

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber yang dimana manusia atau *human* sebagai sumber dayanya yang dimana untuk sifat dari manusia yang berbeda-beda sehingga dan sekaligus berhubungan erat dengan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi atau perusahaan yang dimana manusia sebagai faktor utama yang harus diperhatikan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, masalah dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri yang dimana menitikbertakan perhatiannya kepada masalah-masalah pada pegawai dan karyawannya. Berikut ini pendapat atau pandangan tentang pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P Siagian. (2015:6):

“Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Tidak hanya itu pandangan dari pengertian manajemen sumber daya manusia menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016:2):

“Sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu dan masyarakat.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dalam proses perencanaan pengorganisasian dan pengawasan serta pengembangan, pemeliharaan dan

mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar perusahaan dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pasti memiliki fungsi yang dimana fungsi tersebut dapat membantu dalam proses merawat dan memelihara karyawan, berikut ini merupakan fungsi dari manajemen yang akan memudahkan dan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2017), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Yang dimana fungsi dari perencanaan tersebut merencanakan dan merancang sistem untuk para tenaga kerja secara efektif dan efisien supaya sesuai dengan kebutuhan dan sesuai dengan kriteria dari perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Fungsi dari pengorganisasian yaitu kegiatan yang dimana untuk mengelompokkan atau menggolongkan tenaga kerja dengan menetapkan pembagian kerja yang sesuai dengan kriteria, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Suatu kegiatan dalam bentuk pengarahan atau memberikan informasi tugas kepada semua tenaga kerja agar mau bekerja dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan dalam mengendalikan karyawan atau mengontrol supaya menaati peraturan-peraturan yang sudah dibuat perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana yang ditetapkan perusahaan. Pengendalian bisa juga disebut pengawasan yang ada di organisasi yang dimana apabila pekerja melakukan penyimpangan atau melanggar maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses ini merupakan bentuk dari pemenuhan yang dimana suatu organisasi membutuhkan tenaga kerja dan fungsi ini membuat organisasi atau perusahaan akan mudah memberikan informasi pekerja dari, penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Fungsi ini merupakan salah satu proses untuk meningkatkan keterampilan baik teknis, teoritis, konseptual, dan maupun moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan sehingga perusahaan membutuhkan fungsi dari pengembangan untuk pekerjaan dan hasil dari keputusan perusahaan untuk masa kini maupun masa depan perusahaan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi dari kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pemberian balas jasa serta rasa hormat kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga karyawan merasa senang dan tidak dituntut untuk mengerjakan tugas terus menerus prinsip dari kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya dan tidak memandang status dari karyawan tersebut, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Integrasi adalah penyatuan atau pembauran menjadi satu dan berpadu. Pengintegrasian dalam perusahaan adalah kegiatan dimana semua kepentingan beresatu dan menjadi kepentingan perusahaan, sehingga kebutuhan karyawan tercipta dengan adanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba atau keuntungan atau profit, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekundernya dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah suatu fungsi yang bertujuan meningkatkan atau mempertahankan dan memelihara karyawan dari segi kondisi kesehatan fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar merasa nyaman dan mereka tetap setia

bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan bertujuan supaya karyawan yang memiliki nilai atau potensi yang tinggi tidak berpidah atau keluar dari perusahaan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Fungsi dari disiplin adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang dimana membuat para karyawan dan pekerjanya mematuhi aturan dan taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan, kedisiplinan juga membuat perusahaan memiliki etik seperti perusahaan yang dimiliki oleh jepang dimana perusahaan tersebut mengedepankan kedisiplinannya.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan suatu fungsi yang masih berkaitan dengan sumber daya manusia, pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja karyawan dari perusahaan. Hal-hal yang dapat memutuskan atau pemberhentian kerja yaitu disebabkan karena kontrak yang disepakati bersama berakhir, pensiun dan sebab lainnya yang bisa saja dengan keinginan pekerja tersebut.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi R. Supomo & Eti Nurhayati (2018: 11) manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan yang akan dijabarkan dibawah ini yaitu sebagai berikut :

a. Tujuan dari Organisasional

tujuan dari organisasional untuk dapat mengenal lebih dan pentingnya keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

b. Tujuan dari Fungsional

tujuan dari fungsional yaitu untuk mempertahankan dan meningkatkan kontribusi disetiap departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Arti dari fungsi tersebut berupa nilai yang ada dan berpartisipasi didalamnya

c. Tujuan dari Sosial

Ditunjukkan untuk merespon kebutuhan dan tantangan yang terjadi dalam lingkungan organisasi masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan dari personal

Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi yang selaras dan menjadi kesatuan yang akan berdampak dengan tujuan perusahaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang ditimbulkan karena adanya dukungan yang dapat membangkitkan rasa semangat dalam mencapai tujuan, motivasi merupakan dari kata *motive* yang diartikan dorongan atau dukungan. Menurut Sutrisno (2016) motivasi ialah salah satu faktor dukungan atau pendorong seseorang dalam melakukan aktivitas dan kegiatan. Menurut Robbins dan Coulter (2016) motivasi adalah keinginan dan bersedia untuk melakukan dan melaksanakan upaya yang tinggi dalam mencapai visi misi dari organisasi dan tentu dapat dikondisikan kembali kepada kemampuan dan skill dalam melaksanakan kebutuhan seseorang. Sedangkan menurut Ardana,dkk (2012) motivasi merupakan keinginan dan dorongan seseorang dalam melakukan tindakan dan tidak. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong dalam melakukan kegiatan dan juga merupakan hasrat atau keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu tindakan.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Ardana,dkk (2012:193), dibagi menjadi 3 bagian, yaitu sebagai berikut

1. Material *incentive*, yaitu jenis dorongan yang dinilai dari materi (uang), seperti gaji pendapatan atau *income* dan bonus.

2. Semi material *incentive*, yaitu jenis dorongan yang tidak dinilai dari materi atau uang seperti :
 - a) Penempatan yang tepat sesuai dengan keinginan
 - b) Promosi secara objektif
 - c) Pekerjaan yang terjamin atau tetap
 - d) Penjagaan Kesehatan
 - f) Kondisis pekerjaan yang menyenangkan
3. Non material *incentive*, merupakan jenis dorongan berupa sikap atasan terhadap kinerja dan memberikan gairah atau rasa positif bekerja kepada karyawan dan bawahannya

2.1.2.3 Tujuan dari Motivasi

Tujuan dari motivasi menurut Farida & Hartono (2016) sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan dalam bekerja
- b. dapat meningkatkan kinerja karyawan
- c. meningkatkan disiplin kerja
- d. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f. meningkatkan rasa loyalitas pada karyawan

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Hasubuan (2014:162) indikator motivasi dibagi menjadi 5 (lima) sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kreativitas dan sarana pendukung.

Untuk meningkatkan rasa semangat tenaga kerja harus memiliki sarana pendukung dalam hal menajalnlkan tugasnya sehingga kreativitas dari tenaga kerja meningkat.

2. Lingkungan kerja selalu memberikan support atau dukungan

Lingkungan yang ada dalam sekolah atau tempat kerja merupakan salah satu faktor dalam memberikan support serta semangat dalam menjalankan tugas.

3. Mengetahui perkembangan dalam diri sendiri

Mengerjakan tugas yang diberikan membuat karyawan mengetahui kemampuannya dan dapat dievaluasi kembali dan dapat membuat faktor memberikan dorongan untuk lebih cepat dalam mejlankan tugasnya.

4. Pemimpin memberikan semangat dan termotivasi

Faktor dari pemimpin merupakan salah penting tidak hanya menjadi contoh yang baik tetapi membuat tenaga kerja bersemangat karena diperhatikan dan diberikan dorongan berupa support dan semangat.

5. Berkeinginan untuk berprestasi

Tenaga kerja akan bersemangat jika mereka memiliki semangat dalam mengerjakan target yang mereka inginkan tidak hanya itu berkeinginan untuk berprestasi juga salah satu target dari karyawan sehingga membuat termotivasi kepada diri sendiri.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan begitu jika karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan maka karyawan tersebut tidak mau atau enggan untuk mengundurkan diri. Menurut Sunyoto (2012:43) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan Sebagian komponen yang sangat penting dalam karyawan dalam menjalankan tugas atau aktivitas bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengartikan lingkungan kerja adalah tempat yang dimana terdapat sekumpulan karyawan atau orang yang bekerja di perusahaan dan didalamnya memiliki fasilitas-fasilitas yang menunjang dan mendukung untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2012:183) pengertian dari lingkungan kerja adalah sesuatu apa yang ada disekitar karyawan atau keadaan yang terjadi dan jika mempengaruhi karyawan dalam hasil pekerjaan seperti kebisingan, keamanan, hubungan karyawan dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat para ahli yang diatas ditariklah kesimpulan yang dimana lingkungan kerja adalah hal yang penting dalam komponen karyawan yang dimana dapat membuat karyawan itu nyaman dan aman serta fasilitas yang ada didalamnya dapat mempengaruhi cara mengerjakan dan hasil dalam bekerja.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis dari lingkungan kerja yang ada menurut Eka Wilda Faida (2019:108) berpendapat lingkungan kerja memiliki jenis yang dibagi menjadi 2 katagori,yaitu :

