

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Prestasi kerja

Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang sering diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Pada umumnya organisasi lebih mengarah untuk memilih tenaga kerja yang berpengalaman, tetapi hal ini bukan menjamin dalam penyelesaian tugas dengan baik apabila tidak didukung dengan intelegensi baik pula, karena sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam menentukan maju dan mundurnya suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintahan.

Prestasi Kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam Deskripsi Pekerjaan/Jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. **Nawawi (2011 ; 236)**

Istilah prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **Mangkunegara (2009 ; 67).**

Ahli lain mendefinisikan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya

yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dalam waktu **Hasibuan (2005 ; 34).**

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan diatas memperbaiki keputusan-keputusan personalia memberikan umpan balik kepada pagawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan adanya penilaian prestasi kerja dari atasan akan dapat mendorong mereka bergairah dalam bekerja **Manulang,(2004; 97)**

Penilaian prestasi kerja merupakan alat dari pada manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap tenaga kerja atau pegawai serta sebagai bahan informasi untuk meluruskan berbagai kebijakan personalia.

Penilaian prestasi kerja pada pegawai mencakup beberapa hal :

1. Perbaikan kinerja
2. Pengembangan karyawan.
3. Keputusan kompensasi
4. Keterampilan berkomunikasi.**Dale, Yolder (2004 ; 1)**

Bagi para pegawai penilaian prestasi ini berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemauan, kekurangan, dan potensinya, yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam mengambil keputusan seperti : identifikasi kebutuhan program, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan,

penempatan, promosi, system imbalan, dan berbagai aspek lain keseluruhan proses manajen sumber daya manusia secara efektif.

Kepuasan prestasi kerja merupakan sarana dalam mencapai prestasi kerja. Prestasi. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Mangkunegara (2005 ; 67).**

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. **Malayu SP.Hasibuan(2005 ; 95).**

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas.
3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. **Malayu SP. Hasibuan (2005 ; 94)**

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan kemampuan atau kualitas seorang pegawai dalam memahami dan mengetahui kerja. Hal ini diperkuatan oleh **Pangabean S, Mutiara (2004 ; 12)** yang mengemukakan bahwa “prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat kinerja pegawai yang lain atau dengan standar yang telah ditetapkan”.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nainggolan bahwa prestasi kerja adalah “ hasil kerja yang dicapai oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam

melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya” prestasi kerja seorang pegawai negeri sipil dipengaruhi oleh :

- a. Kecakapan
- b. Keterampilan
- c. Pengalaman
- d. Kesungguhan **Nainggolan (2004 ; 123)**

Handoko, T. Hani (2004 ;131) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu bagian untuk memajukan karier. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan menggambarkan karier lainnya.karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, Untuk mewujudkan prestasi kerja yang berkualitas dapat dinilai dari dua hal yang mempengaruhinya **Pangabean S, Mutiara(2004 ;21)**kedua hal tersebut antara lain, yaitu :

- a. Kerja

Kerja adalah suatu pengorbanan baik jasa jasmani, pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

- b. Semangat kerja

Semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai, begitu pula sebaliknya apabila rendah kepuasan kerja

seorang pegawai maka semakin rendah pula prestasi kerja yang dicapai. Hal ini terjadi karena prestasi kerja merupakan ukuran suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. **Malayu S.P. Hasibuan (2005 ; 93).**

Dari pendapat beberapa ahli diatas maka dapatlah diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai yang sudah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku dengan tanggung jawab yang telah diberikan, dan suatu proses untuk mengetahui tingkat kerja pegawai satu dengan kinerja pegawai lainnya.

Dari beberapa defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan kemampuan seorang pegawai dalam usaha mencapai hasil kerja yang ingin dicapai sebagai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan kepadanya dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2 Tujuan Prestasi Kerja

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja adalah :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

2. Penyesuaian-Penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-Keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-Kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan Dan Pengembangan Karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jenjang karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpangan-Penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menguntungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan - keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-Kesalahan Desain Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tertentu.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan *internal* diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-Tantangan *Eksternal*

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan. **Handoko, T. Hani (2004;135)**

Dasar-dasar penilaian penentuan prestasi kerja yaitu antara lain :

1. Tanggung jawab

Sebagai bentuk prestasi kerja pegawai, apapun yang dilakukan oleh pegawai pada pekerjaannya maka ia wajib mempertanggung jawabkannya.

