

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Menurut Hasibuan (2019:244), sumber daya manusia memiliki arti keahlian terpadu dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya di motivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Hal ini menja di kan semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Namun seberapa majunya teknologi, perkembangan informasi, terse di anya modal yang besar dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Prinsip Dasar Sumber Daya Manusia

Terdapat empat prinsip dasar sumber daya manusia menurut Sinambela (2016) :

- 1) Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- 2) Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
- 3) Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
- 4) Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2. Teori Perilaku Keorganisasian

Teori perilaku organisasi atau *organization behavior* Menurut Stephen P. Robins (2019), adalah teori yang menginvestasi pengaruh yang dimiliki individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi meningkatkan efektivitas di dalam organisasi. Dalam hal ini perilaku keorganisasian sangat berhubungan dengan situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, kerja, ketidakhandapan, produktivitas, kinerja manusia dan manajemen.

3. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda (Sinambela, 2016). Menurut Sherlie dan Hikmah (2020), kinerja merupakan suatu prestasi kerja baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepadanya.

Mangkunegara (2017) menjelaskan, secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi Kerja untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang karyawan menilikkan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi Kerja untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana di klat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67) yaitu :

1) Kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realty. Artinya karyawan memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang akan diharapkan.

2) Motivasi Kerja

Merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi terbentuk oleh sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

c. Manfaat Kinerja

Menurut Sunarto dalam Suryani dan Foeh (2019) kinerja memiliki lima manfaat yaitu:

- 1) Pertama, untuk melakukan perbaikan kinerja dalam mencapai efektifitas organisasi, tim dan in di vidu karyawan.
- 2) Kedua, untuk mengembangkan karyawan melalui proses yang efektif dan pengembangan yang berke- lanjutan termasuk menyangkut kompetensi dasar organisasi, kapabilitas in di vidu dan tim.
- 3) Ketiga, tentang pemuasan kebutuhan dan harapan dari semua stakeholder organisasi, pemilik, manajemen, karyawan, pelanggan dan masyarakat.
- 4) Keempat, mengenai komunikasi dan keterlibatan seluruh anggota organisasi menyangkut berbagi informasi tentang visi, misi, nilai dan sasaran organisasi. Dengan kata lain melalui pengelolaan kinerja in di vidu dan tim dalam organisasi, pemberlakuan manajemen kinerja tidak hanya bermanfaat bagi internal organisasi tetapi juga bagi eksternal atau seluruh pihak yang terlibat kesuksesan organisasi. Organisasi yang menerapkan manajemen kinerja memiliki orientasi di dalam memperbaiki sistem manajemen yang di rasa kurang baik serta membantu kinerja karyawan dan tim secara maksimal.

d. In di kator-in di kator Kinerja

Menurut Rivai dalam Marwiyah dan Santoso (2022) “ada lima in di kator untuk mengukur kinerja karyawan, di antaranya”:

- 1) Kualitas, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan
- 2) Kuantitas, terkait dengan satuan jumlah yang di hasilkan
- 3) Tanggung jawab, kesadaran karyawan terhadap kewajiban melaksanakan pekerjaan
- 4) Kemampuan Bekerja Sama, mampu bekerja sama dengan rekan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan
- 5) Inisiatif, mempunyai inisiatif

4. Teori kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dalam Stephen P. Robins (2019) adalah suatu teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi adalah tiga kebutuhan yang penting dan dapat membantu dalam menjelaskan motivasi.

5. Motivasi

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Fillmore H.Stanford (1969) motivasi sebagai suatu kon di si yang menggerakkan manusia kea rah suatu tujuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017) motif merupakan suatu dorongan kebutuhan di ri seorang karyawan yang perlu di penuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan di rinya terhadap lingkungan kerjanya, motivasi merupakan kon di si yang mampu menggerakkan