1. **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah keadaan atau sesuatu yang berbentuk fisik atau nyata yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempegaruhi karyawan seperti gangguan suara bising dari kendaraan, suhu udara dari pendingin ruangan dan lain-lain.

2. **Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja non-fisik merupakan keadaan yang terjadi dan secara langsung berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan para atasan maupun dengan sesame karyawan yang bekerja Bersama ataupun dengan bawahannya

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2014) yang menjadi indikator lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik sebagai berikut :

1. **Penerangan**

Intesitas cahaya yang membuat karyawan mengerjakan tugas dan aktivitas secara lancer dan tanpa ada gangguan.

2. **Suhu Udara**

Suhu udara disekitar ruangan yang baik atau tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas membuat karyawan nyaman dan fokus untuk mengerjakan aktivitas.

3. **Suara Bising**

Suara bising dapat membuat karyawan pusing dan tidak fokus maka dari itu kenyamanan suara dapat membuat karyawan berkonsentrasi penuh untuk mengerjakan tugas dan aktivitas dikantor

4. **Keamanan Kerja**

Perasaan aman dan dilindungi oleh organisasi pada saat bekerja dapat membantu karyawan nyaman dalam proses bekerja

5. Hubungan Karyawan

Intraksi dan hubungan timbal balik yang baik dari karyawan baik atasan maupun karyawan sama serta bawahan membuat perusahaan dan karyawan menikmati pekerjaan dan aktivitas karena dapat berintraksi dan koordinasi antara itu membuat pekerja lebih mudah dan cepat.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Pengertian dari kompensasi itu sendiri merupakan cara balas jasa kepada karyawan dari organisasi yang dimana balas jasa tersebut dibayar sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dikerjakan, menurut Nurjaman (2014) kompensasi adalah sesuatu atau yang diterima dari organisasi kepada para pekerja dan tenaga kerja atau karyawan sebagai imbalan balas dari jasa atas kinerja dan prestasinya dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pemberian dan pendapatan atau hasil yang berbentuk materi (uang), barang langsung dan tidak langsung yang diperuntukan karyawan atas jerih payah atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan hasil keseluruhan dari balas jasa atau imbalan yang dikasih atau yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja sebagaimana bentuk dari penghargaan atau terima kasih atas pekerjaan dan prestasi yang dilakukan selama bekerja dalam bentuk gaji, upah, bonus, intensif dan tunjangan lainnya (sunyoto, 2012). Dapat disimpulkan dari ketiga ahli yang diatas bahwa kompensasi adalah suatu hasil balas jasa atau imbalan untuk karyawan yang bekerja dan selesai melakukan tugas yang diberikan perusahaan dengan tujuan supaya karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dan kompensasi memiliki bermacam-macam bentuk dari berupa gaji, bonus, dan tunjangan.

2.1.4.2 Tujuan Kompensasi

Ada beberapa tujuan dari kompensasi itu sendiri menurut Hasibuan (2016) sebagai berikut dibawah ini :

- a. Hasrat kepuasan dalam melakukan pekerjaan

Memberikan kompensasi dapat membuat seseorang atau karyawan merasa adanya kepuasan yang dimana hasrat tersebut dapat dinikmati karyawan untuk keperluannya.

b. Membuat karyawan menjadi termotivasi

Pada saat perusahaan memberikan kompensasi maka dari itu karyawan akan termotivasi dan membuat pekerjaan yang dikerjakan terlaksanakan dengan baik dan cepat

c. kedisiplinan

Hal sama dengan membuat termotivasi dan disiplin dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan hal tersebut bersama-sama dan beriringan jika karyawan rajin dan termotivasi maka dari itu karyawan akan disiplin.

d. kestabilan karyawan

Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan adil dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jabatan maka kestabilan dalam karyawan akan terbentuk.

