

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dn membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan..
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Dwiyanti, Heryanda dan Susila (2019) mengatakan bahwa, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut;

1. Kebutuhan hidup, yaitu kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. Kebutuhan masa depan, yaitu kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja, yaitu kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.2.3 Jenis Motivasi Kerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa ada dua jenis motivasi kerja, bagi karyawan, yaitu

1. Motivasi positif (insentif positif), yaitu manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.
2. Motivasi negatif (Insentif Negatif) yaitu, manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Balas jasa, yaitu segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja, yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
3. Fasilitas kerja, yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
4. Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
5. Pengakuan dari atasan, yaitu pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
6. Pekerjaan itu sendiri, yaitu pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.3 Kompensasi Non Finansial

3.4.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Priadi (2020) menyatakan bahwa Kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Hinaya dan Suryati (2019) kompensasi non finansial adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk bukan finansial atau bukan uang, kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diperoleh atas lingkungan fisik dan non fisik yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Ismantara dan Pranatasari. (2019) menyatakan bahwa kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa kompensasi non finansial merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Priyatono (2019) menyatakan bahwa kompensasi nonfinansial berkaitan dengan kepuasan seseorang terutama yang berhubungan dengan pekerjaan seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan dan tanggung jawab baru, kesempatan untuk menjadi kreatif dalam pekerjaan sehari-hari, pengakuan atas usaha dan prestasi, peluang kemajuan untuk belajar hal-hal baru, kemungkinan dipromosikan dan keterlibatan dalam penetapan target kerja. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja

3.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Non Finansial

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi non finansial adalah

1. Kebijakan organisasi adalah pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan dalam pengambilan keputusan
2. Kualitas manger, yaitu kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional
3. Rekan kerja, yaitu organisasi akan berhasil mencapai tujuannya dengan membentuk kelompok kerja yang efektif
4. Waktu fleksibel, yaitu bagi kebanyakan orang waktu sama pentingnya dengan uang, bahkan ada beberapa orang mengutamakan waktu dari pada faktor lain
5. Pembagian pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang memiliki keterbatasan waktu untuk bekerja

3.4.3 Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial

Hinaya dan Suryati (2019) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah, sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama, yaitu dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus

mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

2. Kepuasan kerja, yaitu dengan kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan efektif, yaitu jika program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi, yaitu jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan, yaitu dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over karyawan relative kecil.
6. Disiplin, yaitu dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh, yaitu dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah, yaitu jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan)

3.4.4 Indikator Kompensasi Non Finansial

Priadi (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur Kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1. Peluang promosi merupakan peluang untuk perpindahan karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar.
2. Prestasi kerja, hal inilah yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja.
3. Nyaman dalam bertugas maksudnya yaitu tempat kerja seorang karyawan yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan/mengerjakan tugas nya sehari-hari.

4. Bersahabat dan mempunyai teman kerja yang menyenangkan akan meningkatkan semangat kerja dari karyawan tersebut, karena akan membantu penyelesaian pekerjaan apabila keeratn hubungan dengan teman kerja terjalin dengan baik sehingga pekerjaan akan mudah dan cepat selesai.
5. Kondusif adalah kondisi yang tenang atau yang lebih mudah di artikan. Atau suatu kondisi yang tidak semrawutan dan mendukung untuk terjadinya suatu aktivitas atau tujuan tertentu. Contohnya suasana kerja yang kondusif tentunya akan sangat membantu kelancaran proses bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