karyawan untuk mencapai tujuan. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang maksimal seorang pemimpin harus dapat memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan mempunyai tingkat kebutuhan yang berbedabeda. Seorang pemimpin harus mampu memahami dan mengetahui bagaimana memenuhi kebutuhan karyawannya agar semangat dan produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Menurut Abraham H. Maslow dalam Stephen P. Robins (2019), seorang ahli psikologi teori motivasi dikaitkan dengan pemuasan berbagai kebutuhan manusia. Menurut Maslow manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan yang mencerminkan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang sengaja dikondisikan agar seseorang terdorong untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan terpenuhinya kebutuhan hidupnya.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Secara umum dorongan (motivasi) dibagi menjadi dua macam, yaitu dorongan intrinsik yang merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing individu dan dorongan

ekstrinsik yang merupakan daya dorong yang datang dari luar di ri seseorang. Dorongan di golongkan menja di dua yaitu sumber dorongan dari dalam di ri (instrinsik) dan sumber dorongan dari luar (ekstrinsik):

- 1) Dorongan intrinsik, yang meliputi kebutuhan dan tujuan.
- 2) Dorongan ekstrinsik, yang meliputi pengawasan, penghargaan dan keamanan kerja.

Menurut teori motivasi Frederick Herzberg hasil temuannya menunjukkan bahwa jika karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya tingkat kepuasan yang di dapatkan biasanya tinggi. Sebaliknya jika karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif maka dalam di ri mereka tidak ada kepuasan. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah:

- 1) Keberhasilan
- 2) Pengakuan
- 3) Sifat pekerjaan yang menja di tanggung jawab seseorang
- 4) Kesempatan meraih kemajuan
- 5) Pertumbuhan.

Sedangkan faktor higiene yang menonjol ialah:

- 1) Kebijakan perusahaan
- 2) Supervisi
- 3) Kon di si pekerjaan
- 4) Upah/gaji

- 5) Hubungan dengan rekan sekerja
- 6) Kehidupan pribadi
- 7) Keamanan

Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut kesimpulan dari teori Herzberg adalah bahwa para karyawan dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu mereka yang termotivasi dengan dorongan intrinsik dan mereka yang termotivasi dengan dorongan ekstrinsik.

c. In di kator – In di kator Motivasi Kerja

Menurut Puspitawati (2022) in di kator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja antara lain:

1) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang dimiliki dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang dimiliki tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Presatasi kerja

Hasil yang di capai atau yang di inginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

4) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang di berikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah di berikan atau tidak

6. di spilin Kerja

a. Pengertian disiplin Kerja

Ke disiplinian merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat di capai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Ke disiplinian merupakan faktor yang utama yang di perlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai di katakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kese di aan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rivai (Tahun) disiplin kerja adalah suatu alat yang di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka berse di a untuk

meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sherlie dan Hikmah, 2020). Menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja di artikan sebagai pelaksanaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Seseorang yang memiliki sikap disiplin akan selalu taat dengan peraturan yang di tetapkan oleh instansi meskipun peraturan tersebut tidak dalam pengawasan oleh pimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap pemerintah desa yang mencerminkan hormat dan patuh terhadap peraturan maupun ketetapan dari instansi, yang ada dalam diri seorang pemerintah desa, yang menyebabkan pemerintah desa tersebut dapat menyesuaikan diri secara sukarela pada peraturan dan ketetapan dari instansi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:97) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1) Besar atau kecilnya Pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2) Ada atau tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

3) Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat di ja di kan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk di ja di kan pegangan bersama. disiplin tidak mungkin dapat di tegakkan bila peraturan yang di buat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang di buatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku in disipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang di buat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. di mana karyawan akan meragukan pentingnya ber disiplin di tempat kerja.

5) Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang di lakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi atau perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka

pengawasan di perlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan.

6) Ada atau tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan di carikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu di hormati dan di hargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

7) di ciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.

- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. In di kator-In di kator disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:114) in di kator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat keha di ran, yaitu jumlah keha di ran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang di tandai dengan rendahnya tingkat ketidakha di ran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus di patuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang di arahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggungjawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang di pergunakan, serta perilaku kerjanya

7. Teori Kea di lan

Teori kea di lan (*equity*) pertama kali di kemukakan oleh Zalesnik (1958) kemu di an di kembangkan Adams, J.S dalam Stephen

P. Robins (2019) yang menyatakan bahwa perbandingan ini diwujudkan mengenai input dan hasil pekerjaan mereka dan berespon untuk menghilangkan ketidakadilan. Pada saat seorang individu merasa tidak puas, teori keadilan mempengaruhi perilaku di mana seorang individu mungkin akan mencari jalan lain untuk menurunkan ketidakpuasan yang dirasakan. Berdasarkan teori keadilan di atas, jika seseorang pegawai merasa bahwa perbandingan antara kompensasi dengan input yang dimilikinya tidak sama dengan perbandingan antara kompensasi yang diterima maka pegawai tersebut akan merasa adanya sebuah ketidakadilan.

8. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut dalam Mangkunegara (2019) kompensasi adalah suatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Salah satu usaha manajemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja pemerintah desa dan produktivitas pemerintah desa adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan atau hak yang harus diterima oleh perangkat desa setelah mereka menjalankan

kewajibannya. Kompensasi juga bisa di artikan sebagai sesuatu yang di terima oleh perangkat desa sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi dapat di definisikan sebagai bentuk imbal jasa yang di berikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Garry Dessler (2012) yang di kutip oleh Kadar Nurjaman kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang di berikan kepada karyawan yang bekerja dalam suatu instansi.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang di berikan oleh instansi kepada pemerintah desa baik berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawannya merasa di hargai dalam bekerja.

Kompensasi sangat penting bagi perangkat desa itu sen di ri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan perangkat desa itu sen di ri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja perangkat desa. Kompensasi bukan hanya penting untuk para perangkat desa saja, melainkan juga penting bagi instansi itu sendiri. Karena program-program

kompensasi merupakan pencerminan supaya instansi itu untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila instansi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi bagi perangkat desanya, tidak mustahil instansi itu lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas.

b. Faktor – Faktor Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesejahteraan Perusahaan

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

3) Serikat Buruh atau 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.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

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

5) Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah 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 dari tindakan sewenang-wenang.

6) 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.

7) 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 mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

c. In di kator-In di kator Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), in di kator kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Insentif merupakan imbalan yang di berikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang di tentukan
- 2) Tunjangan merupakan kompensasi yang di berikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya
- 3) Fasilitas merupakan sarana penunjang yang di berikan oleh organisasi.
- 4) Gaji merupakan uang yang di berikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusinya.
- 5) Upah merupakan imbalan yang di berikan secara langsung kepada karyawan yang di dasarkan jam kerja.

9. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dalam hal ini lingkungan kerja dalam suatu instansi penting untuk di perhatikan oleh manajemen. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2013), Pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata-letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja (Simanjuntak, 2011). Lingkungan yang nyaman berdampak pada kinerja pegawai yang baik dalam melaksanakan tugasnya karena di rasa dapat memberikan suasana kerja yang lebih produktif dan menyenangkan walaupun terkadang dalam keadaan tekanan pekerjaan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) secara garis besar lingkungan kerja terdapat dua jenis, yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung mau pun secara

tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian di gunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi di yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu

a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

b) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja

c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan yang nyaman yang dapat oleh pegawai dari tempat mereka bekerja, maka faktor-faktor

yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Enny, 2019) adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor personal atau in di vidu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan di ri, Motivasi Kerja, dan komitmen yang di miliki oleh setiap in di vidu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang di berikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. In di kator-In di kator Lingkungan Kerja

In di kator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Naa, (2017) berikut:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kon di si yang berada di sekitar pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sen di ri.

2) Terse di anya fasilitas untuk pegawai

Keterse di aan fasilitas di maksudkan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merupakan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis sehingga akan muncul rasa kekeluargaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan dan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terlebih Dahulu

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
1.	Sanjaya dan Prijati 2020 Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 9 No. 11. e-ISSN: 2461-0593	Variabel independen X1 : Motivasi X2 : disiplin kerja X3 : Kompensasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawankm,	1. Motivasi berpngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4.

