

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja dalam organisasi, Merupakan Jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, Para manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui berapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi masalah yang serius. Kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi. (Lijan Poltak Sinabela 2019: 214).

Menurut (Mangkunegara 2016 : 67). “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Kemudian menurut Hasibuan Melayu (2010 :34) “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yan di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2013:223) “ kinerja seseorang merupakan kombinasi dari Kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

“Kinerja pegawai adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Handoko 2010 : 135-137). Dan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan Melayu (2012:34)

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan Melayu (2012:34) kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai, segala hal yang berkaitan dengan pelatihan, pendidikan, sikap, motivasi dan fisik seorang pegawai.

- 2) Sarana Pendukung pegawai, segala hal yang berhubungan dengan pegawai seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi .

b. Penilaian Ukuran Kinerja

Hasibuan Melayu (2012 :95-96) mengatakan ada enam macam unsur dalam penilaian sebuah kinerja seseorang, diantaranya yaitu :

- 1) Prestasi
penilaian hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang dapat di hasilkan pegawai.
- 2) Kedisiplinan
penilaian disiplin dalam memenuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai yang di intruksikan.
- 3) Kreatifitas
Penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Kerjasama
Penilaian kesediaan bekerjasama dengan pegawai lain baik dengan atasan, bawahan, atau dengan sesama.
- 5) Tanggung jawab
Penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya.
- 6) Komitmen

Tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang pegawai telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi tentu pegawai tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja.

Penilaian kinerja sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur dan mengevaluasi kinerja pegawai walaupun sering di anggap negatif oleh pegawai. Padahal penilaian kinerja sangat penting dan bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Proses penilaian kinerja pegawai menurut (Mondy 2011:260), yaitu:

- 1) Mengidentifikasi tujuan-tujuan penilaian spesifik
- 2) Menetapkan kriteria-kriteria kinerja dan mengkomunikasikan nya kepada karyawan
- 3) Memeriksa pekerjaan yang di jalankan
- 4) Menilai kinerja
- 5) Mendiskusikan penilaian bersama karyawan

Simamora (2014:415) penilaian kinerja adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja msing-masing individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertent. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika di bandingkan dengan standar-standar organisasi.

adapun tata cara penilaian kinerja secara teknis berdasarkan nilai capaian yang diinginkan Hasibuan (2012), yaitu :

- 1) Nilai pencapaian kinerja di nyatakan dengan angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 2
Nilai pencapaian kinerja

Angka	Predikat
>91	Sangat baik
76 - 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
<50	Buruk

Hasibuan (2012:35)

- 2) Penilaian kinerja untuk setiap pelaksanaan kegiatan diukur dengan empat aspek, yaitu : kuantitas, kualitas, waktu dan biaya sebagai berikut

a) Aspek kuantitas = $\frac{\text{Realisasi output (RO)}}{\text{Target outpu (TO)}} \times 100$

b) Aspek kualitas = $\frac{\text{Realisasi kualitas (RK)}}{\text{Target kualitas (TK)}} \times 100$

- c) Aspek waktu

Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi waktu dari target waktu yang telah di tetapkan perusahaan.

- (1) Jika kegiatan tidak di lakukan maka realisasi waktu 0 (nol).

(2) Jika aspek waktu yang tingkat efisiensinya ≤ 24 % diberikan nilai baik sampai sangat baik.

(3) Jika aspek waktu yang tingkat efisiensinya ≥ 24 % diberikan nilai baik sampai buruk.

d) Aspek biaya

Untuk menghitung persentase tingkat efisiensi dari target biaya yang ditetapkan perusahaan.

(1) Jika kegiatan tidak dilakukan maka realisasi biaya 0 (nol).

(2) Jika efisiensi biaya ≤ 24 % maka di beri nilai baik sampai sangat baik.

(3) Jika efisiensi biaya ≥ 24 % maka di beri nilai baik sampai buruk.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan Penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana oleh (Mangkunegara 2015 : 10) adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depaan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu di ubah.