2.1.4.3 Indikator dari kompensasi

Terdapat indikator dalam kompensasi menurut Badriyah (2015:164), yaitu sebagai berikut :

1. Gaji/upah, yaitu imbalan atau balas jasa yang diberi secara teratur dalam kurun waktu biasanya satu bulan bekerja dan memiliki jaminan yang pasti.
2. Intensif, merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi dan biasanya karyawan tertentu yang akan diberikan karena untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan terbaik diperusahannya.
3. Bonus, yaitu balas jasa yang dimana hasil dari pekerjaan karyawan memenuhi target perusahaan.
4. Tunjangan, biasanya tunjangan diberikan pada saat hari raya besar, tidak hanya itu tunjangan dalam kesehatan dan tunjangan hari tua dapat memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja.

5. Fasilitas, dalam melaksanakan pekerjaan fasilitas yang diberikan dari perusahaan dapat membuat nilai plus dari rasa kenyamanan karyawan dan dapat mempermudah karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.5. Kinerja Karyawan

2.1.5.1. Pengertian kinerja karyawan

Pengertian dari kinerja menurut Mangkunegara dalam Fiolota (2017: 22) menjelaskan kinerja adalah hasil atau efek dari bekerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh pekerja dalam melakukan tugasnya atau aktivitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Menurut Sunyoto (2015: 445), Kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan dan bagaimana cara menyelesaikan dan melakukannya.

Performance atau hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang atau individu maupun sebuah kelompok orang dalam organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif dan sesuai dengan kewenangan, tugas serta tanggung jawab masing-masing untuk mencapai visi dan misi organisasi bersangkutan dan tidak melanggar hukum yang ada. (Moeheriono,2014). Menurut (Raharjo dan Manuati, 2016: 117), Kinerja karyawan adalah suatu hal yang paling penting yang berbentuk rekapan selama satu tahun bekerja didalam perusahaan dan maka sebab itu kinerja karyawan harus ditingkatkan dan dimaksimalkan untuk memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau efek dari pertanggung jawaban dari karyawan atas kegiatan dan aktivitas pada saat melakukan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas dan hasil tersebut perusahaan berharap karyawan memaksimalkan pekerjaan dan hasil kerja tersebut akan dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya dalam periode dan kurun waktu tertentu untuk membandingkan hasil dari pekerjaannya.

2.1.5.2 Tujuan dan manfaat penilaian kinerja

Menurut Wilson (2016) terdapat tujuan dan manfaat dari penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Evaluasi dari setiap individu yang terdapat di perusahaan
Dalam penilaian kinerja evaluasi yang bermaksud untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan dan berapa banyak pekerjaan yang sudah diselesaikan.
2. Pengembangan diri setiap karyawan di organisasi
Dengan adanya penilaian kinerja perusahaan dapat mengetahui kinerja yang tinggi dan rendah maka dari itu jika karyawan memiliki kinerja yang rendah maka dari itu karyawan mendapatkan pengembangan dari perusahaan untuk memperbaiki kinerjanya.
3. Dokumentasi
Penilaian kinerja sebagai dokumentasi bagi perusahaan yang dimaksud dari itu ialah untuk memberikan data dan informasi mengenai kerja karyawan atau tenaga kerja yang berkaitan dengan keputusan yang akan diambil dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2.1.5.3 Indikator kinerja

Menurut Kaswan (2018) mengatakan terdapat indikator dalam kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas dari kinerja
Kualitas merupakan tingkatan atau pencapaian dari karyawan yang dilihat dari proses dan hasil pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan dan mendekati dari target yang diharapkan.
2. Kuantitas
Dalam segi kuantitas merupakan hasil atau jumlah yang dikerjakan yang biasanya berupa jumlah rupiah dalam laba yang dihasilkan perusahaan dan jumlah unit yang diproduksi perusahaan.
3. Kehadiran
Kehadiran merupakan ketepatan waktu karyawan dalam masuk atau absen bekerja dan ketepatan waktu dalam istirahat atau makan yang akan dicatat secara keseluruhan.