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
2	Rahayu dan Wahyuni 2021 Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 10, No. 3. e-ISSN: 2461-0593	Variabel independen X1 : Motivasi kerja X2 : disiplin kerja X3 : Lingkungan Kerja Variabel dependen Y : Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Aba di Surabaya. 2. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Aba di Surabaya. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Aba di Surabaya.
3	Sherlie dan Hikmah 2020 Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 5 No. 1. p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039	Variabel independen X1 : Motivasi X2 : disiplin kerja X3 : Kompensasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia. 2. disiplin kerja parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia. 3. Kompensasi parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia.
4	Istifadah dan Santoso 2019 International Journal of Social Science and Business. Vol. 3 No. 3. pp. 259-263. P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : disiplin kerja Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Man di ri Sejati Banyuwangi. 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Man di ri Sejati Banyuwangi. 3. disiplin kerja

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
	6409		berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Livia Man di ri Sejati Banyuwangi.
5	Barima dkk. 2021 Perwira Journal of Economics and Business (PJEB) Vol. 1 No. 2. E-ISSN :2775-572X	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : disiplin kerja X3 : Motivasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal. 2. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal, 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal,.
6	Fauzi dan Khuzain 2019 Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 8 No. 10. e-ISSN: 2461-0593	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : disiplin kerja Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ra di o Camar Surabaya.
7	Pranata dan Purbasari 2021 E-Jurnal Manajemen Tsm Vol. 1, No. 1 e- ISSN: 2775-8370	Variabel independen X1 : Pelatihan X2 : Kompensasi X3 : Motivasi X4 : disiplin kerja Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	1. Kompensasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Motivasi tidak memiliki

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
			pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Ramadhan dan Satrio 2020 Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 9, No. 1. e-ISSN: 2461-0593	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : Lingkungan kerja X4 : Gaya kepemimpinan X5 : disiplin kerja Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4. disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
9	Fernandez 2022 Jurnal Ilmiah Indonesia Vol. 7, No. 9. p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398	Variabel independen X1 : Motivasi X2 : disiplin kerja X3 : Kompensasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. 2. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero Pasir Angin Cileungsi Bogor. 3. Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Pertamina Persero

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
			Pasir Angin Cileungsi Bogor.
10	Permana dan Pracoyo 2021 Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan Vol. 7, No. 3. ISSN: 2460-8114	Variabel independen X1 : Motivasi X2 : disiplin kerja X3 : Kompensasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa : 1. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 2. disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
11	Marlius dan Pebrina 2022 Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Vol. 2, No. 2. P-ISSN : 2774-6437 DOI Issue:10.46306/vls.v2i2.	Variabel independen X1 : Motivasi X2 : disiplin kerja X3 : Kompensasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Wicaksana 2022 MAMEN (Jurnal Manajemen) Vol. 1 No. 2. e-ISSN 2809-8099 p-ISSN 2810-0484	Variabel independen X1 : Motivasi X2 : disiplin kerja X3 : Kompensasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	1. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di KFC cabang mall metropolitan Bekasi. 2. disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di KFC cabang mall metropolitan Bekasi. 3. Kompensasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan di KFC

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
			cabang mall metropolitan Bekasi.
13	Sari dan Pancasasti 2022 Jumanis -Baja Pro di Kewirausahaan Vol. 4, No. 1. ISSN : 2686-0554 E-ISSN : 2686-5939 DOI :10.47080	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : disiplin kerja Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. disiplin kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Lestari dkk. 2020 Economic Education And Entrepreneurship Journal (2020) Vol. 3, No.1, p-ISSN : 2579-5902 e-ISSN : 2775-260	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : disiplin kerja X3 : Motivasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Keuangan Internasional Federal. 2. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Keuangan Internasional Federal. 3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Keuangan Internasional Federal.
15	Yunita dan Pratama 2022 Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : disiplin kerja X3 : Motivasi	Hasil pengujian yang telah di lakukan dapat di simpulkan bahwa : 1. Kompensasi berpengaruh secara parsial atau

