

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan Menurut Robbins (2017) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif. Pendapat lain mengatakan bahwa, kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu, kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya Sinambela, dkk (2017).

Pernyataan - pernyataan tersebut sesuai dengan *Performance Theory* dari Goffman (1969) yang menyatakan bahwa kita masing-masing menunjukkan kinerja dalam masyarakat, baik melalui pakaian

yang kita kenakan, percakapan yang kita adakan atau makanan yang kita makan, semuanya adalah pertunjukan yang dirancang sebagai sistem sinyal untuk diri kita sendiri dan orang lain dari tempat kita dalam kelompok sosial kita.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas yang dinilai berdasarkan pada kriteria standar penilaian tertentu, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan hasilnya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjuntak (2017) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Faktor individu

Individu adalah kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melakukan kerja. Kemampuan karyawan dibedakan menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* . artinya karyawan dengan IQ diatas rata-rata dan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka besar kemungkinan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor dukungan organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja. Dukungan tersebut bisa berupa penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap karyawan perlu memiliki dan memahami uraian dan tugas yang jelas.

3) Faktor dukungan manajemen

Kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, dan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) antara lain sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar

kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

2) Kuantitas

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

3) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

4) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pendapat lain mengungkapkan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Robbins (2017). Pernyataan tersebut sesuai dengan *Work Environment Theory* dari Kurt Lewin (1930) teori ini mengggagas bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (termasuk interaksi dengan orang lain) dan apa yang terjadi di dalam dirinya, seperti imajinasi dan pengetahuan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi sosial, psikologi, dan fisik yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Robbins (2017) terdapat empat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Suhu

Temperatur yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan mampu menghasilkan output sesuai dengan yang diharapkan.

2) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Jika karyawan sedang fokus mengerjakan tugasnya tentu tidak senang mendengarkan suara yang bising.

3) Penerangan

Baik buruknya penerangan sangat berpengaruh terhadap konsentrasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Penerangan yang cukup dan tidak menyilaukan akan membantu menciptakan semangat dan kegairahan kerja.

4) Mutu udara

Pertukaran udara yang cukup dalam ruang kerja sangat diperlukan apabila ruang tersebut penuh dengan karyawan.

c. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) antara lain sebagai berikut :

1) Penerangan

Intensitas yang dapat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2) Keamanan kerja

Persentase keamanan kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

3) Kondisi kerja

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.

4) Hubungan antara karyawan dan pimpinan

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

5) Penggunaan warna

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di tempat kerja.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian gaya kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2017) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Adapun pendapat lain yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey dalam Maludin, 2017). Menurut Rivai (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tak tampak oleh bawahannya, yang juga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan itu adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kenerja bawahannya. Pernyataan

tersebut sesuai dengan *Leadership Styles Theory* dari Kurt Lewin (1930) Psikolog Kurt Lewin mengembangkan kerangka kerjanya pada tahun 1930-an, dan ini memberikan dasar dari banyak pendekatan yang diikuti setelahnya. Dia berpendapat bahwa ada tiga gaya kepemimpinan utama, yaitu: *Autocratic leaders* (pemimpin otoriter), *Democratic leaders* (pemimpin demokratis), *Laissez Fair* (kebebasan).

Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu arahan dari seseorang atau pemimpin yang dapat menggerakkan dan mengendalikan orang lain atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Menurut Luthans (2018) terdapat 4 faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1) Karisma

Memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.

2) Inspirasi

Mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3) Simulasi

Simulasi intelektual dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.

4) Memerhatikan staf secara individu

Bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

c. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Kartono (2016) terdapat 6 indikator dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

4. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Menurut Dessler (2020) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Adapun pendapat lain yang mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko (2017). Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Pendapat diatas sejalan dengan *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (1959). Dia berpendapat bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) terdapat sepuluh faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja lebih banyak daripada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas karyawan baik maka jumlah kompensasi akan semakin besar.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum.

6) Biaya hidup

Apabila biaya di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalamannya lama maka gaji atau kompensasi juga semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena mendekati kondisi *full employment*.

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

c. Indikator kompensasi

Menurut Panggabean dalam gunawan (2017) terdapat tiga indikator dalam mengukur variabel kompensasi, yaitu sebagai berikut :

1) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja , jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan sendiri.

5. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Suwatno dan Priansa (2018) menjelaskan pengembangan karir adalah *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karier individu dengan proses manajemen karir organisasi. Pengertian lain mengatakan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Rivai (2017). Sedangkan menurut Priansa (2019), pengembangan karir adalah peningkatan kapasitas pribadi pegawai dalam konteks karier melalui saluran pola atau jalur karier yang tersedia di perusahaan. Pengertian diatas sejalan dengan *Career*

Development Theory yang dikemukakan oleh Ginzberg (1951). Dia berpendapat bahwa perkembangan dalam proses pilihan karir mencakup tiga tahap yang utama, yaitu fantasi, tentatif, dan realistik.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan karyawan untuk mencapai karir individual karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Siagian (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai yaitu:

1) Prestasi Kerja

Jika prestasi cenderung meningkat maka dapat dipertimbangkan supaya bisa promosi jabatan yang lebih tinggi.

2) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomisasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

3) Kinerja

Karyawan yang berkinerja tinggi akan memperoleh kesempatan dan peluang jenjang karier yang lebih besar dibandingkan karyawan yang berkinerja rendah.

4) Produktivitas kerja

Karyawan yang memiliki produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karier yang relative lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki produktivitas rendah.

5) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki karyawan akan memudahkannya untuk mengembangkan perusahaan.

c. Indikator Pengembangan karir

Menurut Handoko (2017) terdapat 6 indikator pengembangan karir yaitu:

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

2) Eksposur

Eksposur adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.

3) Kesempatan organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4) Mentor dan sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memomosisikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

5) Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6) Dukungan manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan para manajer.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan sebagai berikut