2. Kedisiplinan

Setiap pegawai dituntut untuk disiplin baik dalam kehadirannya maupun dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kejujuran dan loyalitas

Kejujuran dan loyalitas sangat dibutuhkan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan cepat dan tepat waktu.

4. Kerjasama

Kerja sama sangat diperlukan baik diluar kantor maupun didalam kantor agar terciptanya suasana yang harmonis dan setiap pegawai bisa saling

membantu terhadap pekerjaan yang satu dan yang lainnya dan untuk meminta solusi terhadap pekerjaan yang kurang dimengerti.

5. Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus mempunyai gaya kepemimpinan untuk memimpin bawahannya, karena gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kondisi dalam kantor atau instansi.

6. Senioritas

Penentuan prestasi kerja juga dapat dilihat dari senioritas (senior) seorang pegawai, karena kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, pegawai yang lebih senior yang lebih paham dibandingkan pegawai yang baru (junior) **Basir, Barthos (2005 ; 121)**

2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai agar dapat mencapai prestasi yang baik yaitu **Handoko, T. Hani (2000 ; 54)**

2.3.1. Kompensasi

Kompensasi juga berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena dengan adanya kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi prestasi kerja dan semangat kerja seorang pegawai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka **Handoko, T. Hani (2004 ; 135)**.

Suatu cara departemen sumber daya manusia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi, berikut berbagai defenisi tentang pengertian kompensasi.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. **(Hasibuan, 2009:118)**

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian (*return*) finansial, jasa-jasa, tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaiannya. **(Tim Mitra Bestari, 2005:119)**

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung financial maupun non financial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. **(Marwansyah, 2010:269)**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka selama mengabdikan pada perusahaan yang dapat berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. **(Sedarmayanti 2010: 239)**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, dan merupakan salah satu pelaksanaan sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan dalam melakukan tugas keorganisasian. **(Riva'i, 2006:357)**

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2006 ; 118)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk barang maupun tidak langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk mamfaat karyawan dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mancapai produktifitas yang samakin tinggi **Mangkuprawira (2006 ; 106).**

Kompensasi penting bagi pegawai atau karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi akan mencerminkan unsur nilai karya mereka diantara pegawai atau karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Oleh karena itu bila pegawai memandang bahwa kompensasi mereka tidak memadai maka prestasi kerja dan kepuasan kerja mereka bisa turun. Syarat-syarat penetapan kompensasi.

Dari defenisi tersebut dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya karena dengan tepenuhnya kebutuhan pegawai tersebut akan tercipta raa aman dan puas dalam bekerja. Sehingga peraturan yang ada dapat bejalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan yang telah ditetapkan.

Agar karyawan loyalitasnya tinggi maka perusahaan haruslah tanggap terhadap kebutuhan karyawannya dan mengetahui tentang komponen-komponen keseluruhan program kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya.alat yang digunakan dalam mengukur kompensasi seseorang karyawan itu adalah dengan pembayaran finansial dan pembayaran non finansial. **(Simamora, 2004:541)**

- a. Kompensasi finansial adalah bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, komisi, dan tunjangan-tunjangan yang diberikan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
- b. Kompensasi non finansial, terdiri dari kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau lingkungan psikologis dan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Disamping gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai juga menerima bonus yaitu suatu pemberian insentif untuk mempengaruhi sikap para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara insentif yang dapat dinilai dengan uang. Bonus merupakan kompensasi sebagai tambahan atas upah biasa, dengan tidak memperhatikan produktivitas individu.

Pemberian biasanya ditentukan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai karyawan secara individu atau kelompok serta prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam aktivitas melalui perolehan keuntungan pada suatu periode tertentu.

Komponen-komponen kompensasi sebagai berikut : **(Simamora, 2004:445)**

- a. Gaji dan upah

Gaji diterima oleh tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah tetap berdasarkan tarif mingguan, bulan, dan tahun. Sedangkan upah diterima oleh buruh dan karyawan operasional atas sumbangan jasa-jasanya yang dihitung berdasarkan tarif perjam, harian, atau persatuan produk.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif sesuai dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program intensif adalah mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektifitas biaya.

c. Tunjangan

Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus. Fasilitas yang mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Bekerja merupakan suatu kewajiban, setelah bekerja akan memperoleh hasil kerja tersebut yaitu berupa upah dan gaji. Dalam mengisyaratkan mempercepat pembayaran gaji atau upah dan menangguhkannya sah, sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Adapun hadist yang menyatakan bahwa soal upah ini harus sesuai dengan pekerjaan adalah perintah Islam untuk berlaku adil, sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh karyawan termasuk menganiaya mereka. Hal tersebut terdapat dalam hadist Rasulullah SAW dari Ibnu Majjah yang artinya : “Berikanlah olehmu upah orang, sebelum keringatnya kering”.

Tujuan kompensasi.

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut

:Handoko,T. Hani (2004 ; 156)

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
2. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarangMenjamin keadilan
3. Menghargai prilaku yang diinginkan
4. Mengendalikan biaya-biaya
5. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

adapun tujuan memberikan kompensasi adalah menurut **(Simamora, 2004:449)** adalah :

- a. Memotivasi para karyawan agar semangat dalam bekerja dan mematuhi peraturan hukum.
- b. Memikat karyawan
- c. Mempertahankan karyawan yang kompeten
- d. Mengurangi perputaran karyawan
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Menurut **Malayu S.P. Hasibuan (2006 ; 121)** tujuan pemberian kompensasi adalah antara nlain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dan bawahan. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan organnmisasi wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa pegawai akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial sehingga memperoleh kerja dari jawabannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk organisasi akan mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, tujuan akan mudah memotivasi bawahannya.

Pada dasarnya tujuan pemberian kompensasi itu adalah :

- a. Untuk menarik karyawan yang cakap kedalam organisasi.
- b. Untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi yang unggul.
- c. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

Adapun tujuan memberikan kompensasi adalah menurut (**Simamora, 2004:449**) adalah :

- a. Memotivasi para karyawan agar semangat dalam bekerja dan mematuhi peraturan hukum.
- b. Memikat karyawan
- c. Mempertahankan karyawan yang kompeten
- d. Mengurangi perputaran karyawan
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan

Dari penjelasan diatas, dapatlah disimpulkan bahwa Tujuan kompensasi tersebut bukanlah merupakan status peraturan yang kaku, tetapi sebagai perdoman

bagi manajemen personalia didalam mengambil keputusan mengenai besar kecilnya kompensasi yang diberikan.

Agar karyawan loyalitasnya tinggi maka perusahaan haruslah tanggap terhadap kebutuhan karyawannya dan mengetahui tentang komponen-komponen keseluruhan program kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya.

Ada beberapa faktor yang penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi dari yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada karyawan. **(Hasibuan, 2009:127)** yaitu :

a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komoensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh / organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya

lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil

Disamping gaji yang diberikan perusahaan kepada pegawai juga menerima bonus yaitu suatu pemberian insentif untuk mempengaruhi sikap para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara insentif yang dapat dinilai dengan uang. Bonus merupakan kompensasi sebagai tambahan atas upah biasa, dengan tidak memperhatikan produktivitas individu.

Pemberian biasanya ditentukan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai karyawan secara individu atau kelompok serta prestasi yang dicapai oleh perusahaan dalam aktivitas melalui perolehan keuntungan pada suatu periode tertentu.

Penetapan kompensasi oleh perusahaan harus memperhatikan hal sebagai berikut :

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
2. Kompensasi harus dapat mengikat
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
4. Kompensasi tidak boleh bersifat status
5. Komposisi dari kompensasi harus diperhatikan. **Nitisemito S. Alex(2004 ; 150)**

Ada beberapa jenis kompensasi yaitu, gaji pokok, kompensasi tambahan dan kompensasi pelengkap (*fringe benefits*).

1. Gaji pokok adalah gaji yang harus dibayar kepada karyawan sesuai dengan kontrak kerja atau perjanjian.

2. Kompensasi tambahan adalah berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk lebih memotivasi semangat kerja para karyawan / pegawai.
3. Kompensasi pelengkap adalah biasa diberikan dalam bentuk penyediaan paket “*benefit*” dan penyelenggaraan program-program karyawan/pegawai.

Unsur pokok kompensasi

Ada beberapa unsur pokok kompensasi yaitu :

1. Gaji pokok
2. Insentif atau bonus tahunan
3. Insentif jangka panjang
4. Fasilitas untuk pegawai
5. Penghasilan tambahan. **Isyandi, B(2004 ; 118)**

Dari penjelasan diatas, dapat diartikan bahwa disamping gaji yang diberikan kepada pegawai, pegawai juga menerima bonus yaitu suatu insentif untuk mempengaruhi sikap para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu secara insentif yang dapat dinilai dengan uang. Selain itu bonus merupakan suatu kompensasi yang diberikan sebagai tambahan upah biasa, dengan tidak memperhatikan produktifitas individual.

Maka dari penjelasan diatas terlihatlah bahwa seorang pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku jika ia merasa ada jaminan balas jasa yang setimpal dengan pekerjaan yang telah di berikan oleh organisasi tempatnya bekerja. bila kompensasi yang diberikan cukup maka ia akan bekerja dengan tenang, tekun serta selalu berusaha bekerja sebaik mungkin. Tetapi bila kompensasi yang diterima tidak setimpal maka pegawai akan memikirkan dua kali

dan berusaha mencari penghasilan diluar sehingga pegawai sering mangkir dan tidak hadir tanpa alasan.

2.3.2. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut **Handoko (2004;104)** pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Istilah pelatihan ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*. **Mangkunegara (2009 ; 44)**

Adapun tujuan dari pengembangan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan terselesaikan dengan cepat dan efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional.
3. Membina karyawan untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerja

Komponen pengembangan dan pelatihan adalah :

- a. Tujuan dan sarana pelatihan harus memadai

Dalam pelatihan dan pengembangan yang diadakan haruslah lengkap, baik tempat, maupun fasilitas-fasilitas yang tersedia semuanya harus baik.

- b. Materi latihan dan pengembangan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
- c. Metode latihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta. Hal-hal yang akan dibahas dalam latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat pemahaman pegawai yang menjadi peserta.
- d. Peserta latihan dan pengembangan harus memenuhi syarat yang telah ditentukan.

Pegawai yang ikut pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh panitia penyelenggara.

2.3.3. Lingkungan Kerja

Menurut **Handoko (2009 ; 109)** lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang meliputi temperatur, kelembaban udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, warna dan lain-lain yang dalam hal ini berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Dalam melaksanakan aktivitas kerja, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja/pegawai, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. **Nitisemito S. Alex (2004 ; 183)**

Lingkungan kerja merupakan tuntunan organisasi dan pegawai terhadap produktivitas sebab lingkungan kerja menjadikan terjadinya perubahan-perubahan. Jadi pimpinan harus memperhatikan bawahannya bagaimana suasana lingkungan kerjanya dengan pengaturan ruangan serta menyediakan alat-alat perlengkapan yang diperlukan. **Simamora (2004 ; 746).**

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan karyawan. **(Wursanto, 2005:288)**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya misalnya kebersihan. **(Nitisemito, 2004:183)**

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. **(Isyandi,2004:134)**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu **(Siagian, 2006:63)** :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu :

1. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar, maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti :

- a. Adanya kantin atau cafetaria dilingkungan perusahaan
- b. Fasilitas kesehatan: dokter dan obat-obatan secara cuma-cuma.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas atau kewajibannya sehari-hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik,

Faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain :

- a. Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang yang dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

b. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gedung. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan-keluhan yang datang dari karyawan.

Pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya sebagai berikut :

- a. Ventilasi yang cukup para gedung
- b. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik
- c. Penggunaan AC (*Air Conditioner*)
- d. Penggunaan *humidifier*, untuk mengatasi kelembaban udara

c. Penerangan

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang tepat pada ruangan bukan sekedar memberikan penerangan yang cukup dan terang benderang, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain

- a. Terdapatnya sinar yang cukup pada ruang kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.

- b. Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua macam persyaratan tersebut diharapkan pada karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih teliti, cermat serta keletihan mental.

- d. Keamanan dan keselamatan kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya keadaan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil.

Penggunaan alat untuk keselamatan kerja, merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang diakibatkan dari keteledoran dalam bekerja.

- 3. Hubungan kerja antar karyawan

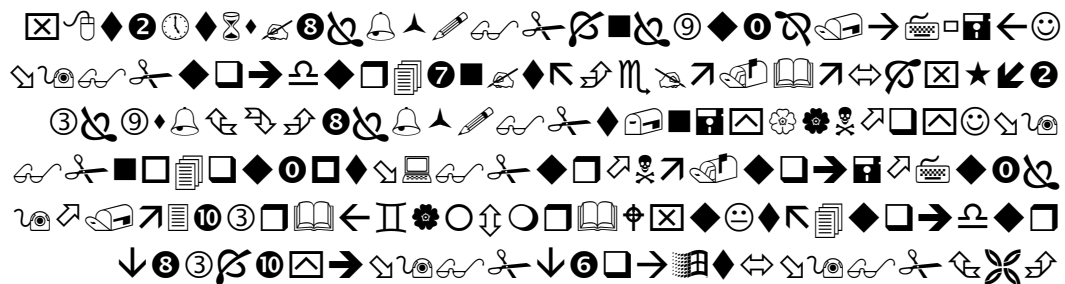
Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik.

Berdasarkan pemaparan diatas maka jelaslah bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi rasa aman dalam bekerja, serta mempunyai pengaruh terhadap sikap para pekerja dalam melakukan tugasnya sehari-hari dalam perusahaan.

2.4 Pandangan Islam Terhadap Prestasi Kerja

Agama islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaklah mereka berjihad dan selalu berusaha disegala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (Prestasi yang tinggi).

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan islam ialah bukan amal sembarang amal dan bukan usaha sembarang usaha, melainkan amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa seseorang. Allah SWT, berfirman dalam surat Al-Mulk, Ayat 1-2:



Artinya: *Maha suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan*

Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu, Yang menjadikan mati dan hidup, supaya

Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha

Perkasa lagi Maha Pengampun. (Al-Mulk, 1-2)

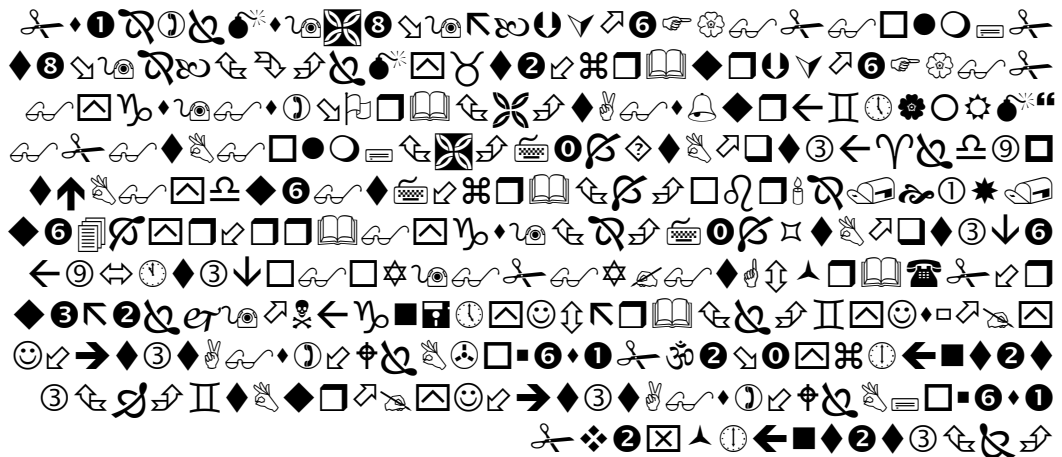
Selama orang tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama islam, maka ia berada dalam keadaan rugi atau kerugian, kesesatan dan kesengsaraan. Allah yang maha adil, menetapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hambanya, akan sesuai dan seimbang dengan apa yang dikerjakan dan diamalkannya (Prestasi kerja).

Demikian pula derajat dan kedudukan manusia dihadapan Allah adalah menurut amal yang telah diperbuatnya. Firman Allah SWT dalam surat Al-Ahqaaf ayat 19.



Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah

mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Al-Ahqaaf, 19).



Artinya: Apabila bumi digoncangkan dengan goncangan (yang dahsyat),

Dan bumi telah mengeluarkan beban-beban berat (yang dikandung)nya, Dan manusia bertanya: "Mengapa bumi (menjadi begini)?" Pada hari itu bumi menceritakan beritanya, Karena Sesungguhnya Tuhanmu telah memerintahkan (yang sedemikian itu) kepadanya. Pada hari itu manusia ke luar dari kuburnya dalam Keadaan bermacam-macam, supaya diperlihatkan kepada mereka (balasan) pekerjaan mereka[1596], Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya. Dan Barangsiapa

yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan)nya pula. (Al-Zalzalah,1-8).

2.5 PENELITIAN TERDAHULU

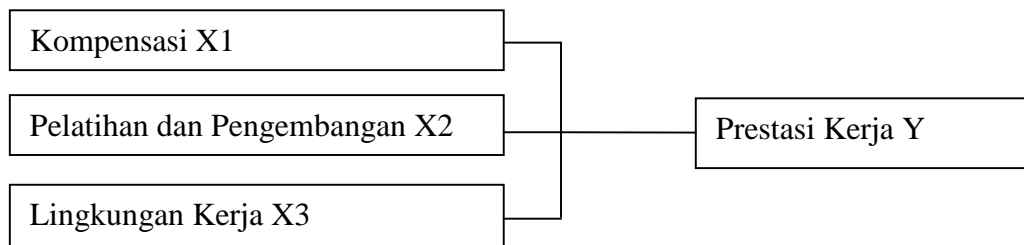
No	Nama dan Judul	Indikator	Hasil
1	Sariyathi (2006) yang berjudul beberapa faktor yang berasosiasi dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. kepuasan kerja (X2) 3. kondisi fisik pekerjaan (X3) 4. kemampuan kerja (X4) 5. prestasi kerja (Y) 	Hasil penelitian menunjukkan (1) Dari hasil perhitungan terbukti bahwa secara bersama-sama maupun secara individual faktor motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik pekerjaan, dan kemampuan berasosiasi signifikan dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung. Dari hasil perhitungan juga terbukti bahwa faktor kemampuan memiliki asosiasi paling kuat dengan prestasi kerja karyawan PDAM Kabupaten Klungkung.
2	Rahmisyari (2007) yang berjudul Analisis faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi (X1) 2. Saran kerja (X2) 3. Prestasi kerja (Y) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi $R^2 = 0,8599$ yang artinya bahwa ada sekitar 86% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor kepuasan kerja, kompensasi dan sarana kerja. Koefisien korelasi ganda 0,6252 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara faktor kepuasan kerja, kompensasi dan sarana kerja sangat kuat yakni sebesar 93%, Diantara ke tiga faktor yang berpengaruh sangat dominan secara berurutan adalah kompensasi dan kepuasan kerja sangat signifikan (0,6900) dan (0,59330) kemudian sarana kerja (0,0463). Pada tingkat kepercayaan 95% dimana kompensasi, kepuasan kerja dan sarana kerja secara statistik berpengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Togo Jaya Kota Gorontalo. Baik pengujian hipotesis secara parsial maupun simultan.
3	Absor Marantika 2004 melakukan penelitian dengan judul Analisis Hubungan prestasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja (X) 2. Prestasi Kerja (Y) 	Dari hasil penelitian menyebutkan Hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama rekan kerja, Keadaan tempat kerja yang meliputi lingkungan dan fasilitas kerja serta peraturan / tata tertib yang diberlakukan

	dengan Lingkungan kerja Karyawan .		ditempat kerja, semua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
--	------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------

2.6 KERANGKA PEMIKIRAN

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain kompensasi, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja, dan amalan agama. Berikut konsep – konsep tersebut diuraikan.

Gambar 2.1
Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai
(T.Handoko 2000 : 54)



2.7 DEFINISI KONSEP OPERASIONAL VARIABEL

No	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Skala
1.	Kompensasi(X1) adalah semua pendapatan yang berbentuk barang maupun tidak langsung diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pegawai Melayu S.P. Hasibuan, (2006:118).	1. Upah yang mencukupi 2. Fasilitas 3. insentif yang diterima 4. Menerima penghasilan tambahan 5. Adanya benefit	Ordinal
2.	Latihan dan Pengembangan (X2) adalah suatu kegiatan yang ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas <i>human relation</i> (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2009 : 44)	1. Pengembangan Keahlian 2. Peningkatan pengetahuan 3. Pembinaan terhadap sikap kerja 4. Kerjasama tim 5. Kemampuan dalam pengambilan keputusan	Ordinal
3.	Lingkungan kerja (X3) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2004 : 183)	1. Rasa aman 2. Kebersihan 3. penerangan 4. keamanan dan keselamatan kerja 5. kebisingan	Ordinal

4.	Prestasi Pegawai (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dalam waktu (Hasibuan, 2005 : 34)	1. Ketepatan Waktu 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan. 3. Kerjasama 4. Keterampilan 5. Tanggung Jawab	Ordinal
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

2.8 HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :
 “Diduga Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Bangkinang Kabupaten Kampar dipengaruhi oleh faktor kompensasi, pelatihan dan pengembangan, dan lingkungan kerja”.

2.9 Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah:

Variabel Terikat (Dependen) : 1. Prestasi Kerja

Variabel Bebas (Independen) : 2. Kompensasi

3. Pelatihan dan Pengembangan

4. Lingkungan Kerja