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
	Vol. 3, No. 1. e-ISSN 2723-424X	Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	simultan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. 2. disiplin Kerja berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu. 3. Motivasi berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Panorama Kota Bengkulu.
16	Damaryanti dkk. 2022 Values Vol. 3, No. 1. e-ISSN: 2721-6810	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : disiplin kerja X3 : Motivasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. 2. disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. 3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.
17	Ningsih dkk. 2021 Jurnal Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan,	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : disiplin kerja X4 : Lingkungan Kerja	1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
	Batam Vol. 9 No. 2. E.ISSN : 2503-1546	Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	kinerja karyawan. 3. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. .
18	Sari dan Prijati 2022 Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 11 No. 3. e-ISSN: 2461-0593	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : disiplin kerja Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Kus di yaningrum 2019 Jurnal Ekonomika dan Bisnis UNISS Vol.1 No. 1. ISSN : 2356-2439	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : disiplin kerja Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian : 1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20	Wicaksana 2022 Jurnal Manajemen Vol.1 No. 2 e-ISSN 2809-8099 p-ISSN 2810-0484 DOI:10.55123/ma	Variabel independen X1 : Motivasi X2 : disiplin kerja X3 : Kompensasi Variabel dependen	hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Motivasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan di KFC cabang mall metropolitan

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
	men.v1i2.221	Y : Kinerja karyawan	Bekasi. 2. disiplin kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan di KFC cabang mall metropolitan Bekasi. 3. Kompensasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan di KFC cabang mall metropolitan Bekasi.
21	Kristiani dkk. 2022 Jurnal Cafeteria Vol. 3 No. 2 DOI : https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i2.614	Variabel independen X1 : Penilaian kerja X2 : disiplin kerja X3 : Kompensasi Variabel <i>Intervening</i> : Motivasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Performance Assessment secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2. disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 3. Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
22	Sari dan Prijati 2022 Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Vol. 11, No. 3. e-ISSN: 2461-0593	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : disiplin kerja Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa : 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
23	Aprissa dan Yoyo 2022 Jurnal Ekonomi Dan Manajemen	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Motivasi X3 : disiplin kerja	1. Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
	Bisnis Vol.1.No.2. e-ISSN: 2827-7740	Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	<p>terhadap kinerja karyawan .</p> <p>2. disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan .</p> <p>3. Motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja karyawan .</p>
24	Cahaya di 2022 Jurnal Ilmiah Poli Bisnis Vol. 14, No. 2. P-ISSN : 1858-3717 e-ISSN : 2656-1212	<p>Variabel independen X1 : disiplin kerja X2 : Motivasi kerja X3 : Lingkungan kerja</p> <p>Variabel dependen Y : Kinerja karyawan</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <p>1. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
25	Perma di dan Kusuma 2021 Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) Vol.2, No.2. e-ISSN 2721-5415 DOI: https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1405	<p>Variabel independen X1 : disiplin Kerja X2 : Kompensasi X3 : Motivasi Kerja</p> <p>Variabel dependen Y : Kinerja karyawan</p>	<p>Dari hasil pengujian yang telah di lakukan dapat di simpulkan bahwa :</p> <p>1. disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama.</p> <p>2. Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama.</p> <p>3. Motivasi Kerja (X3)</p>

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
			berpengaruh secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batanghari Bengkulu Pratama.
26	Ong dkk. 2022 Jurnal Ilmu ekonomi Vol. 7, No. 2. p-ISSN: 2541-6030 e-ISSN: 2621-6957	Variabel independen X1 : Motivasi kerja X2 : disiplin kerja X3 : Lingkungan Kerja Variabel dependen Y : Kinerja	Hasil riset menunjukkan bahwa : 1. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan 2. disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan 3. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan
27	Suria di dkk. 2022 Jurnal Health Sains Vol. 3, No. 4. p-ISSN: 2723-4339 e-ISSN: 2548-1398	Variabel independen X1 : Kompensasi X2 : Lingkungan kerja Variabel Intervening : Motivasi Variabel dependen Y : Kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, 3. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat, 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat 5. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat
28	Apsari dan Syarif 2021 Jurnal IKRAITH-	Variabel independen X1 : Motivasi kerja X2 : disiplin kerja	1. Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan dengan arah

No	Penulisan dan Identitas Jurnal	Variabel Yang di gunakan	Hasil
	EKONOMIKA Vol. 5, No.2. P-ISSN : 2654 – 4946 E- ISSN : 2654 – 7538	X3 : Lingkungan Kerja Variabel dependen Y : Kinerja	positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI 2. disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. 3. Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap Kinerja Karyawan di Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI.
29	Shihab dkk.2020 Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 3, No. 3. P-ISSN : 2722- 9475 E-ISSN : 2722- 9467	Variabel independen X1 : disiplin kerja X2 : Motivasi kerja X3 : Lingkungan Kerja Variabel dependen Y : Kinerja	1. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
30	Dakhi dan Khoiri 2022 Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 11, No. 1. P -ISSN : 2503- 4413 E -ISSN : 2654- 5837	Variabel independen X1 : Lingkungan Kerja X2 : Komunikasi Variabel dependen Y : Kinerja	1. Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017), menjelaskan bahwa kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah utama. Kerangka pemikiran yang baik secara teoritis akan menjelaskan aturan antar variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terkait (dependen), aturan antar variabel tersebut, kemudian dirumuskan dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian.

1. Pengaruh Motivasi Kerja, disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Teori yang mendukung pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland (2010) dalam Agustini (2019), di mana menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan sosial, dan dorongan untuk mengatur. Kebutuhan prestasi kerja sangat penting bagi kinerja perangkat desa. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Rahayu dan Wahyuni (2021); Sanjaya dan Prijati (2020); Fauzi dan Khuzain (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang mendukung pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori perilaku keorganisasian yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2003) dalam Agustini (2019), di

mana teori ini menjelaskan perilaku keorganisasian sangat berhubungan dengan situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, ketidakhadiran (absensi) yang berhubungan dengan disiplin kerja. Perilaku perangkat desa yang disiplin kerja akan meningkatkan kinerja perangkat desa. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian terdahulu Sari dan Pancasti (2022); Sari dan Prijati (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang mendukung pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah teori keadilan yang dikemukakan oleh Adam J.S (2003) dalam Agustini (2019). di mana seorang individu merasa puas atau tidak terhadap kompensasi yang diterimanya. Teori keadilan artinya pegawai akan melihat seberapa besar tugas yang diberikan untuk dijanjikan sebuah pertimbangan atas imbalan yang diterimanya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Suria dan dkk. (2022); Pranata dan Purbasari (2021); Permana Pracoyo (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori yang mendukung pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori perilaku keorganisasian yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2003) dalam Agustini (2019), di mana teori ini berhubungan dengan situasi yang ada di organisasi seperti halnya lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian terdahulu Dakhi dan Khoiri (2022); Apsari dan Syarif (2021); Shihab dkk. (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori kebutuhan yang di kemukakan oleh Mc Clelland (2010) dalam Agustini (2019), di mana menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menja di kebutuhan manusia yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan hubungan social, dan dorongan untuk mengatur. Kebutuhan prestasi kerja sangat penting bagi kinerja perangkat desa. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Rahayu dan Wahyuni (2021); Sanjaya dan Prijati (2020); Fauzi dan Khuzain (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori perilaku keorganisasian yang di kemukakan oleh Stepen P. Robins (2003) dalam Agustini (2019), di mana teori ini menjelaskan perilaku keorganisasian sangat berhubungan dengan situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, ketidakha di ran (absensi) yang berhubungan dengan disiplin kerja. Perilaku perangkat desa yang disiplin kerja akan meningkatkan kinerja perangkat desa Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian terdahulu Sari dan Pancasti (2022); Sari dan Prijati (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah teori keadilan yang dikemukakan oleh Adam J.S (2003) dalam Agustini (2019). Di mana seorang individu merasa puas atau tidak terhadap kompensasi yang diterimanya. Teori keadilan artinya pegawai akan melihat seberapa besar tugas yang diberikan untuk dijanjikan sebuah pertimbangan atas imbalan yang diterimanya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Suria dkk. (2022); Pranata dan Purbasari (2021); Permana dan Pracoyo (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