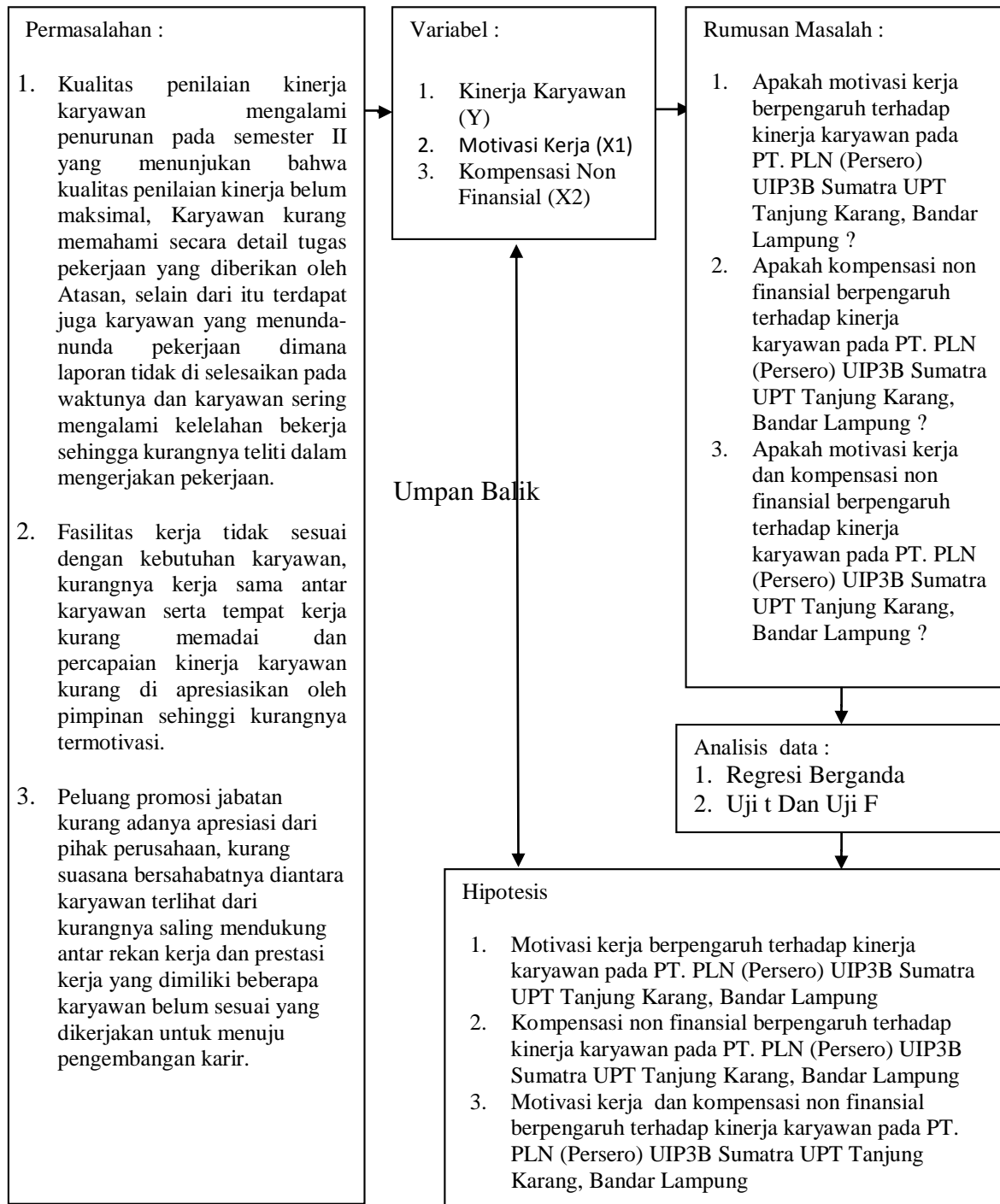
Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ardhani dan Ratnasari (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. PLN Batam	Regresi Linier Sederhana	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka menghasilkan kesimpulan penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam.
2	Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero)
3	Lilyana, De Yusa dan Yatami (2021).	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selara	Regresi Linier Berganda	Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan kompensasi non finansial secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja
4	Jaleta, Kero dan Kumera (2019).	<i>Effect Of Non- Financial Compensation On The Employees' Job Performance: A Case Of Jimma Geneti Woreda Health Centers In Horro Guduru , Ethiopia</i>	<i>Multiple Linear Regressions Analysis</i>	<i>The findings of the study indicated that there was a significant relationship between non-financial compensation and employee job performance in particular</i>
5	Chien, Nergui dan Chang (2020).	<i>The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia</i>	<i>Multiple Linear Regressions Analysis</i>	<i>The positive effects of work motivation upon performance were indicated by responses gathered from 398 employees working in 4-star hotels in Mongolia</i>

Sumber : Data Diolah, 2022

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh prestasi kerja para karyawannya. Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh karena itu sangat diperlukan motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih maksimal. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau/rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi non finansial sangat penting dalam perusahaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Jika kompensasi non finansial dipenuhi maka akan karyawan akan nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga berakibat pada peningkatan kinerja karyawan, sehingga memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Priadi (2020) menyatakan bahwa Kompensasi non-finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ismantara dan Pranatasari. (2019) menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi non finansial karyawan dapat ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, Setiap perusahaan menginginkan kinerja kerja dari setiap karyawan meningkat. sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu:

H2: Kompensasi Non Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Wiryang, Koleangan, dan Ogi (2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakkan. secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai “proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan Ismantara dan Pranatasari. (2019) menyatakan bahwa kompensasi non finansial diberikan dalam bentuk selain uang seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. Hal ini sama dengan beberapa penelitian telah membuktikan bahwa Ardhani dan Ratnasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Hinaya dan Suryati (2019) menyatakan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan kompensasi non finansial ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

H3: Motivasi Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP3B Sumatera UPT Tanjung Karang, Bandar Lampung