2.2 Review Jurnal Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu penelitian yang sudah ada dan dilakukan oleh pihak lain, penelitian ini bertujuan yang sama dinyatakan dalam judul penelitian. Dalam penelitian yang berkaitan dengan variable penelitian. Maka dalam penelitian ini mencantumkan hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan dengan uraian sebagai berikut :

Penelitian yang pertama yang ditulis oleh Agus Maulana (2017), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir” Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pendidik dan tenaga kependidikan pada SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data yang digunakan merupakan persamaan regresi linier sederhana. Berdasarkan Uji F yang telah diuji, pada nilai F Hitung yang diperoleh sebesar 504,946. Nilai dari R Square yang didapat yaitu sebesar 0,947. Jadi besarnya pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 0,947 atau 94,7%. Nilai 94,7% sangatlah besar dan signifikan, ada beberapa pengaruh faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir yang dimana terdapat faktor diluar dari lingkungan kerja yaitu sebesar 5,3% dan tidak dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu $Y = 7,600 + 0,542X$.

Penelitian yang kedua yaitu, yang ditulis oleh Garaika pada tahun 2020 yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja” Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh dan dampak antara variabel kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara. Penelitian ini menggunakan jenis data penelitian deskriptif dan kausal (*causality*) dalam menjelaskan dampak antar variabel kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Pada analisis inferensial analisis, data diolah dan akan dibantu dengan

program statistik menggunakan program Structural Equation Modeling (SEM) yaitu aplikasi atau program komputer analisis pada Smart-PLS. Populasi dari penelitian ini merupakan para dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara. Sampel dan data yang digunakan diambil melalui metode purpose sampling, yang dimana jumlah dari seluruh pada sampel sebanyak 100 orang guru dan karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data menggunakan metode penyebaran kuesioner. Hasil yang didapatkan adanya pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dan tidak hanya itu variabel kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja dari dosen dan tenaga kependidikan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara.

Penelitian yang ketiga yaitu, yang ditulis oleh Sudarmin Manik dan Nova Syafrini pada tahun (2018), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci”. Penelitian ini dilakukan bertempat di Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Pangkalan Kecamatan Kerinci. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap guru kinerja SD 009 Kuala Terusan. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN 009 Kuala Terusan, sedangkan data sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 guru. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana dan koefisien tes tekad. Sedangkan untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil yang didapatkan dalam melakukan penelitian ini yang dimana adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci.

Penelitian yang keempat adalah yang ditulis oleh Adi Aspian Nur et al (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan Tenaga Kependidikan Universitas Kaltara” Tujuan dalam penelitian

ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah, ditemukan adanya hubungan antara motivasi kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dimana variabel motivasi kerja lebih terlihat dari rasa aman dengan nilai loading faktor sebesar 0,87 dan memiliki hubungan antara variabel kompetensi yang berpengaruh positif sangat signifikan terhadap kinerja, variabel kompetensi lebih terlihat dari sisi pengetahuan. Kedua ditemukan adanya hubungan antara motivasi kerja yang berpengaruh positif tetapi tidak begitu signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, dalam variabel motivasi kerja lebih terlihat dari sisi aktualisasi diri dan adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja tenaga kependidikan yang berpengaruh positif signifikan, variabel kompetensi terlihat dari keterampilan pada tenaga kependidikan. Ketiga yang ditemukan pada penelitian ini terdapat hubungan antara motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, variabel motivasi kerja lebih terlihat dari rasa aman dan terdapat hubungan antara kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kompetensi lebih terlihat dari pengetahuan.

Penelitian yang kelima pada tahun (2020) yang ditulis oleh Widarti berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman dan mengetahui lebih lengkap tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap Kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di Yayasan Al Bahr Prima Nusantara Bekasi. Berdasarkan penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu Lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja guru. Dari hasil yang didapat pada pengujian, dengan hipotesis t value hasil dari penelitian ini adalah variabel Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja guru. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja guru. Dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Tetapi pada variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Penelitian yang keenam pada tahun (2018) yang ditulis oleh Whina Ratnawati yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap” Penelitian ini bermaksud dan bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui adanya pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru tidak tetap di SD/MI Se Kecamatan Pamulang. Populasi yang diambil sebanyak 165 responden, sedangkan sampel menggunakan rumus dari Slovin. Teknik analisis data yang digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan taraf signifikan 5% yang menggunakan program SPSS versi 20.0. Hasil yang didapatkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi baik secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di SD/MI Se Kecamatan Pamulang.

