pengaruh pemerintah jika program gaji sesuai dengan undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.1.6 Pengertian Insentif**

Hasibuan, (2016:117) Mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian Insentif. Mangkunegara, (2016:89). Mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Insentif yang digunakan adalah daya perangsang atau tambahan jasa yang sengaja diberikan pada para karyawan supaya dalam diri mereka tumbuh motivasi kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam rangka mencapai produktivitas dan hasil kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jadi, insentif sebenarnya lebih merupakan perluasan atau pelengkap dari sistem upah yang diberikan perusahaan atau instansi kepada karyawan (Khotimah, 2015:3).

### **2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi Finansial**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi finansial menurut Mondy dan Noe (2016):

1. Kelayakan dalam pemberian gaji pokok,
2. Kelayakan dalam pemberian tunjangan makanan.
3. Kelayakan dalam pemberian tunjangan hari raya.
4. Kompensasi finansial dapat mengikat karyawan.
5. Ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi.
6. Kompensasi finansial dapat memenuhi kebutuhan minimal karyawan.
7. Kompensasi finansial memberikan dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan.

8. Kompensasi finansial dapat memperbaiki kehadiran karyawan.
9. Sistem upah yang adil dan sesuai dengan harapan karyawan.
10. Kompensasi finansial dapat menimbulkan loyalitas.

### **2.1.8 Indikator Kompensasi Finansial**

Menurut Rivai dan Sagala dalam Tingkir (2015) indikator kompensasi finansial adalah:

A. Kompensasi finansial secara langsung dengan indikator :

- 1) Gaji : Balas jasa dalam bentuk uang uang tenaga kerja.
- 2) Upah : Balas jasa untuk tenaga kerja dihitung berdasarkan jam kerja.
- 3) Insentif : Balas jasa untuk tenaga kerja tertentu yang bekerja diatas standar.

## **2.2 Kompensasi Non Finansial**

### **2.2.1 Definisi Kompensasi Non Finansial**

Menurut kadarisman (2014) nonfinancial compensation dapat berupa imbalan akan puasnya individu ketika mempunyai lingkungan pekerjaan yang sesuai yang diharapkan baik secara fisik atau psikologis. Kompensasi nonfinansial mempunyai karakteristik seperti merasa puas atas tugas pekerjaan yang diemban dan dikerjakan. Menurut Mondy (2008:6) kompensasi non finansial berarti kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Kompensasi Nonfinansial (nonfinancial compensation) terdiri dari kepuasan atas pekerjaannya karyawan itu sendiri atau lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. Bentuk kompensasi non finansial adalah sebagai berikut.

1) Pekerjaan

a) Tugas-tugas yang menarik

b) Tantangan

c) Tanggung jawab

d) Pengakuan

e) Rasa pencapaian

2) Lingkungan Pekerjaan

a) Kebijakan yang sehat

b) Supervise yang kompeten

c) Kerabat kerja yang menyenangkan

d) Lingkungan kerja yang nyaman

### **2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Untuk meningkatkan produksi dengan cara mendorong mereka agar bekerja disiplin dengan semangat yang lebih tinggi serta dapat menggunakan faktor produksi dengan selektif dan seefisien mungkin.

## 2. Bagi Karyawan

Agar karyawan memperoleh banyak keuntungan, seperti mendapat dorongan untuk mengembangkan dirinya dan berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

### 2.2.3 Kriteria Pemberian Kompensasi Non Finansial

Adapun kriteria dalam pemberian kompensasi non finansial diantaranya:

1. Cukup memadai ; memenuhi persyaratan minimal (pemerintah, sertifikat, pekerja, majerial).
2. Pantas, patut, wajar, adil, setiap orang sebaiknya diberi imbalan sesuai dengan usaha dan kemampuannya.
3. Seimbang, cocok
4. Cost effective, sebaiknya tidak berlebihan, dipertimbangkan sesuai kemampuan organisasi.
5. Aman; sebaiknya dapat memberikan rasa aman kepada karyawan.
6. Incentive providing ; dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.
7. Dapat diterima oleh karyawan

### 2.2.4 Asas-Asas program (kompensasi non finansial)

Menurut flipppo (1984; 59-60) asas pokok dari program-program yang diberikan kepada pegawai itu harus memberikan sumbangan kepada organisasi paling sedikit sama dengan jumlah pembiayaannya.

Diantara asas-asas itu adalah sebagai berikut;

1. Program tersebut harus memuaskan kebutuhan nyata.
2. Program tersebut harus dibatasi pada kegiatan-kegiatan dimana kelompok lebih efisien daripada perorangan.
3. Program tersebut harus ditandai oleh fleksibilitas yang cukup untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan karyawan yang bermacam-macam .

4. Agar perusahaan dapat menerima nilai-nilai dari pelayanannya kepada pegawai, perusahaan harus melakukan program komunikasi yang ekstensif dan direncanakan dengan baik.
5. Biaya program tersebut harus dapat dihitung dan harus dibuat ketentuan untuk pembiayaan yang sehat.

### **2.2.5 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Wexles dan Yulk dalam Wilson (2012:328) bahwa ada tiga teori tentang kepuasan kerja yaitu :

#### **1. Teori Ketidaksesuaian**

Porter (1961), teori ini menerangkan bahwa setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan di antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada.

#### **2. Teori Keadilan**

Teori keadilan dikemukakan oleh Zelenik (1958), dan dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang tergantung pada perasaan adil atau tidak adil (*equity*). Perasaan adil atau tidak diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain dengan bekerja sama, rekan satu kantor maupun di tempat lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa puas. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

### **3. Teori Dua Faktor**

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg (1959) melalui hasil penelitiannya dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yang dinamakan *dissatisfier* atau *hygiene factors* dan yang lain dinamakan *satisfier* atau *motivators*.

#### **2..2.6 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka, Sinambela (2017:301). Menurut Marliani (2018:243) Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut Wehrich, Koonts (1994) dalam Sinambela (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Menurut Badriyah dalam Besti Lilyana (2017) mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

#### **2.2.7 Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Knicki dalam Marliani (2018:250) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuh Kebutuhan (*need fulfillment*). Kepuasan kerja ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*). Kepuasan merupakan hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan uang mencerminkan perbedaan antara sesuatu yang diharapkan dan sesuatu yang diperoleh individu dari pekerjaan.
3. Pencapaian nilai (*value attainment*).Kepuasan merupakan hasil persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Leadilan (*equit*). Kepuasan merupakan fungsi seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.

Komponen genetik (*genetic components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi soifatpribado dan faktor genetik, hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja di samping karakteristik lingkungan pekerjaan.

### **2.2.8 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2009:22) dalam Yoyo dkk (2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kaitan ini Sadarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda beda. Sedangkan menurut Sarwono (2005:86), lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

### **2.2.9 Indikator Kompensasi Nonfinansial**

Menurut Rivai (2011:358) kompensasi non finansial dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Kompensasi Non Finansial berkaitan dengan kepuasan kerja  
Pekerjaan adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai dalam rangka melaksanakan tugas-tugasnya yang telah diberikan padanya. Karyawan akan menerima kompensasi non finansial apabila telah melakukan pekerjaannya dengan baik berupa kepuasan kerja dengan melakukan pekerjaan yang dirasa tepat bagi karyawan atau pegawai tersebut, antara lain :
  - a. Peluang promosi merupakan peluang untuk perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. (Hasibuan, 2012)
  - b. Prestasi kerja, hal ini lah yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.
  
2. Kompensasi Non Finansial berkaitan dengan Lingkungan Pekerjaan  
Lingkungan pekerjaan adalah kondisi suatu lingkungan dalam instansi atau perusahaan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Adapun lingkungan pekerjaan tersebut, antara lain sebagai berikut :
  - a. Nyaman dalam bertugas maksudnya yaitu tempat kerja seorang karyawan yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari
  - b. Bersahabat dan mempunyai teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dari pegawai tersebut, karena akan membantu penyelesaian pekerjaan apabila keeratn hubungan dengan teman kerja terjalin dengan baik.

