

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang paling sempurna karena memiliki akal pikir diantara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia perusahaan tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat dibutuhkan. Di era globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi (Mukminin, dkk. 2019:25).

Menurut Mangkunegara (2018:67), kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik.

Sandal Kroya Denpasar merupakan perusahaan yang menjual produk sandal kekinian yang beralamat di Jl. Kroya No. 12B, Kesiman, Kec. Denpasar

Timur, Kota Denpasar, Bali 80237. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan Sandal Kroya Denpasar, bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan. Berikut merupakan data tingkat penjualan pada Sandal Kroya Denpasar ditinjau dalam Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Realisasi Penjualan Sandal Kroya Denpasar
Tahun 2022

Bulan	Target Penjualan	Realisasi	Persentase
Januari	Rp 250.000.000,-	Rp 265.006.749,-	106%
Februari	Rp 250.000.000,-	Rp 260.666.324,-	104,26%
Maret	Rp 250.000.000,-	Rp 259.453.330,-	103,78%
April	Rp 250.000.000,-	Rp 255.223.213,-	102,08%
Mei	Rp 250.000.000,-	Rp 243.200.450,-	97,28%
Juni	Rp 250.000.000,-	Rp 235.100.000,-	94,04%
Juli	Rp 250.000.000,-	Rp 229.650.320,-	91,86%
Agustus	Rp 250.000.000,-	Rp 221.000.000,-	88,40%
September	Rp 250.000.000,-	Rp 217.225.210,-	86,89%
Oktober	Rp 250.000.000,-	Rp 210.960.450,-	84,38%
November	Rp 250.000.000,-	Rp 208.450.300,-	83,38%
Desember	Rp 250.000.000,-	Rp 205.150.500,-	82,06%

Sumber: Sandal Kroya Denpasar (2022)

Dilihat dari data realisasi penjualan pada Sandal Kroya Denpasar, diketahui realisasi penjualan menurun dari bulan Januari sebesar Rp 265.006.749,- menjadi Rp 205.150.500,- pada bulan Desember. Hal ini menggambarkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan menurunnya tingkat penjualan produk Sandal Kroya Denpasar ini. Dari rendahnya tingkat kinerja karyawan tersebut, didasarkan dengan beberapa faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan di Sandal Kroya Denpasar, ditemukan adanya fenomena lingkungan kerja seperti keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para karyawan, disamping itu tata ruangan yang dinilai kurang rapi serta prabot yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya dari Nabawi (2019), Sinambela dan Lestari (2022), Oktavia dan Fernos (2023), Adiba, dkk. (2023), Octavia, dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Anggraeni (2019), Hartati, dkk. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Ariandi (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kerja karyawan. Kompensasi adalah salah satu motivasi agar karyawan tetap menjaga kinerja dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan di Sandal Kroya Denpasar, ditemukan adanya fenomena kompensasi seperti kebanyakan dari karyawan merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikannya tidak sesuai dengan

harapan para karyawan. Dalam hal tersebut karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya yang sudah dilakukan secara maksimal. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya dari Sinaga dan Hidayat (2020), Ekhsan dan Septian (2021), Fernos dan Wipi (2023), Fauzi, dkk. (2023), Aryuni (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari Sangkaen, dkk. (2019), Nggause, dkk. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sari (2018) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan. Dengan memiliki motivasi akan mendorong para karyawan untuk aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan di Sandal Kroya Denpasar, ditemukan adanya fenomena motivasi kerja seperti masih ada karyawan yang bermalasan - malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya dari Yolinza dan Marlius (2023), Syauqi dan Riyadi (2023), Rahmawati (2023), Indarti, dkk. (2023), Hasibuan, dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dari

Tanjung dan Manalu (2019), Rochim, dkk. (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai fenomena bisnis dan empiris yang ada maka penelitian ini layak untuk diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sandal Kroya Denpasar?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sandal Kroya Denpasar?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sandal Kroya Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Telah diuraikan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sandal Kroya Denpasar.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sandal Kroya Denpasar.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sandal Kroya Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut, disamping itu penelitian ini diharapkan menjadi sebuah nilai tambah pengetahuan ilmiah dalam bidang yang berkaitan dengan konsep lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan *goal setting theory*.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Sebagai sarana dan perkembangan ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkembang dengan pendidikan yang kondusif dan efektif selama melaksanakan studi diperguruan tinggi yang berhubungan dengan masalah yang mengacu pada lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan dan referensi pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Sebagai sebuah karya yang diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Teori penetapan tujuan adalah teori yang mengemukakan tentang pentingnya tujuan dalam melaksanakan kegiatan. Pencetus teori ini adalah Edwin Locke (1968). Dalam teori penetapan tujuan terdapat empat macam mekanisme dalam memperoleh motivasi, yaitu tujuan sebagai pengarah perhatian, pengendali upaya, peningkat persistensi, dan penunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan. Penetapan tujuan melibatkan pengembangan rencana tindakan yang dirancang untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok menuju suatu tujuan. Teori tujuan menyatakan bahwa penjelasan motivasi paling langsung yang paling sederhana tentang mengapa beberapa orang bekerja lebih baik daripada yang lain adalah karena mereka memiliki tujuan kinerja yang berbeda. Inti dari teori ini ada empat yaitu:

1. Tujuan spesifik yang sulit menghasilkan kinerja yang jauh lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, tanpa tujuan atau bahkan penetapan tujuan abstrak seperti mendorong orang untuk melakukan yang terbaik.
2. Mempertahankan kemampuan kontran, karena ini adalah teori motivasian mengingat bahwa ada komitmen tujuan, semakin tinggi tujuan semakin tinggi kinerjanya.

3. Variabel seperti pujian, umpan balik atau keterlibatan orang dalam pengambilan keputusan hanya mempengaruhi perilaku sejauh hal itu mengarah pada penetapan dan komitmen pada tujuan tertentu yang sulit.
4. Penetapan tujuan selain mempengaruhi tiga mekanisme motivasi yaitu pilihan, usaha dan ketekunan juga dapat memiliki manfaat kognitif. Itu dapat mempengaruhi pilihan, upaya dan ketekunan untuk menemukan cara mencapai tujuan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik ketika di dukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik juga terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berperan penting dalam pembentukan karakter individu dalam suatu lembaga organisasi maupun perusahaan. Karyawan akan merasa nyaman bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi jika tempat kerjanya kondusif.

Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat

kerja. Memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena ada karyawan yang akan merasa tertekan jika harus bekerja di tempat yang tidak sesuai dengan keinginannya misalnya lingkungan kerja yang kotor, lingkungan kerja yang di sekitarnya selalu ada kebisingan dan lain-lain. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai dan mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi. Strategi yang terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Menurut Enny (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan. Bila kondisi kerja tidak seperti yang diharapkan, maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Menurut Sedarmayanti (2019:26) lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja juga dapat dikatakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, perusahaan haruslah mengusahakan agar lingkungan kerjanya baik dan memenuhi standar. Seorang karyawan mengharapkan kondisi kerja yang baik dan tidak membosankan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar

karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

a) Faktor Lingkungan Fisik

Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut

dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

b) Faktor Lingkungan Psikis

Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja

seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Keamanan

Dengan selektif dalam memberi akses kepada tamu yang datang untuk masuk ke dalam bangunan perusahaan serta menyediakan tempat parkir yang aman.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut lingkungan kerja menurut Fachrezi dan Khair (2020:111), sebagai berikut:

a) Fasilitas

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

b) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

c) Hubungan Antara Bawahan dengan Pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinana yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

d) Hubungan Antar Rekan Kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Ariandi (2018), kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif. Jika karyawan lebih berusaha dan berprestasi maka perusahaan akan lebih loyal jika perusahaan menghargai kerja keras karyawan tersebut. Bukan menjadi hal asing jika kompensasi menjadi daya tarik bagi seseorang yang ini melamar pekerjaan. Akan tetapi bukan sembarang member kompensasi, perusahaan harus bisa membuat perencanaan program kompensasi yang rasional agar dapat mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Elmi (2018:83) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru memiliki arti yang apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum, karyawan yang tinggal di kota besar akan berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula begitupun sebaliknya.

Menurut Dessler dalam Wianti (2018) menerangkan kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran kepada semua karyawan yang timbul dari pekerjaan mereka. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari

perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kompensasi (gaji dan upah) akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi).

Menurut Akbar, *et al* (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi maupun perusahaan sebagai simbol penghargaan untuk para karyawannya. Kompensasi bagi perusahaan maupun organisasi merupakan unsur-unsur pembiayaan, disisi lain bagi para pekerja kompensasi adalah sumber penghidupan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk

perusahaan maupun karyawan. Jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi yang rasional, maka akan membantu perusahaan atau organisasi tersebut mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah, insentif, bonus, dll yang kompetitif, perusahaan akan memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang bersifat langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018:85) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

a) Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal di kota kecil.

b) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk jenis kegiatan yang sama, cepat diketahui. Jika tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat

menimbulkan rasa tidak puas dikalangan karyawan, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c) Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya.

d) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula.

e) Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan pada para karyawan.

f) Peranan Serikat Buruh

Keberadaan serikat kerja yang ada dalam perusahaan dirasakan penting. Serikat pekerja akan menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan perusahaan.

3) Indikator Kompensasi

Hasibuan (2017:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

- a) Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

- b) Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c) Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e) Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Simamora dalam Dahlia (2022) terdapat empat indikator kompensasi, yaitu :

a) Gaji/Upah

Gaji merupakan imbalan balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan. Upah adalah kata lain dari gaji yang seringkali ditujukan pada karyawan tertentu, biasanya pada karyawan operasional.

b) Insentif

Insentif merupakan jenis kompensasi yang diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat dari hasil kinerja.

c) Tunjangan

Tunjangan merupakan jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Jenis kompensasi nonfinansial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Sari (2018) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motivasinya. Motivasi yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran - sasaran penting. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020:141) motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin

bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja juga merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja.

Afandi (2021:23) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh. Hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan pada nilai uang yang diperoleh (*monteray value*) saja, karena ketika kebutuhan dasar (*to live*) seseorang dapat terpenuhi, maka dia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya (*to love*). Seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk

berkembang (*to learn*), yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya. Sehingga akhirnya orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai, yakni ingin memiliki hidup yang lebih bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya (*to leave a legacy*).

Menurut Priansa dalam Zinni Z *et al* (2021: 670), motivasi kerja merupakan tindakan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berprestasi sesuai dengan pekerjaannya. Motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja di sini akan merujuk pada pencapaian tujuan organisasi dengan fokus perilaku yang berkaitan dengan kerja, dan pada akhirnya motivasi sebagai proses pemuasan kebutuhan. Kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan juga dapat dikatakan sebagai suatu keadaan batin yang membuat hasil-hasil tertentu tampak menarik. Sebuah kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri seseorang.

Menurut Tarigan dan Priyanto (2021:3) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Dalam memotivasi karyawan pimpinan disamping harus

memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong perilaku individu agar semangat dan senang bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

3) Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut Fajri, dkk. (2021) yaitu:

1. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

2. Hubungan kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

3. Penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup

ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

4. Keberhasilan

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

Menurut Hasibuan (2020:142) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik, yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawannya, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya, interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan sesuai dengan kemampuannya, yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta di hargai oleh karyawan lainnya dan keinginan karyawan yang dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat terpisahkan dari ruang lingkup organisasi atau perusahaan, dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Jika kinerja seorang karyawan dinilai baik, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapat apresiasi atau *reward* dalam bentuk lainnya dari perusahaan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai dinyatakan penting, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya penilaian kinerja, karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Sedarmayanti dalam Burhannudin, dkk. (2019:192) menyatakan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggungjawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika. Kinerja karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah

ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas.

Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah

melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki *output* pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki

kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggungjawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika

pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Adapun lima indikator yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan menurut Afandi (2018:89) yaitu:

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas, merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam

arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

3. Kemampuan, merupakan cara yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas perusahaan.
4. Kemampuan bekerja sama, merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
5. Kehadiran, merupakan keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

Mangkunegara dalam Maryati (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator didalamnya, yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

4. Tanggung jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh :

- 1) Nabawi (2019) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

- 2) Sinambela dan Lestari (2022) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi di penelitian asosiatif ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kerajinan tangan di kota Malang. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Ada 92 responden. Teknik analisis adalah regresi linier berganda. Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
- 3) Oktavia dan Fernos (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

kualitatif dan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota padang, sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai atau responden. Akumulasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner dan menggunakan teknik *total sampling*. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi kalistik, analisis regresi linear berganda dan uji t statistik. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar (2,477 > 2,018) dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar (3,450 > 2,018).

- 4) Adiba, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 pegawai Kantor Desa Sei Merdeka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu. Dapat dilihat hasil analisis regresi

diperoleh nilai t hitung sebesar $1,893 > t$ tabel $1,6629$ untuk variabel lingkungan kerja, nilai t hitung sebesar $3,437 > t$ tabel $1,6629$ untuk variabel kompensasi (X_2), dan nilai t hitung sebesar $2,667 > t$ tabel $1,6629$ untuk variabel motivasi kerja (X_3).

- 5) Octavia, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Pemalang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pemalang. Populasi pada penelitian adalah 52 pegawai dan dengan sampel 34 Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pemalang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini digolongkan dalam jenis *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metodologi data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu yaitu program SPSS (*Statistical Product and Services Solutions*) for windows versi 25.0 melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji T, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 6) Anggraeni (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa kuat Kompetensi yang dimiliki karyawan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah KC Semarang). Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BTN Syariah KC Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel sebanyak 70 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi uji realibilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji statistik dan uji MRA. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, H₁ menunjukkan kompetensi karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H₂ menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H₃ menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H₄ menunjukkan motivasi tidak memoderai hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. H₅ menunjukkan motivasi tidak memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. H₆ menunjukkan motivasi dapat memoderasi

hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi secara simultan atau dalam uji F semua variabel bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

- 7) Hartati, dkk. (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indotirta Suaka Batam. Penelitian ini dilakukan di PT. Indotirta Suaka pada karyawan departemen produksi. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 124 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden tentang kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Hipotesisi diuji T dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel kompetensi, komunikasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 36.9% dan sisanya sebesar 63.1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- 8) Sinaga dan Hidayat (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 65 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat dengan sampling jenuh. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner dikembangkan dari indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 9) Ekhsan dan Septian (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cabinindo Putra. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja bagian PPIC PT Cabinindo Putra berjumlah 61. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* yaitu dengan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan program statistik SPSS. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan,

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

- 10) Fernos dan Wipi (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel terdiri dari 75 pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang dengan menggunakan total sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, pengujian asumsi klasikal, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang.
- 11) Fauzi, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2) Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (3) Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia Daerah Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (3) Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar.

- 12) Aryuni (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Artha Seduh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bali Artha Seduh dengan menggunakan sampel sebanyak 34 sebagai responden penelitian. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisisioner. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja pada PT. Bali Artha Seduh meningkat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja pada PT. Bali Artha Seduh meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompetensi karyawan maka kinerja pada PT. Bali Artha Seduh meningkat.

- 13) Sangkaen, dkk. (2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan masalah kompensasi kinerja karyawan pada perusahaan Warunk Bendito Manado. Sampel yang diambil adalah 34 orang dari total 34 karyawan di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada responden, melakukan observasi dan wawancara. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah menggunakan statistik regresi sederhana dengan SPSS versi 22.00 untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel dan mengukur besarnya pengaruh yang terjadi terhadap variabel kompensasi. dan variabel kinerja karyawan. Dari hasil uji t dan korelasi terlihat bahwa hasil thitung < ttabel memiliki pengaruh negatif. Hasil nilai korelasi R square memiliki korelasi yang lemah. Berdasarkan hasil perhitungan dari penelitian dapat diketahui

bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja pegawai.

- 14) Nggause, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh ataupun seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 31 orang karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.0. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata capaian skor pada variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berada pada kategori penilaian tinggi. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pengujian hipotesis. Dari hasil uji regresi linear berganda didapatkan nilai *adjust R Square* sebesar 71,8%, sehingga dapat dijelaskan bahwa 71,8% variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja memengaruhi Disiplin Kerja. Sedangkan selisihnya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Keteladanan Pimpinan, Aturan dan Ketegasan Pimpinan. Hasil dari penelitian ini melalui uji parsial menyimpulkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja,

sedangkan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang. Sementara itu, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang.