Penelitian yang ketujuh, oleh Edison D. Pajibo (2020), berjudul “*Effect of Motivation on Basic School Teachers’ Performance in the Ajumako Enyan Esiam District: Implications for Bridging the Relationship Gap among Adult Employees*”. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar dalam Distrik Ajumako Enyan Esiam dan implikasinya untuk menjembatani kesenjangan hubungan antara orang dewasa karyawan. Penelitian ini menggunakan metode campuran triangulasi konkuren dan menggunakan sampel sebanyak 135 responden termasuk guru, kepala sekolah, komite manajemen sekolah (SMC) dan Dirjen Pendidikan Kab. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur, fokus diskusi kelompok dan wawancara. Hasil yang didapat dalam penelitian mengungkapkan bahwa, kinerja guru rata-rata meskipun faktanya, motivasi dari mereka tidak ada yang memadai. Selain itu, lebih dari dan hampir sebagian besar guru melakukan kegiatan mereka dengan bersemangat yang dibuktikan dengan tes dan ujian siswa secara teratur dan pengawasan terhadap semua kegiatan sekolah. Hubungan positif yang signifikan antara intrinsik motivasi dan kinerja dari guru ditemukan ada di sekolah dasar di Ajumako Enyan Kecamatan Esiam. Lain, tidak hanya itu hubungan positif yang didapatkan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru, adanya ketertarikan atau keterlibatan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja guru. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di tempat kerja serta untuk memperkuat

hubungan antara guru dan kepala sekolah (karyawan), studi merekomendasikan peningkatan remunerasi guru sekolah dasar untuk menyesuaikan dengan taraf peningkatan dari biaya hidup, penyediaan akomodasi kesekolah kepada guru, serta pemberian berupa penghargaan dan dedikasi untuk kebaikan kinerja dan penyediaan TLM.

Penelitian yang kedelapan, oleh Josef Papilaya et al (2019), yang berjudul *“Compensation, Transparency, and Motivation Effects on the Performance of Junior High School Teachers in Western Seram, Indonesia”*. Penelitian ini bertujuan dan mengenai Studi yang dilakukan menggunakan desain kuantitatif yang melibatkan 66 guru yang melayani di 6 SMP negeri SMA di Kabupaten Seram Bagian Barat. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan metode yang andal dan kuesioner yang valid. Analisis jalur dilakukan untuk mengkaji secara langsung atau tidak langsung pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Temuan yang didapat dari hasil penelitian bahwa kompensasi tidak menunjukkan efek langsung pada kinerja guru, tetapi melalui transparansi sebesar (23%) dan motivasi sebesar (15%). Sementara itu, transparansi merupakan temuan atau hasil penelitian yang akan dilaporkan berdampak pada kinerja guru secara langsung (35%) dan tidak memiliki efek secara langsung pada motivasi (23%). Hasilnya juga menyarankan efek yang tidak menyimpang dari motivasi terhadap kinerja guru (47%). Oleh karena itu, efek total dari kompensasi, transparansi, dan motivasi terhadap kinerja guru sebesar 49%, 58%, dan 47% masing-masing.

Penelitian yang kesembilan oleh, Fadliyan Nur et al (2019) berjudul *“Effect of Motivation and Job Satisfaction on Teacher Performance in Private Madrasah Aliyah in Maros Regency”* yang dimuat dalam Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui adanya pengaruh serta akibat dari variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Kabupaten Maros. Jenis data penelitian yang akan dilakukan adalah jenis data kuantitatif dengan metode *ex post facto* serta teknik dalam pengelolaan data dianalisis secara deskriptif dan secara inferensial. Instrumennya berupa angket dan kuesioner yang telah diuji. Sampel data dalam penelitian ini berjumlah sebanyak

116 guru di Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Maros yang penelitiannya dilakukan pada bulan Desember 2018 – Februari 2019. Hasil yang didapatkan dari penelitian mengungkapkan adanya pengaruh yang didapat dari variabel motivasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Madrasah Swasta di Maros Daerah. Artinya, motivasi kerja harus ditingkatkan dan dilakukan secara berkala agar dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika kepuasan kerja meningkat, motivasi kerja guru harus ditingkatkan. Bersama, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di kabupaten maros.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan dari landasan teori dan jurnal yang terdahulu yang dijelaskan dan diuraikan yang ada di diatas, maka peneliti akan membuat hipotesis yang berhubungan antara variabel penelitian yang satu dengan yang lainnya berikut ini :

2.3.1 Konsep Mengenai variabel yang digunakan

Dalam penelitian yang dilakukan ini menunjukkan adanya beberapa variabel yang digunakan yaitu pengaruh variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Maka didapatkan Variabel sebagai berikut :

Variabel Bebas (*Independent*)

X₁ : Motivasi Kerja

X₂ : Lingkungan Kerja

X₃ : Kompensasi

Variabel Terikat (*Dependent*)

Y : Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Sutrisno (2016) motivasi ialah salah satu faktor dukungan atau pendorong seseorang dalam melakukan aktivitas dan kegiatan.

