

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.

Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja pegawai (Saripuddin & Handayani, 2017). Rachmawati (2017) berpendapat kinerja ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi. Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.1 Indikator Kinerja

Menurut Fasha & Lestari (2019) menyatakan bahwa Terdapat 4 indikator kinerja pegawai :

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.
3. Kompensasi, yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.
4. Kebijakan pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan yang didapat para pegawai sebagai ganti peran sertanya kepada organisasi (Damayanti et al., 2013). Kompensasi amat berimbang terhadap integritas dan hasil kerja seorang guru. Apabila guru memandang kompensasi yang didapatnya tidak memadai maka kinerja dan semangatnya akan menurun. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima sesuai dengan jasa yang telah diberikan, maka semangat dan kinerja guru akan naik. Muda (2018) menyatakan kompensasi merupakan segala sesuatu yang pegawai terima sebagai bayaran untuk tanggung jawab yang telah pegawai kerjakan.

Menurut Wulandari (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima seorang pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah pegawai berikan kepada perusahaan. Pendapat lain

kompensasi adalah imbalan yang perusahaan berikan kepada pegawainya, karena pegawainya telah memberikan dan membagikan ide-ide pikirannya demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Arifin et al., 2019). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang didapat pegawai atas imbalan terhadap kinerja yang telah pegawai berikan kepada perusahaan.

2.2.1 Indikator Kompensasi

Menurut Fasha & Lestari (2019) indikator dalam pemberian kompensasi untuk pegawai yaitu:

1. Upah adalah imbalan yang diterima secara langsung oleh pegawai yang didasarkan pada jam kerja.
2. Insentif adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Motivasi adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk apresiasi atau pujian atas pekerjaan yang telah dihasilkan pegawai.
4. Ikatan kerjasama akan terjalin antara pegawai dengan atasan atas pengadaan kompensasi yang sesuai.

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Permansari (2013) motivasi kerja adalah dorongan yang dapat mempengaruhi arah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikis yang dapat mengarahkan perilaku seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Sulila, 2019). Sementara itu, Wijayanto & Dotulog (2017) berpendapat bahwa motivasi kerja

merupakan hasil dari suatu proses yang bersifat internal maupun eksternal untuk pribadi yang menumbuhkan perilaku antusiasme serta konsistensi dalam perihal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat timbul dari dalam diri sendiri untuk pemenuhan kebutuhannya serta dapat timbul oleh dorongan orang lain. Penting bagi pimpinan perusahaan memberikan motivasi kepada bawahannya (pegawai) agar arah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan dan sebagai media pembangun hubungan antara atasan dan bawahannya.

2.3.1 Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator motivasi kerja menurut pendapat Fasha & Lestari (2019) yaitu:

1. Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu keinginan untuk mencapai prestasi di dalam perusahaan.
2. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu keinginan untuk mencapai jabatan tertentu yang diinginkan pegawai.
3. Kompensasi, yaitu keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang ditawarkan perusahaan dengan syarat pencapaian tertentu yang ditetapkan perusahaan.
4. Kebijakan Pimpinan, yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

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	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil	Keterbatasan Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Oleh Wijaya & Andreani (2015).	X1:Motivasi X2:Kompensasi Y :Kinerja Karyawan	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda menggunakan <i>software SPSS</i> .	a. Motivasi memengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. b. Kompensasi memengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. c. Motivasi pengaruhnya lebih dominan dibandingkan kompensasi.	Penelitian ini hanya meneliti pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja dan hanya mencakup seluruh karyawan di PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.
2.	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. Oleh Mustika et al (2020).	X1:Motivasi Kerja X2:Kompensasi Y :Kinerja Guru	Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif yaitu analisis regresi linier berganda.	a. Motivasi memengaruhi kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. b. Kompensasi memengaruhi kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi. c. Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja guru di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi.	Pada penelitian ini peneliti meneliti pengaruh motivasi kerja dan kopensasi terhadap kinerja guru yang berlokasi di Yayasan Makmur Al-Muthma'innah Jambi.
3.	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja	X1:Motivasi X2:Kompensasi	Metode analisis data yang di	a. Motivasi mempengaruhi peningkatan kinerja	Motivasi dan kompensasi sebagai

	karyawan pada PT. Sumber Tenaga Lestari (<i>Citylight Apartment</i>) Tangerang Selatan. Oleh Kusjono & Ratnasari (2019).	Y :Kinerja Karyawan	gunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif.	karyawan PT. Sumber Tenaga Lestari (<i>Citylight Apartment</i>). b. Kompensasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Sumber Tenaga Lestari (<i>Citylight Apartment</i>). c. Motivasi dan kompensasi memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Tenaga Lestari (<i>Citylight Apartment</i>).	variabel bebas (independent variable) sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent variable). lokasi penelitian dilaksanakan di PT Sumber Tenaga Lestari (<i>Citylight Apartment</i>).
4	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.Oleh Satedjo & Kempa (2017).	X1:Kompen sasi X2:Disiplin Kerja Y :Kinerja Karyawan	Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda.	a. Kompensasi memengaruhi kenaikan kinerja karyawan pada PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. b. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan pada PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. c. Kompensasi dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.	Peneliti menetapkan kompensasi dan disiplin kerja sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent, serta lokasi penelitian di PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura.
5	Pengaruh Kompensasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali. Oleh Dana & Dewi (2016).	X1:Kompen sasi X2:Dukungan Organisasi Y:Kinerja Karyawan	Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dan tergolong ke dalam jenis penelitian asosiatif.	a. Berdasarkan analisis dan pembahasan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali akan semakin meningkat. b. Apabila dukungan organisasi (kesejahteraan)	Penelitian ini hanya meneliti variabel kompensasi dan dukungan organisasi terhadap variabel kinerja karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali.

				diperhatikan dengan baik maka kinerja karyawan Hotel Asana Agung Putra Bali akan semakin produktif.	
6	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh Katidjan et al (2017).	X1:Kompensasi X2:Pengembangan Karir X3:Komunikasi Y :Kinerja Karyawan	Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	a. Semakin meningkat kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta. b. Pengembangan karir memengaruhi kinerja karyawan di PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta. c. Komunikasi memengaruhi kinerja karyawan di di PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta.	Pada penelitian ini variabel independent adalah kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi. Kemudian untuk objek penelitiannya PT. Api Metra Palma (Medco Agro) kantor pusat Jakarta.
7	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. Oleh Imroatun & Sukirman (2016).	X1:Lingkungan Kerja X2:Kompensasi Kerja X3:Motivasi Kerja Y :Kinerja Guru	Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Dari hasil variabel lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja memengaruhi pencapaian kinerja guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.	Variabel independent yang digunakan adalah lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja. Dan untuk objek penelitian adalah guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.
8	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Nur Hikmah Bekasi. Oleh	X1:Motivasi X2:Disiplin Y :Kinerja	Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier	a. Motivasi kerja melalui interaksi ketiga dimensinya yakni: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, serta	Peneiti hanya meneliti variabel bebas Motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel

	Mugiyono & Alma (2017).		berganda menggunakan alat analisis SPSS 24.0.	kebutuhan untuk berafiliasi memengaruhi kinerja guru LPI Nur Hikmah Bekasi. b. Disiplin memengaruhi kinerja guru LPI Nur Hikmah Bekasi. c. Motivasi dan disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja guru LPI Nur Hikmah Bekasi. Secara kuantitatif terdapat korelasi positif dan kuat yang berarti apabila nilai-nilai dari variabel independen yaitu motivasi dan disiplin ditingkatkan maka akan mendorong peningkatan variabel dependen yaitu kinerja guru.	terikatnya adalah kinerja karyawan. Untuk penelitian dilakukan di Lembaga Pendidikan Islam (LPI) Nur Hikmah Bekasi.
9	<i>Impact of Employee Motivation on Employee Performance.</i> Oleh Shahzadi et al (2014)	X1:Motivasi Kerja X2:Kinerja Karyawan Y :Intrinsic Reward	Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian deskriptif.	Hasil Penelitian ini variabel motivasi karyawan, kinerja karyawan, dan intrinsic reward merupakan variabel yang relevan dan meningkatkan kinerja karyawan.	Penelitian ini menunjukkan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan melalui variabel motivasi karyawan, kinerja karyawan, dan intrinsic reward.
10	<i>Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees</i> Fasha & Lestari	X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin Kerja X3:Lingkungan Kerja X4:Budaya Organisasi X5:Kompen	Penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dengan kuesioner dan menggunakan alat analisis PLS SEM.	Disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi memengaruhi peningkatan kinerja karyawan.	Penelitian ini meneliti pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja

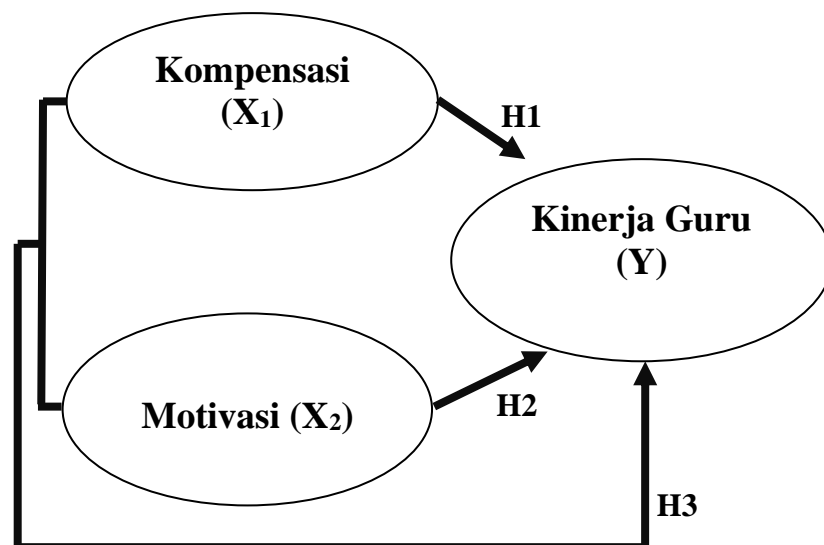
	(2019)	sasi			karyawan.
--	--------	------	--	--	-----------

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 2.1 penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat persamaan maupun perbedaan pada variable bebas yang digunakan serta objek yang telah diteliti, untuk itu penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan hubungan variabel bebas dan variable terikat dalam penelitian ini peneliti lebih mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya & Andreani (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Mustika et al (2020).

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam model penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru :



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa variabel kompensasi dinilai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Insentif merupakan indikator yang dinilai paling efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai (Satedjo & Kempa, 2017).

Pada hakikatnya manusia bekerja untuk mencapai atau memenuhi tujuan hidupnya, seorang pegawai akan bekerja dan memberikan kinerja yang baik untuk pemenuhan tujuan perusahaan agar perusahaan memberikan suatu penghargaan atas pencapaian yang telah di capai pegawai dalam bentuk kompensasi (Astarina, 2018). Munandar & Khair (2020) pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja yang signifikan. Maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung kepada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan kepadanya (Sari, 2018). Hasil penelitian Hardono et al (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat

ditarik kesimpulan pemberian motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pada penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa, variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana artinya semakin tinggi nilai variabel kompensasi dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Suwati, 2013). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pratamiaji et al (2019) bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Maka disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Perkasa & Putra, 2016). Hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan tujuan sebagai arahan serta pedoman bagi penelitian yang akan dilaksanakan. Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

1. H1 : Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Bandar Lampung.
2. H2 : Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Bandar Lampung.

3. H3 : Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) pada SMA Negeri di Bandar Lampung.