- c. Kondusif adalah kondisi yang tenang atau yang lebih mudah diartikan. atau suatu kondisi yang tidak semrawutan dan mendukung untuk terjadinya suatu aktivitas atau tujuan.

### **2.3 Kinerja Sektor Publik**

Definisi Kinerja Pegawai Kinerja sebagai perwujudan perilaku seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Prawirosento dalam Sinambela (2016), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sinambela (2016) mengemukakan kinerja sangat perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan.

#### **2.3.1 Manfaat Kinerja Pegawai**

Bacal dikutip oleh Sinambela (2016), manfaat kinerja antara lain :

1. Menghemat waktu dengan membantu para karyawan mengambil keputusan sendiri, dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan dengan benar.
2. Mengurangi kesalah pahaman yang menghabiskan waktu diantara para staf tentang siapa yang bertanggung jawab.

3. Mengurangi frekuensi situasi dimana kita tidak memiliki informasi pada saat kita membutuhkannya.
4. Mengurangi berbagai kesalahan dengan membantu staf mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan atau efisiensi.

### **2.3.2 Faktor Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2014) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, yaitu :

1. Faktor Internal Faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan yang tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Setiap perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi yang merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

### **2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator. Ada beberapa indikator kinerja Mathius dan Jackson dalam Fitrianto dkk (2016) :

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi pemimpin maupun pegawai terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai dan tanggung jawab.
2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas dalam mengerjakan pekerjaan yang dihasilkan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung Jawab

Adanya rasa tanggung jawab pemimpin pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan masalah yang ada diperusahaan.

5. Kerjasama

Kesediaan pemimpin berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

**2.4 Penelitian Terdahulu**

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.4

**Tabel 2.4**

**Penelitian Terdahulu**

<b>N o</b>	<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>	<b>Metode Penelitian</b>
1	Ferry kurniawanNo. 2 Desember (2017), ISSN 1978-726X	Pengaruh kompensasi finansial dan nonfinansial terhadap kinerja karyawan di	Kompensasi Finansial (X <sub>1</sub> ), Kompensasi Non Finansial (X <sub>2</sub> )	Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Berpengaruh Positif Dan	Analisis Regresi Linier berganda

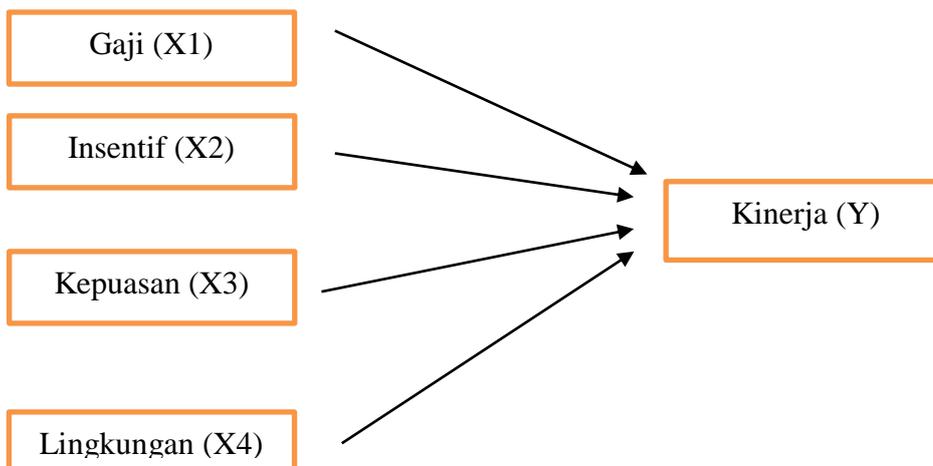
		pt.pelindo ii cabang jambi	Terhadap Kinerja (Y)	Signifikan Terhadap Kinerja	
2	Suwati, Raymond Volume 5 Nomor 3 Edisi Agustus 2020 (92-103)	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial Terhadap kinerja karyawan pt citra maritime	Pengembang an Karir ( $X_1$ ), nonfinansia( $X_2$ ),Terhadap Kinerja (Y)	Kompensasi finansial dan nonfinansial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Linier berganda
3	Moch. Rizal1 , Fensi Handayani2	Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan pt. Sahabat prima sukses	Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), nonfinansial( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)	Kompensasi Finansial Dan nonfinansial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier berganda
4	Ir Sugiahrto Pujangkoro	Pengaruh Gaji,Upah dan Tunjangan Karyawan terhadap kinerja pada PT.XYZ	Gaji ( $X_1$ )upah ( $X_2$ )terhadap Kinerja(Y)	Gaji dan upah berpengaruh positip dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Analisis Regresi Liner Berganda
5	Galaxy Mustafa	Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variable moderasi	( $X_1$ )Insentif ( $X_2$ )Kinerja (Y)Motivasi	Insentif dan kinerja berpengaruh	Analisi Regresi Liner

