

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

“Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja” Tangkilisan(2005:164). Berdasarkan Robbins (2003:30) “kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Berdasarkan pendapat Luthans (2006:243) ”kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting”. Davis (1985) dalam Mangkunegara (2005:117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works*”.

Senada dengan pengertian kepuasan kerja yang diajukan oleh Handoko (2001:193), yaitu “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak

menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

#### **b. Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006:243) ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri, Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan, atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji, merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator dari kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, dan gaji. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Mangkunegara (2005:120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. Sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

## **2. Honorarium**

### **a. Upah dan Honorarium**

Honorarium sebagai sarana motivasi yang mendorong para tenaga kependidikan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Pemberian honorarium dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para tenaga kependidikan dan keluarga mereka. Honorarium dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada tenaga kependidikan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Menurut kamus besar Bahasa Indonesia honorarium bermakna upah sebagai imbalan jasa. Honorarium merupakan suatu faktor pendorong bagi tenaga kependidikan untuk bekerja lebih baik agar kinerja tenaga kependidikan dapat meningkat.

Menurut undang-undang tenaga kerja No.13 Tahun 2003, Bab 1, Pasal 1 berisikan “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja,

kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, memberikan definisi “upah sebagai sebagai berikut upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu kerja berfungsi sebagai suatu jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produktifitas yang dinyatakan dalam nilai atau bentuk yang ditetapkan menurut suatu persetujuan Undang-Undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja.”

Selanjutnya pengertian gaji dan upah adalah sebagai berikut “Gaji (*salary*) biasanya dikatakan upah (*wages*) yang dibayarkan kepada pimpinan, pengawas, dan tata usaha pegawai kantor atau manajer lainnya. Gaji umumnya tingkatnya lebih tinggi dari pada pembayaran kepada pekerja upahan. Upah adalah pembayaran kepada karyawan atau pekerja yang dibayar menurut lamanya jam kerja dan diberikan kepada mereka yang biasanya tidak mempunyai jaminan untuk dipekerjakan secara terus-menerus” (Purwono,2003:2).

Berdasarkan pendapat diatas honorarium bermakna upah yang merupakan imbalan jasa yang diterima oleh tenaga kependidikan sebagai faktor pendorong bagi tenaga kependidikan untuk semangat dalam bekerja sehingga mewujudkan kinerja yang memuaskan.

Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2001 dan keputusan Menteri Keuangan tentang PPh pasal 21 tahun 2003, ada dijelaskan mengenai tingkat upah yang diterima karyawan.

“Upah yang diterima karyawan dibagi atas beberapagolongan yaitu:

1. Upah harian lepas  
Upah yang diterima bila dalam satu hari kerja jika seorang melakukam pekerjaan yang telah ditentukan. Orang yang bekerja dengan upah harian lepas biasanya tidak terikat kerja kepada majikan.
2. Upah pegawai tetap  
Upah yang diperoleh seorang berdasarkan jangka waktu yang telah ditetapkan dengan jumlah yang diterimanya pun bersifat tetap seperti gaji bulanan.
3. Upah borongan  
Upah yang diperoleh seseorang sesuai kesepakatan antara pekerja dengan penyuruh (penyewa) dan besarnya upah yang diterima juga tergantung kesepakatan diantara dua belah pihak, jenis pekerjaan yang telah disepakati ini harus selesai dilakukan tanpa turut campur tangan dari pihak penyewa.

#### 4. Upah Honorarium

Upah yang diterima jika pekerjaan dilakukan dan sedangkan jumlahnya tergantung dari kesepakatan pekerja dengan pimpinan. Orang yang menerima upah honorarium biasanya tidak terikat kerja dengan pimpinan

Sedangkan menurut keputusan hasil sosialisasi Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan seluruh sekolah dan di dalam aplikasi SIPKS menetapkan tingkatan honorarium Pegawai Tidak Tetap (PTT) yang terbagi menjadi beberapa Kategori untuk Tenaga Kependidikan diantaranya sebagai berikut :

1. Tenaga Kependidikan (TU/Laboran/Pustakawan)  
Kategori A, Kategori B, Kategori C, Kategori D, Kategori E, Kategori F, Kategori G
2. Tenaga Kependidikan (Tenaga Keamanan/Kebersihan)  
Kategori A, Kategori B, Kategori C, Kategori D, Kategori E, Kategori F, Kategori G

Dari uraian diatas disimpulkan bahwa dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150 Tahun 2001 dan keputusan Menteri Keuangan tentang PPh pasal 21 tahun 2003 memiliki empat tingkat golongan, sedangkan menurut keputusan hasil sosialisasi Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan seluruh sekolah dan di dalam aplikasi SIPKS memiliki dua kategori.

