

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan / Pekerja

a. Definisi Kinerja Karyawan / Pekerja

Secara teoritis pengertian kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli salah satunya yaitu menurut (Sedarmayanti, 2017) mendefinisikan Kinerja adalah proses manajemen atau perusahaan secara keseluruhan dimana hasil pekerjaan harus konkrit dan bisa diukur (relatif terhadap standar yang sudah ditetapkan).

Sesuai Mangkunegara (2017), kinerja yaitu kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kriteria pekerjaan. Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kinerja keterampilan khusus. Suatu tugas atau pekerjaan membutuhkan kemauan dan kemampuan. Kemauan dan kemampuan seseorang tidak akan efektif tanpa adanya tujuan dan metode yang jelas.

Berdasarkan definisi dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari hasil evaluasi para ahli menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang mereka capai atas tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sesuai Kasmir (2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau kompetensi dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan pekerjaan yang maksimal bakal menghasilkan hasil yang lebih baik, dan sebaliknya.

3) Desain pekerjaan

Pekerjaan yang didesain dengan baik akan lebih mudah dikerjakan dengan benar.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang unik.

5) Motivasi kerja dapat memotivasi individu untuk bekerja.

6) Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan seorang pemimpin dalam mengelola dan mengarahkan bawahan.

7) Budaya organisasi mengacu pada kebiasaan dan konvensi yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi.

8) Kepuasan kerja mengacu pada perasaan senang, gembira, atau menyukai seseorang sebelum dan sesudah bekerja.

9) Lingkungan kerja mengacu pada suasana atau kondisi tempat kerja
Anda.

10) Loyalitas mengacu pada komitmen karyawan untuk mendukung dan membela perusahaan.

11) Komitmen karyawan mengacu pada kepatuhan terhadap kebijakan dan hukum perusahaan di tempat kerja.

12) Disiplin kerja mengacu pada komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

c. Tujuan Kinerja

Organisasi memiliki beberapa tujuan. Ada beberapa tingkatan dari tujuan-tujuan ini, dengan tingkat tertinggi berfungsi sebagai panduan untuk tingkat yang lebih rendah. Tujuan tingkat bawah membantu mencapai tujuan tingkat atas. Menurut Wibowo (2017), tingkatan tujuan kinerja diantaranya :

- 1) Tingkat korporat menyelaraskan sasaran dengan tujuan, nilai, dan rencana strategis organisasi untuk keberhasilan secara keseluruhan.
- 2) Tujuan manajemen senior menentukan bagaimana manajemen senior akan membantu mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Tujuan unit bisnis, fungsional, atau departemen terkait dengan tujuan, target, dan proyek organisasi.
- 4) Tujuan tingkat tim berkaitan dengan tujuan, akuntabilitas, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
- 5) Pada tingkat individu, tujuan dikaitkan dengan akuntabilitas, hasil utama, dan tugas, dengan fokus pada pekerjaan individu dan kontribusi terhadap kinerja tim, departemen, atau organisasi.

Menurut Rivai (2016), sasaran kinerja bertujuan untuk:

- 1) Menilai tingkat prestasi karyawan.
- 2) Menawarkan imbalan yang adil, seperti kenaikan upah dan kompensasi yang besar.
- 3) Meningkatkan akuntabilitas karyawan.
- 4) Memotivasi pekerja.
- 5) Bekerja lebih keras.
- 6) Untuk membedakan karyawan.
- 7) Meningkatkan hubungan staf dengan mendiskusikan kemajuan kerja.
- 8) Informasi perencanaan SDM dan karir.
- 9) Menyelaraskan penempatan staf dengan hasil kerja yang dicapai.
- 10) Alat pengukuran kinerja.

Kinerja bertujuan untuk menyeimbangkan harapan individu dengan tujuan perusahaan. Kinerja akan meningkat ketika tujuan individu dan organisasi selaras.

d. **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) dalam Nurolis (2022) antara lain adalah:

- 1) Kualitas Kerja

Seberapa bagus seorang pekerja melakukan apa yang semestinya dijalankan.

2) Kuantitas Kerja

Berapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehari dan kecepatan mereka menunjukkan jumlah pekerjaan.