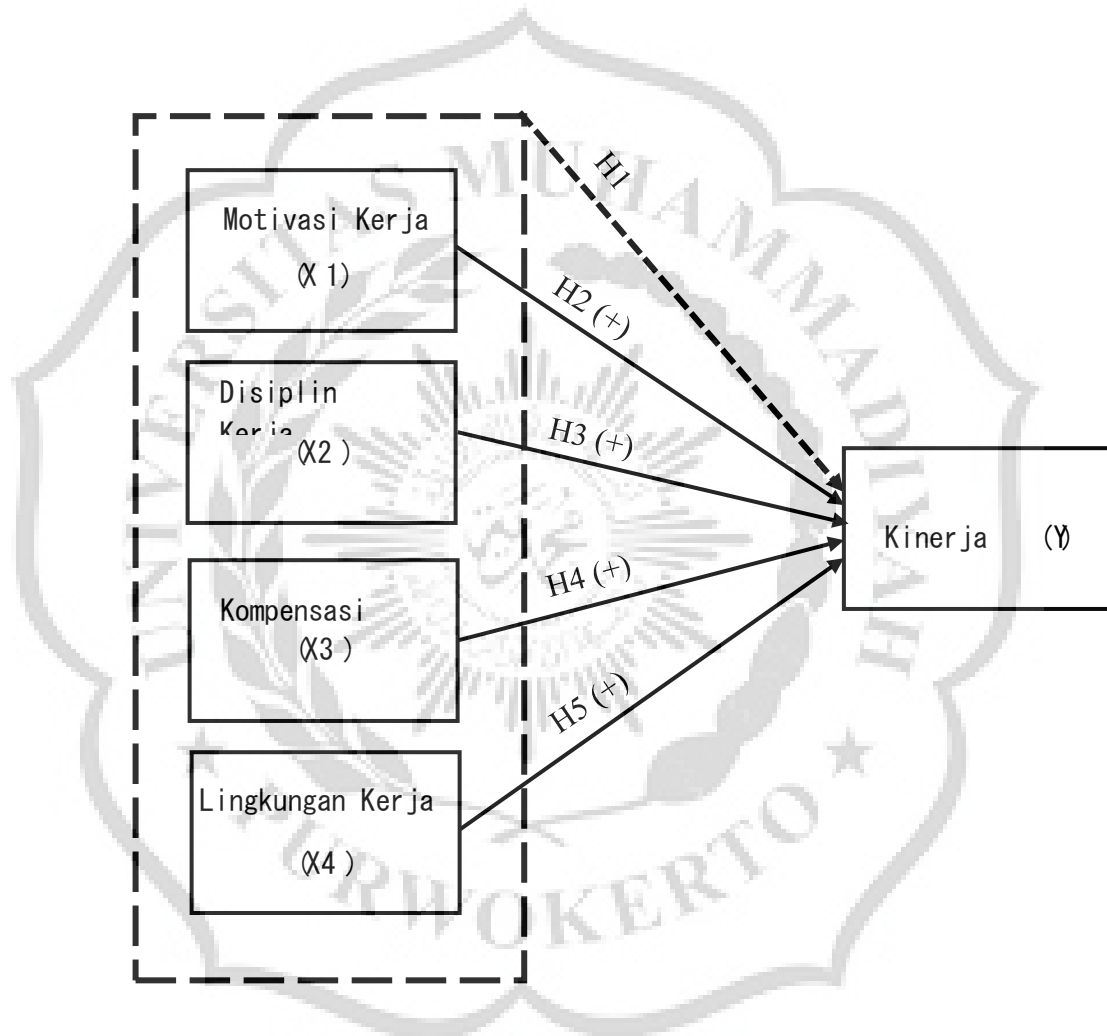
5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Teori yang mendukung pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori perilaku keorganisasian yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2003) dalam Agustini (2019), di mana teori ini berhubungan dengan situasi yang ada di organisasi seperti halnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Dakhi dan Khoiri (2022); Apsari dan Syarif (2021); Shihab dkk. (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan penjelasan di atas, kerangka pemikiran penelitian ini adalah variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas. Variabel

motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan Gambar:

Hubungan secara simultan ----->

Hubungan secara parsial —————>

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. **H1:** Motivasi Kerja, disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas
2. **H2:** Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas
3. **H3:** disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas
4. **H4:** Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas
5. **H5:** Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pekuncen Kabupaten Banyumas