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
1.	Nurdin, Jaelani, Priyono (2017). Volume 3 No. 2 ISSN: 2549-3477 http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/29	Variabel bebas : a. Gaya Kepemimpinan b. Pengembangan Karir c. Lingkungan Kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	0		Kinerja Karyawan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2.	Sholichah, Mulyono, Purnamasari (2019). Vol.1 No.1. ISSN:2622-6367. https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/iqtisad/article/view/357	Variabel bebas : a. Lingkungan Kerja b. Kompensasi c. <i>Organization Citizenship (OCB)</i> Variabel terikat : a. Kinerja karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja, kompensasi, organizational citizenship behaviour secara bersama-sama mempunyai ubungan dan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Prahasti, Wahyono (2018). Jurnal BENING P-ISSN 2252-6544. https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/28257 .	Variabel bebas : a. Gaya Kepemimpinan b. Budaya Organisasi c. Lingkungan kerja Variabel terikat : a. Kinerja Karyawan Variabel Intervening : b. Kepuasan Kerja	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Yona (2018). Jurnal BENING Volume 5 No. 2 ISSN p: 2252-	Variabel bebas : a. Kepemimpinan b. Kompensasi c. Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	5262 ISSN e: 2614-499 https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/1331	Variabel terikat : a. Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5.	Fauzi (2018). Jurnal Satya Mandiri. Vol 4, No.1. ISSN : 2460-1403 https://www.lppm.usni.ac.id/jurnal/Jurnal%20Satya%20Mandiri.pdf	Variabel bebas : a. Kompensasi b. Lingkungan Kerja Variabel terkait : a. Kinerja karyawan Variabel intervening : a. Motivasi Kerja	Terdapat pengaruh langsung positif signifikan antara kompensasi dan Kinerja karyawan Tidak terdapat pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Massie, Kawet, dan Sendow. (2017). Jurnal EMBA. Vol.5 No.3. ISSN 2303-1174. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18286	Variabel bebas : a. Lingkungan Kerja b. Budaya Organisasi c. Kepemimpinan Variabel terikat : a. Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Sunarsi (2017). Jurnal Riset Manajemen. Vol.1, No.2. ISSN : 2356-3923. http://dx.doi.org/10.32493/Inovasi.v5i1.p1-18.1707	Variabel bebas : a. Gaya Kepemimpinan b. Disiplin Kerja Variabel terikat : a. Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8.	Suwanto (2019). Jurnal EMBA Vol.1, No.2. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935	Variabel bebas : a. Lingkungan Kerja b. Gaya Kepemimpinan Variabel terikat : a. Kinerja karyawan	Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v1i2.3448		secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	Sari, Cipto (2018). Jurnal bisnis Darmajaya. Vol 4. No.2, Juli. ISSN : 2443-3578 https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/1466	Variabel bebas : a. Gaya Kepemimpinan b. Disiplin Kerja c. Kompensasi Variabel terikat : a. Kinerja karyawan	Variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Kusjono, Ratnasari (2019). Jurnal BENING Vol. 2 No. P-ISSN 2252-5262. http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v2i2.2230	Variabel bebas: a. Motivasi b. Kompensasi Variabel terikat: a. Kinerja Karyawan	Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
11.	Putra, Hasanuddin, Wirastuti(2018). Jurnal Ekonomi Vol. 4. ISSN : 2443-3578 (On Line)/ ISSN : 2443-1850 (Print) https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100	Variabel bebas: a. Kompensasi b. Motivasi Variabel terikat: a. Kinerja karyawan	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Aromega, Kojo, Victor (2019). Jurnal Lengkong. Vol.7 No.1 ISSN 2303-1174 https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22531	Variabel bebas: a. Kompensasi b. Disiplin Kerja Variabel terikat: a. Kinerja karyawan	Kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
13.	Jufrizen,	Variabel bebas:	Kompensasi dan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	Ramadhani. (2017). Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara. Vol. 3 No. 1. ISSN: 2654-4326 https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561	a. Kompensasi b. Lingkungan Kerja variabel terikat: a. Kinerja Karyawan b. Kepuasan Kerja	lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
14.	Gunawan (2017). Jurnal AGORA Vol.5,No. 1. ISSN : 2443 1850 http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5273	Variabel bebas: a. Kompensasi b. Budaya Organisasi variabel terikat: a. Loyalitas Karyawan	Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan secara signifikan.
15.	Farizki, Wahyuati (2017). Jurnal EMBA Volume 6, Nomor 5. e-ISSN : 2461-0593 file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/1488-Article%20Text-5501-1-10-20200113.pdf	Variabel bebas: a. Motivasi Kerja b. Lingkungan Kerja Variabel trikat: a. Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Ferawati. Jurnal AGORA Vol. 5, No.1, (2017). ISSN 2623-2634 http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321	Variabel bebas: a. Lingkungan Kerja b. Disiplin Kerja Variabel terikat: a. Kinerja karyawan	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
17.	Tjibrata, Lumanaw, Dotulong (2017).	Variabel bebas: a. Beban Kerja b. Lingkungan Kerja	Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	Vol.5 No.2. ISSN 2303-1174 http://dx.doi.org/10.31602/al%20iqti%20ishadiyah.v6i2.3559	<i>Variabel terikat:</i> a. Kinerja Karyawan	variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
18.	Putri, Ratnasari (2019). Vol. 7 No. E-ISSN: 2548-9836 https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083	<i>Variabel bebas:</i> a. Tingkat Pendidikan b. Pelatihan c. Pengembangan Karir <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan
19.	Yona (2018). Jurnal Bening. Volume 5 No. 2. P-ISSN 2252-5262 https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1331	<i>Variabel bebas:</i> a. Kepemimpinan b. Kompensasi c. Lingkungan Kerja <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
20.	Kawilarang, Kawet, Uhing (2017). Vol.5 No.2. ISSN 2303-1174 https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16005	<i>Variabel bebas:</i> a. Pengembangan Karir b. Komunikasi c. Promosi Jabatan <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan
21.	Pitriyani, Halim . (2020). Jurnal EMBA. Volume 1, Nomor 1. eISSN: 2746-2137 https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900	<i>Variabel bebas:</i> a. Pengalaman Kerja b. Latar Belakang Pendidikan c. Kompensasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
22.	Pratiwi, Widyaningrum, Noviandari (2017). Vol 4. P-ISSN 2527-7502 http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/670	<i>Variabel bebas:</i> a. Pengembangan Karir b. Gaya Kepemimpinan c. Motivasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
23.	Sunarsi, Akbar, Prasada, Kristianti, Muliani, Anjayani, Hendra (2017). Vol.XI, No.2, hal. ISSN(P): 2087-3921; ISSN(E): 2598-9715. https://stmikdharmapalariau.ac.id/ojs/index.php/jikb/article/view/9	<i>Variabel bebas:</i> a. Pengembangan Karir b. Kompetensi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
24.	Rosmadi (2018). Jurnal BENING Vol. 14 No. 3 ISSN 2303-1174 file:///C:/Users/user/AppData/Local/Temp/120-Article%20Text-96-1-10-20180206.pdf	<i>Variabel bebas:</i> a. Pengembangan Karir b. Pelatihan c. Disiplin <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan
25.	Syahputra, Tanjung (2020). Jurnal EMBA Volume 3, Nomor 2 . e-ISSN 2623-2634 http://dx.doi.org/10.30596%2Fmane	<i>Variabel bebas:</i> a. Pengembangan Karir b. Pelatihan c. Kompetensi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	ggio.v3i2.5130		
26.	Kaseger, Sendow, Tawas (2017). Vol.5 No.2. ISSN 2303-1174 https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17351	<i>Variabel bebas:</i> a. Pengembangan Karir b. Pengalaman Kerja c. Keterlibatan Kerja <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
27.	Kawilarang, Kawet, Uhing. (2017). Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 ISSN 2303-1174 https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16005	<i>Variabel bebas:</i> a. Pengembangan Karir b. Komunikasi c. Promosi Jabatan <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
28.	Mukmin, Prasetyo. (2021) Jurnal Manejerial Bisnis Vol. 4 No. 2 ISSN 2597-503X https://doi.org/10.37507/map.v2i03.210	<i>Variabel bebas:</i> a. Gaya Kepemimpinan b. Budaya Organisasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan <i>Variabel intervening</i> Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
29.	Simanjuntak, Hazriyanto. (2019). Jurnal EMBA Volume 2, Nomor 4 e-ISSN : 2621-9441 https://ejournal.ymbz.or.id/index.php/KIB/article/view/127	<i>Variabel bebas:</i> a. Gaya Kepemimpinan b. Karakteristik Individu c. Budaya Organisasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
30.	Tanjung, Zulhardi. (2019). Jrnal BENING Volume 5 No. 2	<i>Variabel bebas:</i> a. Gaya Kepemimpinan b. Disiplin Kerja c. Kompensasi	Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	P-ISSN 2252-5262 https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1796	<i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	karyawan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
31.	Parashakti, Setiawan. (2019). JURNAL Samudra Ekonomi Dan Bisnis. Vol 10, No 1 P-ISSN 2089-1989. https://ejournalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1125	<i>Variabel bebas:</i> a. Gaya Kepemimpinan b. Motivasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
32.	Linda, Windayanti. (2018). Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Vol.3 P-ISSN 2527-7502 https://doi.org/10.36226/jrmb.v3iS1.143	<i>Variabel bebas:</i> a. Kompensasi b. Motivasi c. Kepuasan <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
33.	Satedjo, Kempa. (2017). AGORA. Vol. 5, No. 3 E-ISSN 2581-2165 http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6066	<i>Variabel bebas:</i> a. Kompensasi b. Disiplin Kerja <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
34.	Harahap, Khair.	<i>Variabel bebas:</i>	Kompensasi

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	(2019). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 1 ISSN 2623-2634 http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404	a. Kepemimpinan b. Kompensasi <i>Variabel terikat:</i> Kepuasan Kerja <i>Variabel Intervening</i> <i>Motivasi Kerja</i>	berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
35.	Qustolani. (2017). Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi. Vol. 4 Nomor 2 ISSN : 2356-3923 https://dlwqtxts1xzle7.cloudfront.net/61540702/737-1541-1-PB20191217-70679	<i>Variabel bebas:</i> a. Kepuasan Kerja b. Kompensasi c. Keadilan Prosedural <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
36.	Candra. (2020). Jurnal BENING. Vol. 3 No. 1. ISSN. 2614-7823. https://ojs.diniyah.ac.id/index.php/Ar-Ribhu/article/view/123	<i>Variabel bebas:</i> a. Gaya Kepemimpinan b. Budaya Organisasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan <i>Variabel Intervening</i> Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
37.	Sukmawati, Ratnasari, Zulkifli. (2020). Jurnal Dimensi. VOL. 9, NO. 3. ISSN: 2085-9996 https://www.jurnal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/	<i>Variabel bebas:</i> a. Gaya Kepemimpinan b. Komunikasi c. Pelatihan Etos Kerja d. Karakteristik Individu <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	article/download/2722/1893		
38.	Agustin. (2021). Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 4, No. 2. ISSN: 2581-2769 http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9081	<i>Variabel bebas:</i> a. Gaya Kepemimpinan <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
39.	Handoko, Mardi, Hartati. (2021). Jurnal EMA. Volume 6 Nomor 1. ISSN : 2581-1584 https://dx.doi.org/10.47335/ema.v6i1.61	<i>Variabel bebas:</i> a. Lingkungan Kerja b. Gaya Kepemimpinan c. Kompensasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
40.	Yuliawan, Nurrohman. (2021). Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil. Volume 11, Nomor 01. ISSN 2622-6421. https://www.mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/view/768	<i>Variabel bebas:</i> a. Lingkungan Kerja b. Budaya Organisasi c. Kompensasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
41.	Sulaeman, Suryani, Sularmi, Guruh. (2021). Jurnal JENIUS. Vol. 4, No. 2. ISSN: 2581-2769	<i>Variabel bebas:</i> a. Kompensasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i2.9082		
42.	Tanjung, Nurcahyani, Hasibuan. (2021). Jurnal Manajemen dan Bisnis. Volume XIII, Nomor 2. ISSN 1978-2241 http://dx.doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798	<i>Variabel bebas:</i> a. Gaya Kepemimpinan b. Lingkungan Kerja c. Beban Kerja d. Kompensasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
43.	Tamba, Husain. (2021). Jurnal PERKUSI. VOLUME 1, NOMOR 3. ISSN 2776-1568 http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11136	<i>Variabel bebas:</i> a. Kompensasi b. Disiplin Kerja <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
44.	Cahya, Oki, Khristian, Norlyah. (2021). SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION. Vol. 4, No. 3. ISSN 2615-3009 https://www.ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/323	<i>Variabel bebas:</i> a. Kompensasi b. Lingkungan Kerja. <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
45.	Fatma,	<i>Variabel bebas:</i>	Lingkungan kerja

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	Hardiyono, Kaok, Aprilius. (2020). Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial. Vol.11, No.2. ISSN: 2354-7723 10.35724/jies.v11i2.2754	a. Lingkungan Kerja. b. Budaya Organisasi <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
46.	Nabawi. (2019). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 2. ISSN 2623-2634. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667	<i>Variabel bebas:</i> a. Lingkungan Kerja. b. Kepuasan Kerja c. Beban Kerja <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
47.	Manihuruk, Tirtayasa. (2020). Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 3, Nomor 2. ISSN 2623-2634. http://dx.doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040	<i>Variabel bebas:</i> a. Lingkungan Kerja. b. Motivasi Kerja c. Stres Kerja <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
48.	Fatah. (2021). Jurnal EMBISS. Vol 1, (2). ISSN: 2747-0938. https://www.embiss.com/index.php/embiss/article/view/24	<i>Variabel bebas:</i> a. Pengembangan Karir b. Motivasi Kerja <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
49.	Fauzi, Wakhidah. (2020).	<i>Variabel bebas:</i> a. Disiplin Kerja	Pengembangan karir berpengaruh signifikan

No	Penulis & Identitas Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil
	Jurnal Ekonomika dan Bisnis. Volume 7 No.1. ISSN 2685-2446. https://doi.org/10.51792/jeb.Vol7.Jeb1.28	b. Motivasi c. Pengembangan karir <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	terhadap kinerja karyawan.
50.	Prayekti, Sekarini. (2020). Jurnal EBBANK. Vol.11. No. 2. ISSN 2442 4439 http://www.ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBAN/article/view/208	<i>Variabel bebas:</i> a. Kompensasi b. Lingkungan Kerja c. Pengembangan karir <i>Variabel terikat:</i> Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan Antar Variabel

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Shela,dkk (2018) Aspek fisik dari lingkungan tempat kerja dapat memiliki dampak langsung pada produktivitas,

kesehatan dan keselamatan, kenyamanan, konsentrasi, kepuasan kerja, dan semangat dari orang-orang dalam organisasi tersebut. Pernyataan tersebut sesuai dengan *Work Environment Theory* dari Kurt Lewin (1930) teori ini menggagas bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya (termasuk interaksi dengan orang lain) dan apa yang terjadi di dalam dirinya, seperti imajinasi dan pengetahuan.