- 15) Yolinza dan Marlius (2023) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini dilakukan di kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Solok Selatan sebanyak 42 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda berbantuan dengan program komputer SPSS *for windows* versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan.

- 16) Syauqi dan Riyadi (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Banten. (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Banten. (3) pengaruh budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Banten. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. 2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang. 3) Motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang.

- 17) Rahmawati (2023) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan dan parsial stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. Sampel penelitian ini sebanyak 84 pegawai yang tersebar pada masing-masing unit kerja dalam lingkungan Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Anutapura Palu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Anutapura Palu, serta secara bersama-sama stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Anutapura Palu.
- 18) Indarti, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur. Tbk Divisi Noodle Pabrik Surabaya Beji Pasuruan. Penelitian ini bertujuan untuk pengembangan disiplin ilmu manajemen sumber daya manusia dan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan sebagai bahan kajian dan penjabaran mengenai kompensasi finansial, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif untuk mengetahui

Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan teknik pengambilan sampel *proporsional random sampling*, untuk mengetahui jumlah sampel maka dihitung dengan menggunakan rumus slovin dan diperoleh sampel sebanyak 85 responden. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ke tiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diketahui variabel kompensasi finansial mempunyai nilai t hitung sebesar 3,255, variabel motivasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 4,351, dan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,933 dengan nilai t tabel sebesar 1,990. Secara simultan ke tiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $11,007 > 2,716$.

- 19) Hasibuan, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam. Penelitian ini bertujuan lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kinerja karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam yang berjumlah 103 orang dan pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5 % sehingga diketahui jumlah sampel pada penelitian ini adalah 81,9 akan tetapi dibulatkan menjadi 81. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian analisis deskriptif. Metode

pengumpulan instrument yang digunakan adalah penyebaran kuesioner melalui Google *Form*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam 2) Kompensasi memiliki tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam 3) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam 4) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam 5) Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai F hitung $69,552 \geq F$ tabel 2,574 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

- 20) Tanjung dan Manalu (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan bagian *marketing* yang bekerja di PT Zurich Topas Life Batam. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan bagian *marketing*. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 21) Rochim, dkk. (2023) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara fasilitas kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 212. Teknik *sampling* yang digunakan *proportionate stratified random sampling* dengan tabel *isaac and michael* sehingga ditemukan hasil 131 sampel. Metode analisis yang digunakan kuantitatif dengan statistik inferensial. Berdasarkan uji parsial ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. Secara simultan fasilitas kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Variabel				Hasil
		LK	KN	MK	KK	
1.	Nabawi (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	√			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Sinambela dan Lestari (2022) “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	√			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Oktavia dan Fernos (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang”	√			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Adiba, dkk. (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Desa Sei Merdeka Kecamatan Panai Tengah Kabupaten Labuhan Batu”	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1
Mapping Penelitian Sebelumnya

5.	Octavia, dkk. (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Pemalang”	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Anggraeni (2019) “Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang)”	√			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Hartati, dkk. (2020) “Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka”	√			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Sinaga dan Hidayat (2020) “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia”		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Ekhsan dan Septian (2021) “Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”			√	√	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1
Mapping Penelitian Sebelumnya

10.	Fernos dan Wipi (2023) “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang”		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Fauzi, dkk. (2023) “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar”	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Aryuni (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Artha Seduh”	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	Sangkaen, dkk. (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado”			√	√	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Nggause, dkk. (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Kupang”	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1
Mapping Penelitian Sebelumnya

15.	Yolinza dan Marlius (2023) “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan”			√	√	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Syauqi dan Riyadi (2023) “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten”			√	√	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Rahmawati (2023) “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Anutapura Palu”			√	√	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
18.	Indarti, dkk. (2023) “Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur. Tbk Divisi Noodle Pabrik Surabaya Beji Pasuruan”	√		√	√	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan Tabel 2.1
Mapping Penelitian Sebelumnya

19.	Hasibuan, dkk. (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam”	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
20.	Tanjung dan Manalu (2019) “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zurich Topas Life Batam”			√	√	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
21.	Rochim, dkk. (2023) “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri”			√	√	Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