Penelitian yang ditulis oleh Adi Aspian Nur et al yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan Tenaga

Kependidikan Universitas Kaltara” ditemukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja lebih terlihat dari rasa aman dengan nilai loading faktor sebesar 0,87.

Kesimpulan dari penelitian ini dikatakan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan di perusahaan PT Media Intan Semesta Jakarta.

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengartikan lingkungan kerja adalah tempat yang dimana terdapat sekumpulan karyawan atau orang yang bekerja di perusahaan dan didalamnya memiliki fasilitas-fasilitas yang menunjang dan mendukung untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Agus Maulana yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir” Adanya pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 0,947 atau 94,7%. Nilai 94,7% sangatlah tinggi dan signifikan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

2.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan

menurut Nurjaman (2014) kompensasi adalah suatu atau yang diterima dari organisasi kepada para karyawan sebagai imbalan balas jasa atas kinerja dan prestasinya dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas.

Dalam Penelitian yang ditulis oleh Garaika yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Terhadap Kinerja” variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

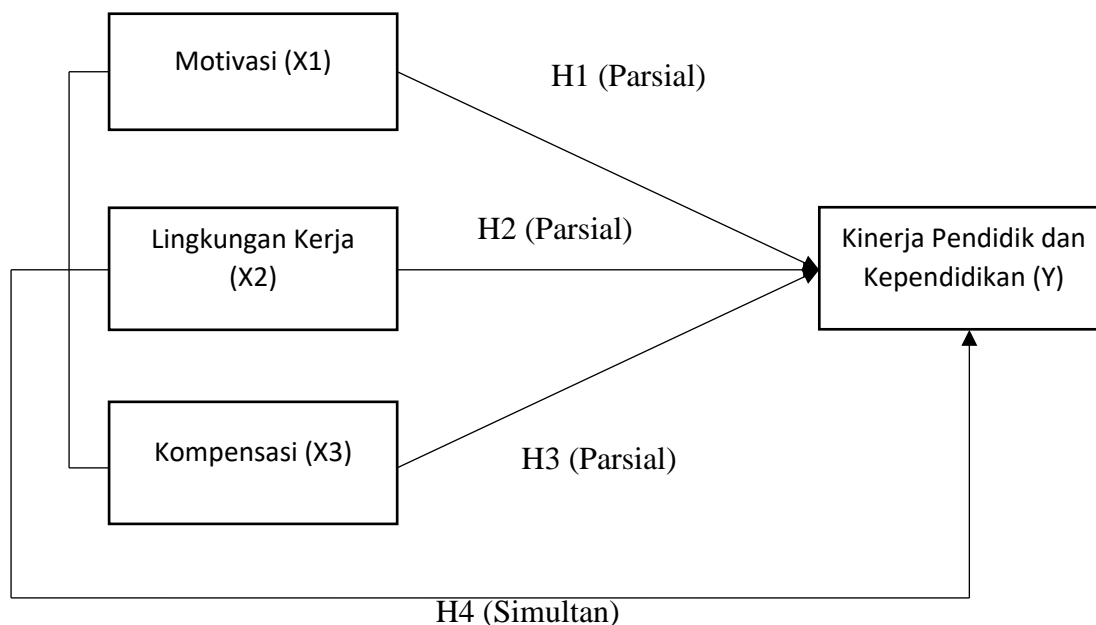
Dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa adanya pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

2.4 Karangka Fikir

Kerangka konseptual berhubungan dengan variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu atau sebelumnya serta landasan teori yang dijelaskan, berikut ini adalah kerangka konseptual yang telah dirumuskan :

Gambar 2.1 : Kerangka Fikir dari Variabel



Sumber : Data primer diolah, 2022

Dalam studi ini, Kinerja Karyawan menjadi salah satu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (X). Peneliti memilih Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan sebagai variabel dependen (Y) adalah karena untuk mengetahui dan memastikan adanya pengaruh dari Motivasi Kerja, Lingkungan

Kerja dan Kompensasi sebagai variabel (X) atas Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang merupakan variabel (Y).

2.5. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang diambil dan diduga sementara :

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

H3 : Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan.