

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Sebelumnya

Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut sangat diperlukan hasil penelitian sebelumnya dalam bidang yang sama selaku bahan rujukan dalam sebuah penelitian. Hal tersebut diperlukan untuk mengetahui perbedaan dan persamaan serta mendapatkan perbandingan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang hendak dilakukan. Penelitian lainnya yang sudah pernah dilakukan lebih dahulu yang penelitiannya bersangkutan dengan tema penelitian ini, ialah:

Pertama, penelitian sebelumnya yang dilakukan “Refcy Utami Putri (21.2010.237 P) dengan judul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih Tahun 2013* Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel kompensasi dan variabel kinerja, populasi yang digunakan seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner, analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif (*mixed method*), sedangkan teknik analisis yang

digunakan adalah regresi linier sederhana.” Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja dengan hasil penelitian $Y = 6,615 + 1,697 X$. Pada taraf signifikan $\alpha = 10\%$ dimana nilai t_{hitung} sebesar 6,615 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,697 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih.” Jadi kesimpulannya jika besaran imbalan jasa mereka diberikan sangat memadai maka akan mendorong mereka untuk bekerja semakin antusias lagi.¹

Kedua, penelitian sebelumnya yang dilakukan “Leonard Adhi (132214126) dengan judul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah Tahun 2017* Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, jenis penelitian ini menggunakan dua jenis metode penelitian (*mixed method*) yaitu studi kasus dan metode kuantitatif, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 25 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana.” Hasil penelitian membuktikan bahwa “kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja di Toko Roti Mantjul Klaten Jawa Tengah, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis (uji t) yaitu $2,351 > 2,069$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh kompensasi ini bersifat positif dengan nilai signifikan 0,020 lebih kecil dari $\frac{1}{2} \alpha 5\%$ ($0,020 < 0,025$).” Dapat disimpulkan bahwa para karyawan akan

¹ Refcy Utami Putri, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih*, (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, 2013), <http://repository.um.palembang.ac.id/id/eprint/974/1/SKRIPSI786-170520913.pdf>, diakses pada tanggal 16 April 2020 pukul 13.17 WIB.

meningkatkan kualitas kinerjanya jika tingkat kepuasan mereka terpenuhi.²

Ketiga, penelitian sebelumnya yang dilakukan “Catur Okta Viani (122503043) dengan judul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)* Tahun 2015 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sumber data primer dan sekunder, populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan BMT Bina Insani Pringapus yang berjumlah 23 orang, sedangkan besarnya sampel yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin adalah 19 responden, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling *non probability* yaitu teknik penarikan sampel *convenience sampling*.” Menurut hasil penelitian, ditegaskan bahwa “Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa signifikansi (sig) variabel kompensasi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, sedangkan koefisien korelasi adalah 0,830 dan hasil nilai t_{hitung} sebesar 267.795 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 1,740 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.” Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian imbalan jasa yang memuaskan akan mempengaruhi kinerja para pekerja.³

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh “Puja Aprilia 140903104 dengan judul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*

² Leonard Adhi, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah*, (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2017), https://repository.usd.ac.id/18246/2/132214126_full.pdf, diakses pada tanggal 16 April 2020 pukul 13.53 WIB.

³ Catur Okta Viani, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)*, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2015), <http://eprints.walisongo.ac.id/4397/1/122503043.pdf>, diakses pada tanggal 10 Maret 2021 pukul 16.23 WIB.

Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan tahun 2018 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatra Utara Medan, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data program SmartPLS versi 3.0 m3, teknik pengambilan data yang digunakan adalah penyebaran kuesioner (angket), sedangkan sumber data adalah data primer, jumlah sampel pada penelitian ini yakni, berjumlah 86 orang dari total populasi 608.”⁴ Hasil penelitian membuktikan bahwa “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan, hal ini dapat dilihat dari hasil *Result For Inner Weight* yang menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,806 dengan nilai t sebesar 28.000 yang mana nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1.9871).” Jadi kesimpulannya peran kompensasi itu sangat penting, sebab kompensasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Tabel 2.1
Tabel Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian
1	Refcy Utami Putri	<i>“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat</i>	Metode pada penelitian ini memakai jenis data penelitian kuantitatif. Ketika mengambil sebuah sampel penelitian ini memakai teknik	Teknik analisis sama-sama menggunakan regresi linier sederhana. Memakai sumber data primer dan

⁴ Puja Aprilia, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*, (Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatra Utara Medan, 2018), <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/5811> diakses pada tanggal 16 Desember 2020 pukul 15.51 WIB.

		<i>Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih ”</i>	Simple random sampling.	sekunder. Skala pengukuran Sama-sama memakai Skala Likert.
2	Leonard Adhi	<i>“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah”</i>	Metode pada penelitian ini memakai jenis data kuantitatif. Ketika mengambil sebuah sampel penelitian ini memakai teknik Simple random sampling.	Metode pada penelitian ini menggunakan penelitian jenis data kuantitatif. Skala pengukuran Sama-sama memakai Skala Likert.
3	Catur Okta Viani	<i>“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Srudi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus”</i>	Ketika mengambil sebuah sampel penelitian ini memakai teknik Simple random sampling.	Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Sama-sama memakai sumber data primer dan sekunder. Metode dalam penelitian ini sama-sama memakai jenis penelitian kuantitatif. Teknik analisis data sama-sama memakai regresi linier sederhana.
4	Puja Apeilia	<i>“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil</i>	Ketika mengambil sebuah sampel penelitian ini memakai teknik Simple random sampling. Teknik	Metode dalam penelitian ini sama-sama menggunakan penelitian jenis data kuantitatif.

		<i>Pada Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan</i>	pengumpulan data yaitu data primer serta sekunder. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.	Skala pengukuran Sama-sama memakai Skala Likert.
--	--	---	---	--

2. Landasan Teori

a. Konsep Pengaruh

Menurut Hugiono dan Poerwantana “pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek”. sedangkan menurut Badudu dan Zain “pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dan tunduk atau mengikuti karena kuasa atau kekuasaan orang lain”.⁵

Berdasarkan teori pengaruh diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan dampak atau efek yang timbul dari sesuatu baik orang maupun benda serta sesuatu yang ada di alam, sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada disekitarnya. Dalam hal ini pengaruh lebih mengarah pada keadaan yang bisa membawa pada suatu perubahan pada pribadi seseorang atau lebih akuratnya pada karyawan, untuk menuju kearah yang lebih positif. Apabila pengaruh ini merupakan pengaruh yang positif, maka seseorang akan menjadi lebih baik lagi serta memiliki visi misi jauh kedepan. Jadi setelah mengetahui kompensasi akan diketahui ada pengaruhnya atau tidak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

⁵ <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/8249/5/BAB%20%20II.pdf>, diakses pada tanggal 27 Oktober 2020 pukul 14.00 WIB.

b. Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Berdasarkan Malayu S.P Hasibuan, “kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan”.⁶ Sedangkan Werther dan Davis menjelaskan “kompensasi merupakan apa yang seseorang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan”.⁷ Selain upah, kompensasi yang diberikan dapat berupa fasilitas, tunjangan, dan lain sebagainya.⁸ Prinsip kompensasi yaitu layak dan adil.

Jadi, kompensasi ialah imbalan jasa perusahaan pada pegawai sebagai kontribusi mereka yang telah menyumbangkan tenaga serta pikiran demi tercapainya tujuan organisasi.

2) Indikator Kompensasi

Model pengukuran kompensasi menurut Henry Simamora yaitu:

a) Upah dan gaji

Upah (*wages*), rata-rata berkaitan dengan tarif gaji perjam (semakin besar bayarannya maka semakin lama

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), h. 23.

⁷ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), h. 72-73.

⁸ H.B Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie Handaningsi Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta Timur: PT Bumi Aksara, 2019), h. 203.

pula jam kerjanya). Gaji (*salary*), pada umumnya bayaran yang diberikan pada setiap bulannya, yang dilihat dari golongan jabatan.

b) Insentif

Insentif (*incentive*) merupakan tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan hasil pencapaian kerja karyawan.

c) Tunjangan

Tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan makan, program pensiun, serta tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Fasilitas (*perquisites*), pada umumnya merujuk terhadap sarana atau prasarana yang disediakan untuk melancarkan serta memudahkan pegawai dalam bekerja, seperti lingkungan kerja yang nyaman, ruang kerja yang memadai, dan lainnya.⁹

3) Landasan Al-Qur'an Tentang Kompensasi

Islam memberikan penawaran dalam penyelesaian sebuah keputusan mengenai perjanjian tentang upah. Saat akad tersebut kedua belah pihak di peringatkan berpendirian adil dan jujur, sehingga tidak ada yang merasa

⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h. 448.

dirugikan. Oleh sebab itu al-Qur'an menyuruh pimpinan supaya menggaji para pegawai secara adil, layak dan jujur sesuai dengan kerja mereka dan yang harus mereka terima. Jika tidak bersedia meneladani ajakan al-Qur'an yang telah ditetapkan maka diduga telah melakukan pelanggaran. Pelanggaran tersebut akan mendapat balasan di dunia maupun akhirat.¹⁰

Allah telah menjelaskan perihal imbalan ini didalam al-Qur'an surah An-Nahl [16] : 97, yaitu:¹¹

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Dari ayat tersebut Allah SWT menjelaskan siapapun yang beriman serta mempunyai moral yang baik kepadanya, maka Allah SWT akan menganugerahkan imbalan pahala melebihi kebaikan yang sudah dilakukan serta kehidupan yang sejahtera, baik didunia maupun diakhirat. Islam mengajarkan untuk menghargai dari setiap tetes keringat para pekerja, sehingga para pekerja mendapatkan haknya berupa imbalan jasa atas beratnya pekerjaan yang telah dilakukan

¹⁰ Muhammad Tahmid Nur, “Kompensasi Kerja Dalam Islam”, Jurnal Muamalah, Vol 5 No 2, Desember 2015, h. 125-126.

¹¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2012), h. 547.

4) **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Dalam menentukan kontribusi kompensasi dipengaruhi oleh beberapa macam faktor. Faktor-faktor inilah yang menjadi provokasi organisasi. Berdasarkan Malayu S.P Hasibuan faktor-faktor tersebut adalah:

a) Penawaran dan permintaan

Apabila pelamar kerja (penawar) semakin banyak dari lowongan kerja (permintaan) lalu kompensasi relatif akan minim, begitu juga kebalikannya.

b) Kesediaan dan kemampuan organisasi

Apabila kesediaan dan kemampuan organisasi dalam membayar semakin baik, lalu semakin besar tingkat kompensasinya, begitu juga sebaliknya.

c) Serikat pekerja

Jika serikat pekerja tangguh dan berdampak, lalu semakin besar pula tingkat kompensasinya, begitu juga sebaliknya.

d) Produktivitas kerja pegawai

Jika produktivitas pegawai hasilnya banyak dan baik, lalu akan bertambah tinggi kompensasinya, begitu juga kebalikannya.

e) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Besarnya (UMR) Upah Minimum Regional sudah ditetapkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang serta Keppres. Hal ini sangat berarti agar pimpinan tidak sesuka hati saat memutuskan besarnya kompensasi.

f) Biaya hidup

Jika diwilayah tersebut biaya hidupnya besar, lalu semakin tinggi tingkat kompensasinya, begitu juga sebaliknya.

g) Posisi dan jabatan pegawai

Apabila seorang pegawai memiliki kedudukan yang lebih tinggi, lalu akan memperoleh kompensasi yang lebih banyak pula, begitu juga kebalikannya. Ketika pekerja mempunyai tanggung jawab yang besar maka harus lebih besar pula kompensasinya, jadi hal ini wajar.

h) Pengalaman kerja dan pendidikan

Jika mempunyai pengalaman kerja lebih lama, memiliki keterampilan yang lebih bermutu serta pendidikan yang lebih tinggi, maka akan semakin besar kompensasinya. Begitu juga sebaliknya.

i) Keadaan perekonomian nasional

Jika keadaan perekonomian nasional sedang meningkat, lalu akan bertambah besar kompensasinya karena akan mencapai keadaan banyak pekerja, begitu juga kebalikannya.

j) Sifat pekerjaan dan Jenis Pekerjaan

Jika karakter pekerjaan dan golongan pekerjaan mempunyai resiko tinggi serta sulit, maka semakin besar tingkat kompensasinya karena membutuhkan

ketelitian serta menguras tenaga dan pikiran, begitu juga sebaliknya.¹²

5) Jenis Kompensasi

Menurut Simamora terdiri dari dua macam golongan kompensasi, yakni:

a) Kompensasi Finansial

Kompensasi ini terbagi menjadi dua golongan, yakni:

1. Kompensasi Langsung, yang terdiri dari:
 - a. Bayaran pokok (*base pay*), seperti gaji dan upah.
 - b. Bayaran prestasi (*merit pay*).
 - c. Bayaran insentif (*incentive pay*), seperti bonus, pembagian keuntungan, komisi, pembagian laba dan pembagian saham.
 - d. Bayaran tertangguh (*deferred pay*), seperti anuitas pembelian saham dan program tabungan.
2. Kompensasi Tidak Langsung
 - a. Bayaran diluar jam kerja, semacam cuti hamil, cuti tahunan, hari besar, dan liburan.
 - b. Fasilitas, seperti tempat parkir, ruang kantor, dan kendaraan.

¹² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), h. 235-236.

- c. Program perlindungan, semacam asuransi ketenaga kerjaan, pensiun, asuransi jiwa dan kesehatan.
- b) Komepensasi Nonfinansial
 - 1. Lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang nyaman, kerabat kerja yang menyenangkan, supervisor yang kompeten, dan kebijakan yang sehat.
 - 2. Pekerjaan, seperti rasa pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan yang menarik tantangan.¹³

6) Fungsi dan Tujuan Kontribusi Kompensasi

Berdasarkan Samsudin fungsi kontribusi kompensasi, ialah:

- a) Mendorong pertumbuhan ekonomi dan stabilitas

Berarti, sistem kontribusi kompensasi bisa menolong memajukan perkembangan ekonomi negara dan stabilitas pegawai secara keseluruhan.
- b) Pengalokasian SDM secara efisien

Membuktikan bahwa kontribusi kompensasi untuk pekerja yang berprestasi dan merdorong para pegawai untuk lebaik baik lagi dalam bekerja.
- c) Penerapan SDM secara lebih efisien dan efektif

Dengan memberiankan kompensasi pada karyawan menyimpan keterkaitan bahwa karyawan

¹³ *Ibid*, h. 223.

akan memakai tenaganya secara optimal dan mencapai target.¹⁴

Kemudian Syamsudin menjelaskan tujuan pemberian kompensasi itu yakni untuk:

- a) Memajukan organisasi
Semakin tinggi organisasi memberikan kompensasi maka betapa suksesnya organisasi atau perusahaan tersebut semakin terlihat. Karena, kontribusi kompensasi yang besar hanya mungkin dilakukan oleh organisasi atau perusahaan yang pendapatannya besar.
- b) Memajukan produktivitas kerja
Kontribusi kompensasi yang memuaskan tentu menggerakkan pegawai bekerja secara produktif.
- c) Pemenuhan kebutuhan ekonomi
Dengan pemberian kompensasi yang layak maka kebutuhan ekonomi para pekerja akan terpenuhi.
- d) Menciptakan keadilan dan keseimbangan
Artinya ketika memberikan kompensasi kepada pegawai harus jujur serta setara dengan hasil yang mereka buat.¹⁵

c. Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Menurut Moehriono, kinerja merupakan “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,

¹⁴ *Ibid*, h. 225.

¹⁵ Sadri Syamsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), h. 188.

visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.¹⁶

Sedangkan menurut Wibowo “kinerja berasal dari pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja.” Sebetulnya makna kinerja itu sangat banyak, bukan sekedar sebagai prestasi kerja atau hasil kerja, melainkan dengan jalan apa proses berlangsungnya pekerjaan. Karyawan memiliki hubungan erat dengan kepuasan konsumen, tercapainya tujuan organisasi, memberikan kontribusi kepada ekonomi.¹⁷ Ketika pegawai mempunyai rasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan, tentu hasil kerja yang diperintahkan oleh pimpinan akan baik juga.¹⁸

Jadi kesimpulannya bahwa kinerja pegawai merupakan gambaran proses belangsungnya pekerjaan ketika mencapai tujuan melalui perancangan kebijakan organisasi.

2) Indikator Kinerja Pegawai

Model pengukuran kinerja pegawai menurut Stephen P Robbins yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari konsep pegawai atas keunggulan pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas atas kemampuan serta kemahiran pegawai.

¹⁶ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), h. 3.

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 7.

¹⁸ Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Elmatera 2017), h. 72.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang didapatkan yang dinyatakan dengan istilah semacam jumlah siklus pekerjaan yang terselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan fase pekerjaan yang terselesaikan diawal waktu yang ditentukan, dilihat dari segi hasil output dan mengefektifkan waktu yang ada untuk kegiatan lain.

d) Efektivitas

Merupakan fase penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, uang, tenaga, teknologi,) dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil pencapaian kerja dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan fase seorang pegawai yang menantikan akan dapat mengoprasikan fungsi kerjanya.

f) Komitmen kerja

Komitmen merupakan sebagai keadaan dimana seseorang individu melihat organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.¹⁹

3) Landasan Al-Qur'an tentang Kinerja

Menurut Qardawi yang menjelaskan bahwa “agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari ibadah dan

¹⁹ Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006), h. 260.

jihat jika para pekerja bersikap konsisten atas perintah Allah SWT.”²⁰ Tindakan pertama yang seharusnya untuk dilakukan, baik selaku pekerja ataupun pribadi yaitu memulai penilaian kemampuan kepada diri sendiri. Karena Allah SWT menyuru hamba-Nya untuk melakukan hal seperti itu. Allah berfirman dalam QS. At-Taubah [9] : 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*“Dan katakanlah! Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*²¹

Ayat ini memotivasi kita untuk beramal dan bekerja dengan sungguh-sungguh, jangan mengharapkan pujian dari orang-orang karena Allah yang melihat dan menilai amal-amal itu.