Hal ini dibuktikan oleh Denok (2020); Lilis (2019); Suwanto (2019); Yuliawan (2021) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Tjiptono dalam Maludin (2017) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Hartanto dalam Ryani (2019) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Pernyataan tersebut sesuai dengan *Leadership Styles Theory* dari Kurt Lewin (1930) Psikolog Kurt Lewin mengembangkan kerangka kerjanya pada tahun 1930-an, dan ini memberikan dasar dari banyak pendekatan yang diikuti setelahnya. Dia berpendapat bahwa ada tiga gaya kepemimpinan utama, yaitu: *Autocratic leaders*

(pemimpin otokratis), *Democratic leaders* (pemimpin demokratis), *Laissez Fair* (kebebasan).

Hal ini dibuktikan oleh Hazriyanto (2019); Monica (2019); Agustin (2021); Tanjung (2021) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Laminigrum dalam Dewi 2019). Pendapat diatas sejalan dengan *Two Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg (1959). Dia berpendapat bahwa ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebut faktor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

Hal ini dibuktikan oleh Prayekti (2020); Pitriyani (2020); Rona, dkk (2018); Cahya (2021) dari hasil penelitian nya membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

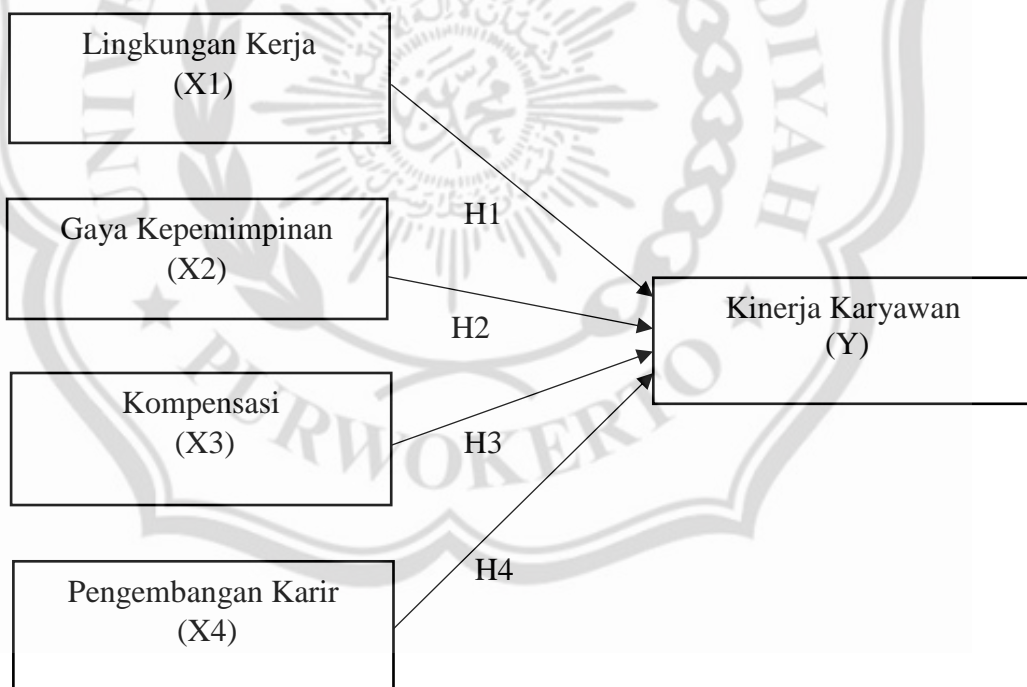
d. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Martoyo dalam Gian, dkk (2017) pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pengertian

didasarkan sejalan dengan *Career Development Theory* yang dikemukakan oleh Ginzberg (1951). Dia berpendapat bahwa perkembangan dalam proses pilihan karir mencakup tiga tahap yang utama, yaitu fantasi, tentatif, dan realistik.

Hal ini dibuktikan oleh Denok, dkk (2020); Maskarto (2018); Hasrudy (2020); Fauzi (2020); Fatah (2021) dari hasil penelitiannya membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

—————> : Hubungan secara parsial

D. HIPOTESIS

Berdasarkan landasan teori, penelitian yang relevan dan kerangka berfikir yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