				positip dan signifikan terhadap Motivasi	Berganda
--	--	--	--	--	----------

Sumber : Data diolah (2020)

## 2.5 Kerangka Pikir

Model kerangka pemikiran menggambarkan tentang pola hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Kerangka konseptual menggambarkan hubungan Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial, Internal terhadap Kinerja Pegawai Kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



## 2.4 Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan

Menurut Yoyo,dkk (2018) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi

finansial tidak langsung. Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk uang, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan., Rivai dan Sagala (2010).

Rivai (2016:762) menyebutkan Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Struktur penggajian dimaksudkan adanya pembatasan minimum dan maksimum nilai pembayaran gaji pada suatu jabatan tertentu. Sule dan Priansa (2018) menyatakan bahwa faktor pemelihara kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi dan hal ini sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja dikarenakan pemberian kompensasi finansial yang baik akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga menyatakan berpengaruh signifikan oleh Wahyu (2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

### **H1 :Kompensasi Finansial Gaji Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bandar Lampung**

#### **2.4.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bandar Lampung**

Menurut Yoyo,dkk (2018) Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi dibagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial merupakan kompensasi dalam bentuk uang, seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan

bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan, Rivai dan Sagala (2010).

Hasibuan, (2016:117) Mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian Insentif. Mangkunegara, (2016:89). Mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Hasil penelitian ini juga menyatakan berpengaruh signifikan oleh Wahyu (2017) menyatakan bahwa kompensasi finansial Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H2 :Kompensasi Finansial Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan**

#### **2.4.3 Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bandar Lampung**

Menurut kadarisman (2014) nonfinancial compensation dapat berupa imbalan akan puasnya individu ketika mempunyai lingkungan pekerjaan yang sesuai yang diharapkan baik secara fisik atau psikologis. Kompensasi nonfinansial mempunyai karakteristik seperti merasa puas atas tugas pekerjaan yang diemban dan dikerjakan. Kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Menurut Sinambela (2017:301).

Menurut Wehrich, Koonts (1994) dalam Sinambela (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang ketika apa yang diinginkan tercapai. Menurut Mondy (2008:6) kompensasi non finansial berarti kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **H3 :Kompensasi Nonfinansial Kepuasan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan**

#### **2.4.4 Pengaruh Kompensasi Nonfinansial Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Bandar Lampung**

Menurut kadarisman (2014) nonfinancial compensation dapat berupa imbalan akan puasnya individu ketika mempunyai lingkungan pekerjaan yang sesuai yang diharapkan baik secara fisik atau psikologis. Kompensasi nonfinansial mempunyai karakteristik seperti merasa puas atas tugas pekerjaan yang diemban dan dikerjakan kepuasan dan lingkungan pekerjaan.

Lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2009:22) dalam Yoyo dkk (2018) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kaitan ini Sadarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda beda. Sedangkan menurut Sarwono (2005:86), lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

Salah satunya hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitria Noorainy (2017) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja non fisik ( $X_2$ ) dengan Kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Berdasarkan uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

**H4 : Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)**