3) Pelaksanaan Tugas

Dilihat dari seberapa jauh kemampuan pekerja dalam menangani dan menjalankan pekerjaannya yang diberikan perusahaan dengan akurat dan tanpa melakukan kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran seorang karyawan akan kewajibannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi mendorong suatu tindakan. Oleh sebab itu, motivasi sering kali dianggap mempengaruhi perilaku. Setiap usaha manusia membutuhkan tujuan. Kebutuhan dan keinginan mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Robbins (2016) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi jika hal itu memenuhi kebutuhan pribadi. Motivasi kerja yang tinggi bakal banyak mempengaruhi perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitupun sebaliknya organisasi yang motivasi kerja karyawannya lemah sudah dipastikan organisasi itu bakal terjadi kemunduran.

Afandi (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang atau individu. Hal tersebut menginspirasi, mendorong, dan memberikan semangat untuk melakukan kegiatan dengan ikhlas, senang, dan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2017), “motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”. Dalam dunia kerja, pekerja perlu mempunyai rasa semangat dalam bekerja. Semangat inilah yang bakal menjadi salah satu faktor yang bisa menumbuhkan sebuah kinerja perusahaan. Kata lain semangat itu bisa dicirikan sebagai sebuah motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja diperlukan sekali karena hal ini bakal membuat suatu kinerja organisasi akan menjadi lebih baik.

★ Berdasarkan pendapat ahli tentang definisi motivasi kerja kesimpulannya bahwasanya motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang bisa membangkitkan semangat karyawan supaya bekerja makin keras dan makin baik lagi, demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan perusahaan maka dapat meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan kinerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan, dan memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan serta menjadi sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat bersifat positif atau negatif (Hasibuan, 2017).

1) Insentif positif mengarah pada motivasi.

Pemimpin dapat memotivasi bawahan dengan mengasih hadiah pada bawahan yang berkinerja baik. Motivasi positif meningkatkan semangat kerja bawahan sebab orang menyukai hal-hal yang sangat baik.

2) Memotivasi dengan menggunakan insentif negatif

Motivasi negatif terjadi ketika seorang pemimpin mengancam hukuman. Motivator negatif ini untuk sementara waktu akan meningkatkan semangat kerja bawahan dengan ancaman hukuman, tetapi akan memiliki efek jangka panjang yang merugikan.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2017) tujuan motivasi kerja diantaranya:

- 1) Menumbuhkan moral serta kepuasan kerja pekerja
- 2) Menumbuhkan produktivitas pekerja
- 3) Memastikan stabilitas pekerja
- 4) Menumbuhkan disiplin staf
- 5) Merekrut pekerja secara efektif
- 6) Membina lingkungan serta hubungan kerja yang positif
- 7) Memaksimalkan keterlibatan, kreativitas, serta loyalitas pekerja

- 8) Menumbuhkan kesejahteraan pekerja
- 9) Menumbuhkan rasa tanggung jawab atas tugas
- 10) Menumbuhkan efisiensi pemakaian alat dan bahan baku.

Sesuai definisi di atas, motivasi menggerakkan dan mengarahkan talenta dan personil untuk berhasil sehingga organisasi dapat mencapai dan mewujudkan tujuannya, baik tujuan karyawan maupun tujuan organisasi.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) dalam Azmi (2022) antara lain adalah:

- 1) Imbalan jasa-barang, jasa, dan uang-adalah imbalan atas hasil kerja karyawan.
- 2) Kondisi kerja, kondisi tempat kerja yang disediakan perusahaan untuk karyawan.
- 3) Fasilitas kerja, segala hal yang ada di dalam organisasi yang dipakai pekerja untuk bekerja dan efisiensi kerja.
- 4) Keberhasilan kerja, apa yang diinginkan setiap orang.
- 5) Pengakuan dan pernyataan atasan tentang apakah karyawan menggunakan motivasi.
- 6) Apakah pekerja mandiri dapat menginspirasi orang lain.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Manajemen sumber daya manusia mencakup kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu bidang yang paling sensitif dalam

ketenagakerjaan. Kasus-kasus hubungan kerja melibatkan kompensasi, tunjangan, kenaikan, struktur, dan skala. Per Panggabean (2016), “Kompensasi disebut juga imbalan atau ganjaran dan bisa didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pekerja sebagai balas jasa atas kontribusi mereka pada organisasi”.

Martoyo (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai “keseluruhan pengaturan pemberian imbalan bagi pemberi kerja dan karyawan, baik berupa uang langsung (finansial) ataupun uang tidak langsung (non finansial)”. Sesuai Kadarisman (2018), remunerasi adalah semua kompensasi karyawan atas jasa yang diberikan.

Berdasarkan pertanyaan tersebut, remunerasi memberikan imbalan kepada karyawan. Karyawan dengan gaji yang lebih tinggi berada di posisi yang lebih baik, mendapatkan gaji yang lebih baik, dan memenuhi tuntutan mereka. Secara umum, terdapat 2 metode untuk melakukan pembayaran keuangan kepada pekerja, diantaranya metode pembayaran langsung yang meliputi bayaran, pendapatan, insentif dan tambahan, sedangkan metode pembayaran tidak langsung melibatkan tunjangan keuangan seperti asuransi. Semakin banyak pada dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Oleh karena itu, remunerasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi yang mengharapkannya untuk menumbuhkan kinerja pekerja yang dibayarkan untuk menambahkan imbalan kinerja pekerja. Untuk memastikan keuntungan perusahaan yang solid, kinerja karyawan harus melebihi kompensasi perusahaan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Ada dua jenis kompensasi: langsung dan tidak langsung. Imbalan langsung meliputi gaji, transportasi, liburan, lembur, dan tunjangan lainnya. Imbalan tidak langsung meliputi promosi, pekerjaan, asuransi, tunjangan pekerjaan, dan transfer.

Dessler (2015) menyebutkan tiga komponen kompensasi:

- 1) Pembayaran finansial langsung dapat mencakup gaji, bonus, atau komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung melalui tunjangan dana asuransi.
- 3) Keuntungan non-finansial termasuk jam kerja yang fleksibel dan tempat kerja yang bergengsi.

Notoatmodjo (2015) Jenis kompensasi yang berbentuk upah atau gaji merupakan kompensasi langsung (*direct compensation*). Artinya kompensasi langsung dikaitkan dengan prestasi kerja dan hasil kerja pekerja. Beberapa organisasi menawarkan remunerasi tidak langsung selain remunerasi langsung. Kinerja karyawan tidak menentukan remunerasi tidak langsung. Disebut sebagai upah tambahan karena upah ini melengkapi upah dan gaji karyawan. Kompensasi pelengkap tidak saja bermanfaat bagi karyawan akan tetapi juga mempunyai pengaruh positif secara tidak langsung kepada organisasi yang bersangkutan.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi organisasi bergantung pada banyak aspek. Variabel-variabel ini membuat penentuan praktik kompensasi menjadi sulit bagi setiap perusahaan. Menurut Priansa (2018), banyak faktor yang menentukan kompensasi. Berikut ini adalah faktor-faktor tersebut:

1) Produktivitas kerja dan kinerja

Setiap perusahaan menginginkan keuntungan yang maksimal. Keuntungan yang sebesar-besarnya dalam menjalankan bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa materi maupun non materi.

2) Kemampuan membayar

Kemampuan organisasi untuk membayar menentukan kompensasi. Organisasi tidak dapat membayar kompensasi karyawan di luar kemampuannya.

3) Kesiediaan membayar

Kesiediaan membayar mempengaruhi kebijakan kompensasi karyawan.

4) Permintaan/penawaran tenaga kerja

Penawaran tenaga kerja akan mempengaruhi kompensasi. Karyawan dengan keterampilan biasa akan dibayar lebih rendah.

5) Serikat pekerja

Serikat pekerja memperjuangkan upah yang adil, layak, dan dapat diterima oleh para anggotanya.

d. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2018) dalam Sanaba (2022) antara lain adalah:

- 1) Upah dan Gaji. Staf produksi dan pemeliharaan menerima upah. Upah biasanya dibayar per jam, sedangkan gaji biasanya dibayar tahunan, bulanan, atau mingguan.
- 2) Insentif perusahaan yaitu remunerasi tambahan di luar gaji atau upah.
- 3) Tunjangan karyawan termasuk asuransi kesehatan dan jiwa, skema pensiun, liburan berbayar, dan banyak lagi.
- 4) Mobil dan pesawat perusahaan untuk karyawan biasanya merupakan fasilitas rekreasi.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perusahaan berpengaruh terhadap personalia, sehingga harus diperhatikan. Semua sarana serta prasarana yang ada di sekitar pekerja yang bisa mempengaruhi pekerjaan dianggap sebagai lingkungan kerja (Sutrisno, 2016). Lingkungan kerja yang baik bisa menumbuhkan produktivitas, sedangkan lingkungan kerja yang buruk bisa menurunkan produktivitas. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan orang untuk melakukan tugas dengan aman, sehat, dan nyaman. Membangun lingkungan kerja yang nyaman, pekerja juga bisa memberikan yang baik. kinerja, meningkatkan loyalitas dan pertumbuhan perusahaan (Robbins, 2017).

Nitisemito (2015) menerangkan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar pekerja yang bisa mempengaruhi tugas-tugasnya. Kebersihan, musik, dll. Setiap organisasi harus berusaha memberikan dampak positif kepada karyawan karena hal tersebut bisa mempengaruhi pekerjaan.

Menurut beberapa pendapat itu, lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar pekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi pekerjaan mereka sehari-hari.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) membagi lingkungan kerja menjadi fisik dan non fisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Kondisi tempat kerja secara fisik bisa mempengaruhi pekerja secara langsung ataupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik bisa dikategorikan menjadi 2 kategori:

- 2) Berhubungan langsung dengan pekerja, semisal pusat kerja, kursi, dan meja.
- 3) Lingkungan kerja yang juga dikenal sebagai lingkungan perantara, berdampak pada keadaan manusia semisal suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan warna.

Untuk meminimalkan dampak lingkungan fisik atas pekerja, pelajari perilaku dan fisik individu, kemudian gunakan

pengetahuan tersebut untuk merancang lingkungan fisik yang tepat.

4) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Pengaturan kerja dalam lingkungan non-fisik ini tidak dapat diabaikan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (2012) indikator lingkungan kerja dalam Nuroolis (2022) antara lain:

1) Suasana kerja adalah lingkungan di sekitar karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan kerja. Tempat kerja dapat berupa kerapian, penerangan yang cukup, dan ketenangan.

2) Hubungan rekan kerja

Merupakan hubungan kerja yang harmonis tanpa intrik. Interaksi rekan kerja yang harmonis membantu mempertahankan orang di sebuah perusahaan. Hubungan kekeluargaan yang harmonis bisa mempengaruhi kinerja pekerja.

3) Ketersediaan fasilitas kerja

Peralatan yang dibutuhkan untuk kelancaran kerja lengkap dan mutakhir. Meskipun tidak baru, fasilitas kerja yang lengkap memudahkan pekerjaan.

4) Kondisi kerja

Semua aspek fisik perusahaan, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan antara kompetensi, dan kinerja dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu:

**Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu**

| No. | Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|--|---|--|
| 1. | Kresmawan dkk (2021) <i>Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)</i> Vol. 3 No. 2 Hal. 78-85 ISSN Print: 2654-816X ISSN Online: 2654-8151 | Variabel Independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Adinda dkk (2023) <i>Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research</i> Vol. 1 No. 3 Hal: 134-143 E-ISSN: 3025-0994 | Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3. | Shobirin dkk (2022) TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Vol 2, ISSUE 5 Hal: 235-246 E-ISSN: 2809-6851 P-ISSN: 2809-6851 | Variabel Independen: 1. Kepemimpinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kompensasi (X3) 4. Motivasi Kerja (X4) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| No. | Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|--|--|---|
| 4. | <p>Naswar dkk (2020)</p> <p>Jurnal al-Idārah Vol. 1, No. 1, Hal: 16-29, e-ISSN: 2711-3641 p-ISSN: 2711-3633</p> | <p>Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 5. | <p>Nurdin dkk (2021)</p> <p>Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Vol. 3 No. 2, Hal: 137-148 P-ISSN 2656-274x E-ISSN 2656-4691</p> | <p>Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>1) Notivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> |
| 6. | <p>Berlian dkk (2022)</p> <p>Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP) Vol. 10, No. 1, Hal: 81-93 E-ISSN: 2338-9621</p> | <p>Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 7. | <p>Aulia dkk (2023)</p> <p>Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE) Vol. 5, No. 1, Hal: 154-159 E-ISSN: 2716-258</p> | <p>Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 8. | <p>Handoko dkk (2022)</p> <p>Jurnal Manajemen Vol. 14, No. 1, Hal: 181-190 ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online)</p> | <p>Variabel Independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Variabel Intervening: Motivasi Kerja (Z)</p> | <p>1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> |

| No. | Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|---|---|--|
| | | | <p>karyawan.</p> <p>4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.</p> <p>7. Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.</p> |
| 9. | <p>Adha dkk (2019)</p> <p>Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4, No. 1, Hal:47-62 p-ISSN: 2459-9921 E-ISSN: 2528-0570</p> | <p>Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Budaya Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 10. | <p>Hazizan dkk (2023)</p> <p>Journal on Education Volume 05, No. 04, Hal: 15314-15323 E-ISSN: 2654-5497 P-ISSN: 2655-1365</p> | <p>Variabel Independen: 1. Motivasi (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 11. | <p>Hartini dkk (2022)</p> <p>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 11, No. 10, Hal: 1-19 e-ISSN: 2461-0593</p> | <p>Variabel Independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap</p> |

| No. | Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|--|--|--|
| | | | kinerja karyawan. |
| 12. | Sebastian dkk (2020) Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 2 No. 2, Hal: 461-46 ISSN: 2657-0025 | Variabel Independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 13. | Yanuari (2019) Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship Vol. 2 No. 1, Hal: 44-54 e-ISSN : 2623-0089 | Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 14. | Palupiningtyas dkk (2022) Jurnal Visi Manajemen Vol.8, No.2, Hal 109-117 e-ISSN: 2528-2212 p-ISSN: 2303-3339 | Variabel Independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 15. | Nurolis dkk (2022) Jurnal Riset Ilmu Akuntansi Vol.1, No.3, Hal: 117-132 e-ISSN: 2961-788X p-ISSN: 2961-7871 | Variabel Independen: 1. Motivasi Kerja (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Kompensasi (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 16. | Saleh dkk (2021) JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 5, No. 1, Hal: 324-332 P-ISSN; 2541-5255 E-ISSN: 2621-5306 | Variabel Independen: 1. Stres Kerja (X1) 2. Kompensasi (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja |

| No. | Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|---|---|--|
| | | | berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 17. | Sanaba dkk (2022) Fair: Financial & Accounting Indonesian Research, Vol 2, No. 2, Hal: 83 – 96 e-ISSN: 2828-4690 | Variabel Independen: 1. Kompensasi (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 18. | Effendy dkk (2019) Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 2, No. 2, Hal: 49-61 ISSN (online): 2599-171X ISSN (print): 2598-9545 | Variabel Independen: 1. Lingkungan Kerja (X1) 2. Stres Kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y) | 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 19. | Amri et al (2021) <i>International Journal of Educational Management and Innovation</i> Vol. 2, Issue.1, Pp. 88-99 e-ISSN: 2716-2338 | Variabel Independen: 1. <i>Organization Commitment (X1)</i> 2. <i>Work Motivation (X2)</i> 3. <i>Work Discipline (X3)</i> Variabel Dependen: Employee Performance (Y) | 1. <i>Organizational Commitment has a positive and significant effect on Employee Performance.</i> 2. <i>Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance.</i> 3. <i>Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance.</i> |
| 20. | Adrianto et al (2021) <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)</i> Vol. 4, Issue 1, Pp: 191-196 E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN: 2622-4771 | Variabel Independen: 1. Work Environment (X1) 2. Motivation (X2) Variabel Dependen: Employee Performance (Y) | 1. Work Environment has a significant effect on employee performance. 2. Motivation has a significant effect on employee performance. |
| 21. | Wellem et al (2022) <i>International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)</i> | Variabel Independen: Compensation (X) Variabel Dependen: Employee Performance (Y) | 1. <i>Compensation has a significant effect on job satisfaction.</i> 2. Compensation has a significant effect on |

| No. | Peneliti dan Identitas Artikel Jurnal | Variabel Penelitian | Hasil |
|-----|--|--|--|
| | Pp: 1400-1412 E-ISSN: 2746-5667 | Variabel Intervening: <i>Job Satisfaction (Z)</i> | Employee Performance. 3. <i>Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance.</i> 4. <i>Job Satisfaction has a partial mediating role on the relationship between Compensation and Employee Performance.</i> |
| 22. | Hutabarat et al (2023) <i>International Journal of Finance, Economics and Business</i> Vol. 2, No. 1, pp: 84-92 e-ISSN: 2948-3883 | Variabel Independen: 1. <i>Competence (X1)</i> 2. Compensation (X2) 3. <i>Workload (X3)</i> Variabel Dependen: Employee Performance (Y) Variabel Intervening: Work Motivation (X4) | 1. <i>Competence, has a affect employee performance.</i> 2. <i>Compensation, has a affect employee performance.</i> 3. <i>Workload, has a affect employee performance.</i> 4. <i>Motivation has a affect employee performance.</i> 5. <i>Work motivation does not mediate the relationship between competence, compensation, and workload on employee performance.</i> |
| 23. | Asriani et al (2020) <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)</i> Vol. 4, Issue 1, Pp: 166-172 E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN: 2622-4771 | Variabel Independen: 1. Compensation (X1) 2. Motivation (X2) Variabel Dependen: Employee Performance (Y) | 1. Compensation has a significant effect on employee performance. 2. Motivation has a significant effect on employee performance. |

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang diraih oleh seorang pekerja dengan standar yang telah ditentukan perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah penyelesaian tugas seseorang untuk memenuhi tujuan kerja. Karyawan yang berkinerja tinggi melakukan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan membantu lembaga atau organisasi mencapai tujuannya. Berdasarkan penelitian Kresmawan (2021) dan Adinda (2023) menyimpulkan bahwasanya kinerja pekerja dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah kompensasi, lingkungan kerja, serta motivasi kerja.

Beberapa penelitian menyimpulkan motivasi kerja, kompensasi serta lingkungan kerja berpengaruh baik signifikan atas kinerja pekerja yaitu Kresmawan dkk (2021), Adinda dkk (2023), Shobirin dkk (2022), Naswar dkk (2020), Nurdin dkk (2021), Aulia dkk (2023), Handoko dkk (2022) Hazizan dkk (2023), Hartini dkk (2022), Januari (2019), Palupiningtyas dkk (2022), Nurolis dkk (2022), Saleh dkk (2021), Sanaba dkk (2022), Effendy dkk (2019), Amri et al (2021), Adrianto et al (2021), Wellem et al (2022), Hutabarat et al (2023) dan Asriani et al (2020). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja. Untuk menumbuhkan kinerja pekerja, maka harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan menginginkan kesuksesan. Orang-orang yang terlibat sangat penting untuk mencapai tujuan ini. Motivasi adalah kekuatan internal atau eksternal yang menginspirasi dan mendorong seseorang untuk berhasil. Kasmir (2016) mengatakan bahwa orang akan berprestasi dengan baik jika mereka termotivasi secara internal atau oleh organisasi. Karyawan yang lebih termotivasi akan berkinerja lebih baik di perusahaan.

Beberapa penelitian menyimpulkan motivasi kerja berpengaruh baik signifikan atas kinerja pekerja, yaitu Adinda dkk (2023), Naswar dkk (2020), Nurdin dkk (2021), Aulia dkk (2023), Hazizan dkk (2023), Yanuari (2019), Nurolis dkk (2022), Sanaba dkk (2022), Amri et al (2021), Adrianto et al (2021), Wellem et al (2022) dan Asriani et al (2020). Berdasarkan hasil hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi motivasi yang miliki karyawan, maka bakal semakin meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi secara substansial berdampak pada kinerja, kepuasan kerja, motivasi, dan hasil kerja karyawan. Organisasi yang mendasarkan gaji pada standar hidup yang wajar akan memotivasi pekerja. Hal ini tingkat kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Mangkunegara (2014) “kompensasi sangat penting bagi

karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan”.

Beberapa penelitian menyimpulkan kompensasi berpengaruh baik signifikan atas kinerja karyawan, yaitu Kresmawan dkk (2021), Shobirin dkk (2022), Aulia dkk (2023), Handoko dkk (2022), Hazizan dkk (2023), Hartini dkk (2022), Palupiningtyas dkk (2022), Nurolis dkk (2022), Saleh dkk (2021), Sanaba dkk (2022), Wellem et al (2022), Hutabarat et al (2023) dan Asriani et al (2020). Berdasarkan hasil hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi atau besar kompensasi yang diterima karyawan dari tempat bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

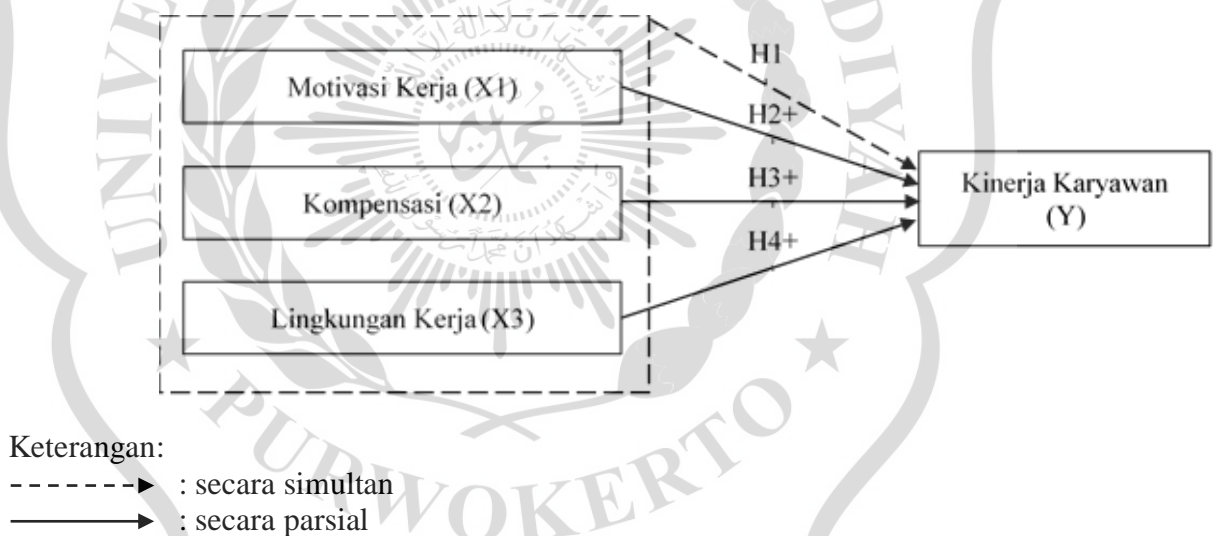
Tempat kerja perusahaan itu penting. Lingkungan kerja mencakup fisik dan non-fisik (hubungan karyawan). Suasana kerja yang menyenangkan dapat membantu melaksanakan pekerjaan karena orang lebih antusias dan bekerja lebih baik. Tempat kerja memengaruhi produktivitas karyawan, yang meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dengan aman, sehat, dan nyaman.

Beberapa penelitian menyimpulkan lingkungan kerja berpengaruh baik signifikan atas kinerja pekerja, yaitu Kresmawan dkk (2021), Shobirin dkk (2022), Naswar dkk (2020), Nurdin dkk (2021), Aulia dkk

(2023), Handoko dkk (2022), Adha dkk (2019), Hazizan dkk (2023), Hartini dkk (2022), Sebastian dkk (2020), Januari (2019), Palupiningtyas dkk (2022), Nurolis dkk (2022), Saleh dkk (2021), Sanaba dkk (2022), Effendy dkk (2019), dan Adrianto et al (2021). Berdasarkan hasil hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa semakin baik lingkungan tempat bekerja, maka bakal semakin menumbuhkan kinerja pegawai.

Berdasarkan literatur penelitian di atas maka kerangka pemikiran bisa digambarkan dibawah ini.

Gambar 2.1
Desain Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan permasalahan yang diajukan dan kerangka pemikiran yang dikembangkan untuk penelitian ini, maka hipotesis yang dikembangkan di penelitian ini diantaranya :

1. Hipotesis 1 (H1)

Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

2. Hipotesis 2 (H2)

Motivasi kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan kabupaten Cilacap

3. Hipotesis 3 (H3)

Kompensasi berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

4. Hipotesis 4 (H4)

Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial, positif dan signifikan terhadap Pegawai Dinas Perhubungan Kaupaten Cilacap.