

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti (2011 : 239) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan.

##### **Tambahan Penghasilan / Insentif**

Tambahan penghasilan pegawai yang dikenal dengan istilah insentif adalah sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Sofyandi (2008 : 159) mengemukakan bahwa insentif (tambahan penghasilan) merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Menurut Pangabean (2010 : 89) menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Mangkunegara (2011 : 89) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan sebagai organisasi. Menurut Hasibuan (2013 : 118) mengemukakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

### **Indikator Pemberian Insentif**

Menurut Siagian (2009 : 269) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut :

1. Kinerja

Sistem pemberian insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan pekerjaan yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

2. Lama Kerja

Besarnya pemberian insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Masa kerja

Sistem pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.

5. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dalam sistem pemberian insentif bukanlah harus sama tanpa pandang bulu, kelayakan, layak pengertiannya membandingkan besarnya pemberian insentif dengan instansi lain yang bergerak dalam bidang sejenis.

Indikator pemberian insentif tidak hanya berdasarkan dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tetapi juga harus berdasarkan waktu dalam bekerja, masa kerja, dan harus memperhatikan tingkat kebutuhan dari pegawai agar pemberian insentif tersebut dapat berhasil dan mendorong semangat pegawai dalam menghasilkan kinerja yang baik.

## **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2002 : 160) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa kinerja tersebut.

## **Indikator Kinerja**

Menurut Anwar Prabunegara (2009 : 75) menyebutkan bahwa indikator kinerja di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006 : 15) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

## **Penilaian Kinerja**

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010 : 190-191), menyatakan bahwa Penilaian kinerja adalah mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja. Sedangkan menurut Soedarmayanti (2011 : 261), mengemukakan bahwa Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

## **Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2011 : 262) menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sedangkan manfaat dari penilaian kinerja menurut Khaerul Umam (2010 : 102) adalah kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara rinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja

3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosa terhadap kesalahan design pegawai

### **Disiplin**

Sintaasih dan Wiratama (2013 : 129) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut Setyaningdyah (2013 : 145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Menurut Harlie (2010 : 117) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2007 : 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dengan paparan tersebut disiplin kerja memang dibutuhkan dalam suatu organisasi dimana kaitannya untuk mempermudah dan melancarkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena disiplin kerja yang tertanam pada setiap karyawan akan memberikan kesediaan mereka dalam mematuhi dan menjalankan aturan yang telah ditetapkan demi memajukan organisasi. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 824) semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan, maka semakin besar prestasi

kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Yusfa, 2017).

## B. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan tema yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Tahun	Temuan	Variabel Temuan
1	Donny Prakasa Utama	Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara (BKN)	2010	Disiplin kerja dan sistem kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja Pegawai	1. Disiplin Kerja 2. Sistem Kompensasi 3. Kinerja Pegawai
2	Abdullah Khair Harahap	Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai dalam	2011	Penerapan TPP dapat meningkatkan kinerja	1. Tambahan Penghasilan Pegawai 2. Kinerja

		Meningkatkan Kinerja dan Disiplin Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara		pegawai	Pegawai 3. Disiplin Kerja
3	Barryanto Pelawi	Pengaruh Remunerasi terhadap Disiplin Kerja dan dampaknya pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tanjung Gusta Medan	2015	Remunerasi dan Disiplin Kerja secara parsial maupun bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan	1. Remunerasi 2. Disiplin Kerja 3. Kinerja Pegawai
4	Yeni Widyastuti	Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan	2010	Besarnya pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Percontohan	1. Remunerasi Pegawai 2. Motivasi Kerja 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja Pegawai

		Serang Provinsi Banten		Serang sudah sangat kuat dan signifikan dengan kisaran 62,9 persen sampai dengan 80,7 persen	
5	Disa Vania	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Deputi Bidang Pengkajian dan Penanganan Sengketa dan Konflik Pertanahan Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia	2012	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bersifat kuat, positif dan searah sehingga setiap peningkatan yang terjadi pada disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan
6	Taufiq Yusfa	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai, Mutasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja	2017	tambahan penghasilan pegawai, mutasi, dan motivasi terbukti	1. Tambahan penghasilan pegawai 2. Mutasi 3. Motivasi 4. Kepuasan



		Terhadap Prestasi Kerja, Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Pemoderasi		memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja, namun variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh pada prestasi kerja, sedangkan Efikasi Diri terbukti tidak mampu memoderasi pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap prestasi kerja, namun efikasi diri terbukti mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja	Kerja 5. Efikasi Diri 6. Prestasi Kerja
6	Urip Puji Raharjo	Pengaruh Remunerasi dan	2017	Pengaruh tidak langsung	1. remunerasi 2. Disiplin

		Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang		remunerasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi disiplin signifikan.	3. Kinerja Pegawai
--	--	---	--	---	--------------------

### C. KERANGKA PEMIKIRAN

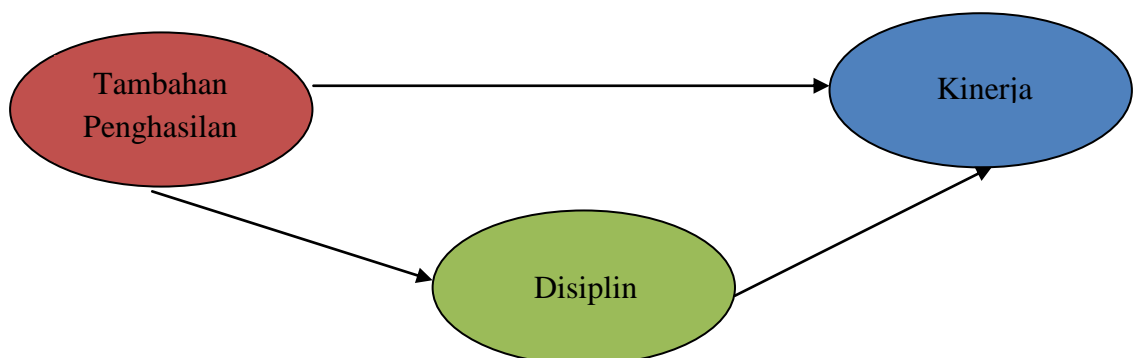
Pemberian tambahan penghasilan dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan disiplin sebagai variabel mediasi, sehingga dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas, kewajiban serta tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja pegawai meningkat maka efektivitas kinerja Pemerintah Daerah juga akan meningkat sehingga membantu perkembangan Pemerintah Pusat dan membantu perekonomian negara.

Berdasarkan beberapa uraian di atas itulah maka penulis tertarik untuk menganalisa apakah ada pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin sebagai variabel mediasi. Alat analisa yang digunakan adalah satu variabel independen adalah Tambahan Penghasilan dan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Disiplin sebagai variabel mediasi.

Berikut merupakan kerangka berpikir dalam penelitian ini :

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir Penelitian



#### **D. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya hubungan antara variabel x (independen) dan variabel y (dependen) adalah sebagai berikut :

1. H1: Tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. H2: Tambahan penghasilan berpengaruh terhadap disiplin kerja
3. H3: Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
4. H4: Tambahan penghasilan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable mediasi.