#### **b. Kompensasi dan Honorarium**

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang atau honorarium untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang tenaga kerja berusaha bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi di mana dia bekerja dan karena itulah instansi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawainya yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan Sastrohadiwiryo (2005:181).

Menurut Hasibuan (2006: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Sedangkan menurut Nawawi (2005:414) kompensasi adalah gaji atau upah dari pemerintah kepadapelaksanaan pekerjaan oleh pegawai/karyawan untuk mewujudkan tugas-tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan umum (*publicservice*), pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan rakyat dan tugas-tugas kenegaraan lainnya. Dari beberapa definisi kompensasi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa berupa pendapatan moneter maupun nonmoneter yang diberikan pemerintah bagi pegawai/karyawan yang telah memberikan sumbangan tenaga maupun pikiran demi tercapainya tugas-tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan umum (*public service*), pelaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan rakyat, dan tugas-tugas kenegaraan lainnya.

Berdasarkan pendapat diatas kompensasi merupakan bentuk upah atau barang yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang dibayar oleh perusahaan, hal ini sebagai cara perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang berguna bagi pertumbuhan organisasi perusahaan atau instansi.

Menurut Simamora (2004:420) kompensasi (yang dijadikan sebagai indikator) terdiri dari:

1. Kompensasi finansial
  - a. Kompensasi langsung : 1. bayaran pokok (*base pay*) berupa honorarium, 2. bayaran prestasi (*merit pay*), 3. bayaran insentif (*insentive pay*) berupa bonus, komisi, pembagian labas, pembagian keuntungan, dan pembagiannya, 4. bayaran tertangguh (*deferred pay*) berupa program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
  - b. Kompensasi tidak langsung: 1. program perlindungan berupa asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja, 2. bayaran di luar jam kerja berupa liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil, 3. fasilitas berupa kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
2. Kompensasi nonfinansial

- a. Pekerjaan berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b. Lingkungan kerja berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Jadi menurut pendapat di atas kompensasi memiliki dua bentuk yaitu pertama kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, dan yang kedua kompensasi non finansial berupa tugas-tugas menarik dan lingkungan kerja, dan honorarium merupakan bentuk kompensasi finansial.

### **c. Faktor-faktor penetapan honorarium**

Menurut Manulang (2009:124) disebutkan adanya faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menetapkan honorarium, yaitu :

1. Pendidikan  
Pendidikan berpengaruh terhadap tingkat gaji/honorarium yang diberikan. Pegawai yang memiliki pendidikan yang tinggi akan memperoleh gaji/honorarium yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan rendah.
2. Pengalaman  
Pengalaman juga mempunyai andil dalam mempengaruhi gaji yang diberikan. Pegawai yang berpengalaman akan memperoleh gaji/honorarium yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman.
3. Tanggungan  
Banyaknya tanggungan yang harus ditanggung oleh pegawai juga turut mempengaruhi gaji/honorarium yang diberikan. Pegawai yang mempunyai tanggungan yang banyak akan mendapatkan gaji/honorarium yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang mempunyai tanggungan yang sedikit.
4. Kemampuan Perusahaan  
Besarnya gaji/honorarium yang diterima oleh karyawan tergantung pada kemampuan perusahaan. Bila perusahaan mengalami keuntungan para pegawai harus turut menikmati melalui kenaikan gaji/honorarium dan pembagian keuntungan.
5. Keadaan Ekonomi  
Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor yang penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian gaji/honorarium. Apabila karyawan tinggal di daerah yang biaya hidupnya lebih tinggi, maka akan mendapatkan gaji/honorarium yang lebih besar.

#### 6. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan harus turut mengambil bagian dalam penentuan gaji yang adil. Karyawan yang bekerja di tempat terpencil atau di lingkungan pekerjaan yang membahayakan keselamatannya, haruslah mendapatkan gaji/honorarium yang besar. Untuk menentukan besar kecilnya gaji bagi karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

- a. Pasar tenaga kerja, yaitu mekanisme penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Tingkat upah yang berlaku di daerah tersebut
- c. Situasi laba perusahaan
- d. Tingkat keahlian yang diperlukan
- e. Peraturan pemerintah

Jadi dari penjelasan di atas indikator untuk menetapkan honorarium ada 6 yakni pendidikan, pengalaman, tanggungan, kemampuan perusahaan, keadaan ekonomi dan kondisi pekerjaan. Selain faktor-faktor yang telah disebutkan diatas, penentuan besarnya honorarium juga dipengaruhi oleh kebijakan. Namun kebijakan honorarium ini mempunyai kelemahan yaitu meskipun perusahaan mampu membayar gaji/honorarium yang lebih tinggi tetapi mengambil keputusan untuk membayar gaji/honorarium pada tingkat upah minimum.

### **3. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja bagian produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata "produktif"Artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam. Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya.

Agar dapat lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli. Menurut Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Hasibuan (2001:94) mengemukakan bahwa "pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan jasa - jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut Sedarmayanti (2001:50) mengemukakan bahwa " *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses".

Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:224) mengemukakan bahwa "kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".

Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu sekolah.

### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1.kemampuan mereka; 2.motivasi; 3.dukungan yang diterima; 4.keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan; dan 5.hubungan mereka dengan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

### **c. Indikator Kinerja**

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam sekolah dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Bernadine (dalam Mas'ud,2004) adalah sebagai berikut:

#### **1. Kualitas,**

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu,  
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas,  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian,  
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Menurut Mathis (2002: 78) kinerja tenaga kependidikan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja  
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja  
Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.
3. Pemanfaatan waktu  
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan sekolah.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja tenaga kependidikan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja tenaga kependidikan yang bersangkutan.

## B. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Berikut rangkuman dari penelitian terdahulu yang terkait dengan tema skripsi yang penulis ajukan.

1. Muhammad Ramzan, MBA dkk (*International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2; February 2014*)

Penelitian yang dilakukan oleh Muhhad Ramzan, MBA , Hafiz M. Kashif Zubair, MBA, Ghazanfar Ali, MBA dan Muhammad Arslan, MBA yang berjudul “*Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)*”, disimpulkan Kompensasi memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Ini terbukti dari analisis korelasi bahwa semua variabel independen memiliki hubungan positif untuk satu sama lain. Analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan dan positif terhadap karyawan kinerja. Untuk variabel gaji variabel gaji pekerjaan adalah 0,189 yang lebih besar dari alpha, nilai imbalan lebih besar dari alpha ( $0,119 > 0,05$ ), dan kompensasi tidak langsung lebih besar dari alpha ( $0,178 > 0,05$ ) Analisis deskriptif juga mengungkapkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Hasil ANOVA menunjukkan bahwa pendidikan memiliki dampak yang tidak sama terhadap kinerja karyawan.

2. Serena Aktar dkk (*IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*)

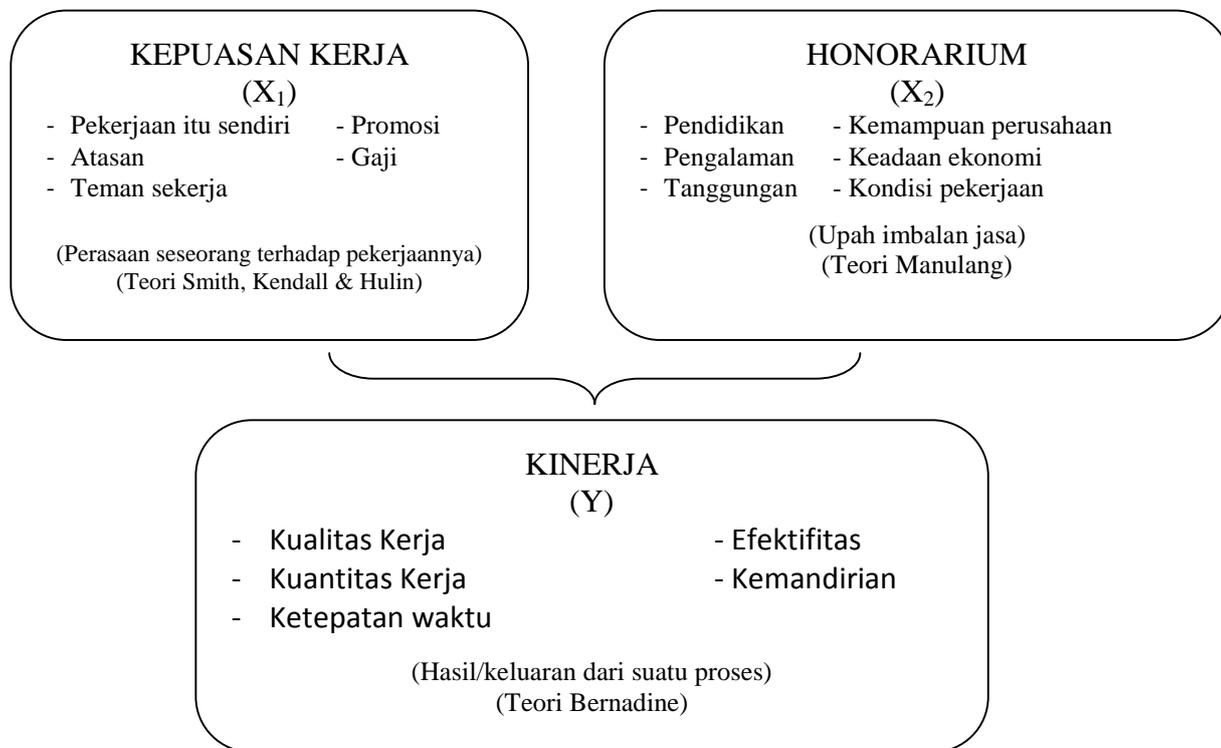
ISSN: 2278-487X. Volume 6, Issue 2 (Nov. - Dec. 2012), PP 09-15. Penelitian yang dilakukan Serena Aktar, Muhammad Kamruzzaman Sachu, dan Md. Emran Ali yang berjudul “*The Impact of Rewards on Employee Performance in Commercial Banks of Bangladesh: An Empirical Study*”, menyimpulkan bahwa sekarang sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang paling penting dari suatu organisasi untuk tetap kompetitif di dunia bisnis. Hasil dari penelitian ini menentukan hubungan antara imbalan dan kinerja karyawan dan juga menentukan hubungan antara intrinsik dan ekstrinsik imbalan. Dalam perhitungan Analisis Regresi itu menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel dependend dan variabel independen yang berarti kinerja 70,2% tergantung pada intrinsik dan ekstrinsik reward. Berikut ekstrinsik juga menunjukkan bahwa ada korelasi kuat yang signifikan antara ekstrinsik dan intrinsik. R Square adalah 0,492 dan 0,987 yang mengatakan kepada kami bahwa sekitar 49% dan 98,7% hubungan antar variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan hasil penelitian, hal itu menunjukkan bahwa hanya imbalan ekstrinsik atau intrinsik tidak cukup untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang sangat. Jika bank komersial Bangladesh menjaga kedua jenis penghargaan untuk karyawan dari itu akan meningkatkan kinerja.

3. Tesis Kristina Nugi Keran, 2012 tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang”. Dalam penelitian ini ada 3 variabel independen (variabel bebas yakni motivasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ )). Sedangkan

variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil untuk variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $0,000 < 0,05$ , sedangkan untuk variabel kompetensi juga sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $0,000 < 0,05$ , dan untuk variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $0,108 > 0,05$ .

4. Tesis I Made Yusa Dharmawan, 2011 tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”. Dalam penelitian ini ada 2 (dua) variabel independen (variabel bebas) yakni kompensasi dan lingkungan kerja non fisik, 2 (dua) variabel dependen (variabel terikat) disiplin dan kinerja karyawan. Dari hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja yang ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* sebesar 0,218. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja sama menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* sebesar 0,204. Dan untuk variabel disiplin terhadap kinerja juga memberikan hasil yang berpengaruh positif dan signifikan ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* sebesar 0,572. Hasil analisis data secara statistik juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin karyawan yang ditunjukkan dari nilai *standardized direct effect* sebesar 0,437.

### C. Kerangka Konseptual



Gambar : 2.1

Dari kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa peneliti meneliti 2 variabel bebas yakni kepuasan kerja(X1) dan honorarium (X2) yang berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y). Menurut teori smith,kendall&hullin ada 5 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni 1.pekerjaan itu sendiri; 2. Atasan; 3. teman sekerja; 4. Promosi; 5.gaji.

Sedangkan dalam variabel honorarium ada 6 indikator yang mempengaruhinya yakni 1.pendidikan; 2.pengalaman; 3.tanggungan; 4.kemampuan perusahaan; 5.keadaan ekonomi; 6.kondisi pekerjaan hal ini dikemukakan oleh teori dari manulang.

Dari kedua variabel bebas diatas mempengaruhi kinerja, dan untuk mengukur variabel kinerja menurut teori bernadine ada 5 indikator yakni 1.kualitas kerja; 2.kuantitas kerja; 3.ketepatan waktu; 4.efektifitas; 5.kemandirian.