4) Faktor Yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara, kinerja di pengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a) Faktor internal, yakni dihubungkan dengan faktor sifat-sifat seseorang.

²⁰ Bagus Mohamad Ramadhan dan Muhammad Nafik Hadi Ryandono, *Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*, Jurnal JESTT, Vol. 2 No. 4, April 2015, h. 280.

²¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2012), h. 395.

- b) Faktor eksternal, yakni yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari faktor lingkungan, semacam sikap, perilaku, dan iklim organisasi, tindakan-tindakan pimpinan atau bawahan, sikap, perilaku, dan fasilitas kerja.²²

5) Tujuan Peningkatan Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto, secara global tujuan peningkatan kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Mengembangkan kinerja sistem perusahaan supaya bermutu dan bersifat efisien
- b) Mendukung pegawai saat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap kerja, ataupun kepribadiannya
- c) Melengkapi keperluan perusahaan yang mengimpikan hasil kerja yang berkualitas.²³

6) Penilaian Kinerja

Menurut Ma'ruf Abdullah penilaian kinerja dilakukan dengan dua bentuk yakni, secara formatif dan sumatif.

- a) Penilaian formatif

Ialah penilaian kemampuan saat pegawai melaksanakan pekerjaannya. Penilaian ini bermaksud untuk mengetahui kejadian yang bisa jadi ada penyimpangan antara kemampuan pegawai terhadap kriteria kinerja yang telah ditentukan. seandainya ada

²² Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 50.

²³ *Ibid*, h. 9.

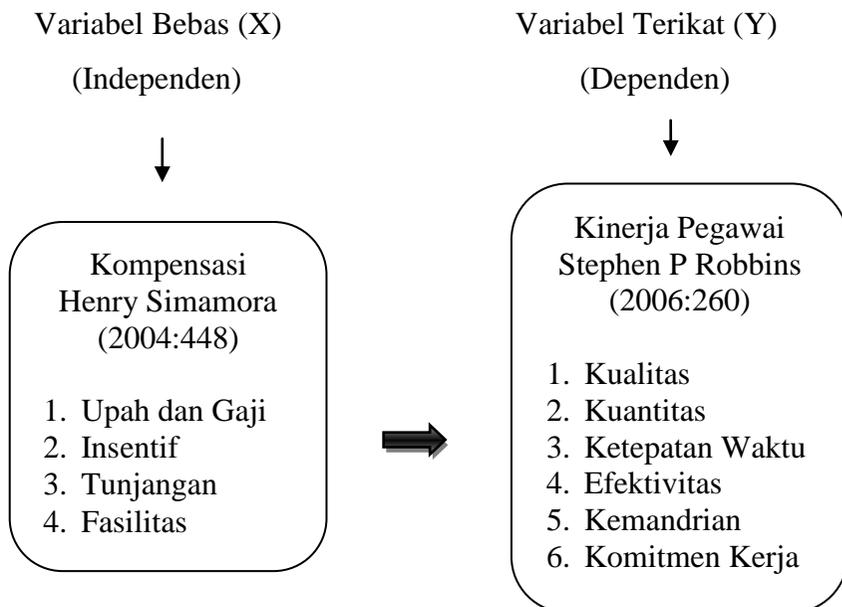
penyimpangan dari kriteria kinerja yang diminta maka segera akan dilakukan koreksi.

b) Penilaian sumatif

Ialah penilaian kinerja yang dilakukan saat penilaian penghujung periode. Pada penilaian sumatif pimpinan membandingkan standar kinerja yang telah ditentukan dengan kinerja akhir karyawan. Selanjutnya hasil tersebut dibahas secara bersama antara karyawan yang bersangkutan dan pimpinan.²⁴

B. Kerangka Teori

Indikator atau model pengukuran kompensasi dan kinerja pegawai:



Gambar 2.1
Kerangka Teori

²⁴ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Presindo, 2014), h. 201-202.

C. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya.²⁵ Hipotesis pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai

H_a : Ada pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai

²⁵ Nanang Martono, *Metodologi Penelitian Sosial Konsep-Konsep Kunci*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), h. 106.