Sedangkan menurut Garry Dessler (2015 : 330) ada lima alasan tujuan menilai,yaitu :

- 1) Untuk mendasarkan keputusan bayaran, promosi, dan retensi pada penilaian karyawan
- 2) Penilaian memaikan peran penting dalam proses manajemen kinerja pemberi kerja. Manajemen kinerja terus menerus memastikan bahwa kinerja setiap karyawan sesuai dengan sasaran keseluruhan perusahaan.
- 3) Penilaian memungkinkan manajer dan bawahannya mengembangkan rencana untuk mengoreksi adanya defisiensi, dan untuk menguatkan kekuatan bawahan.
- 4) Penilaian memungkinkan penyelia untuk mengidentifikasi adanya kebutuhan akan pelatihan, dan langkah-langkah yang dibutuhkan.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menggambarkan beberapa aspek kinerja yang sangat kritis dari sebuah perusahaan atau organisasi yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Hasibuan Melayu (2012:105) mengemukakan indikator kinerja, yaitu:

1) Absensi

Absensi adalah salah satu kedisiplinan pegawai yang juga membantu meningkatkan motivasi di setiap aktivitas organisasi.

2) Kerjasama

Kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain, hal ini sangat berperan dalam menentukan kinerja pegawai tersebut.

3) Ketelitian kerja

Kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.

4) Keterampilan ganda

Tingkat seorang individu yang akan dapat menjalankan tugas kerjanya sendiri dan dapat berkontribusi ketika mendapat tugas diluar tanggung jawab nya.

2. Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam (SariYati, 2017:66) mengatakan Lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja

dalam organisasi mempunyai pengaruh penting untuk kelancaran produksi dengan lingkungan yang sesuai, sehingga mampu memuaskan pegawai dalam melaksanakan kegiatan, tapi juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Manusia dapat melakukan pekerjaannya dengan baik apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang.

Mardiana (2015:15) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Siagin (2013:144) mengatakan bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun baik. Organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan lingkungan kerja yang kurang baik juga. Rekan kerja yang mendukung, kondisi ruangan kerja, perlengkapan kerja yang cukup dapat membuat organisasi lebih baik.

Nitisemito (2015:65), Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang

mencerminkan kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang di inginkan perusahaan. Menurut Barry Render & Jay Haizer (2011:239), lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyukai lingkungan kerja mereka maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas secara waktu kerja di lakukan secara efektif dan optimal.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. (Mardiana 2015:15)

a. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang di katakana Sedamaryanti (2015:45), yaitu :

1) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tidak lepas dari adanya faktor penerangan, begitu juga untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang memberikan semangat terhadap

karyawan adlah penerangan yang baik. Dalam hal ini tidak hanya penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari.

2) Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman jika di tunjang oleh beberapa faktor salah satu yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan merupakan fakto yang harus di perhatikan oleh manajemen perusahaan agar pekerja dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara sirkulasi udara di tempat kerja perlu di perhatikan, bila sirkulasi udara baik maka udara kotor tang ada di dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan.

Seperti yang di ungkapkan Mangkunegara (2018:50) pengaruh temperatur udara terhadap manusia bisa di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3

Pengaruh Temperatur Terhadap Aktivitas Manusia

No	TEMPERATUR	PENGRUH TERHADAP MANUSIA
1	Kurang lebih 49°C	Temperatur yang dapat di tahan sekitar 1 jam tetapi di atas tingkat kemampuan fisik dan mental, mental dan daya tanggap cenderung membuat kesalahan dalam bekerja.

2	Kurang dari 30 °C	Aktivitas mental dan daya tanggap mulai menurun dan cenderung membuat kesalahan dalam pekerjaan dan menimbulkan kesalahan fisik
3	Kurang lebih 24°C	Yaitu kondisi optimum pada manusia (normal)
4	Kurang dari 24°C	Kelakuan ekstrim mulai muncul

Mangkunegara (2018:50)

3) Suara bising

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara rebut harus di usahakan berkurang. Turunnya konsentrasi yang di timbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress karyawan. Gangguan tersebut harus di hindari agar semangat kerja tetap stabil dan produktivitas kerja tetaop stabil.

4) Penggunaan warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, ceria, bahkan sumpek. Memperhatikan

hal tersebut perusahaan harus memperhatikan penggunaan warna agar dapat mempengaruhi semangat dan gairah semangat kerja.

5) Keamanan bekerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa di ciptakan oleh pemimpin perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta jika semua elemen yang ada di perusahaan bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil.

Nitisemito (2016:11) berpendapat bahwa apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat dan gairah kerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negative bagi pegawai dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. (Hasibuan elayu 2012:98)

Lingkungan kerja dapat di bagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbina dalam perusahaan . Seseorang bekerja di dalam perusahaan tidaklah seorang diri, dan dalam melakukan aktivitasnya seorang tersebut membutuhkan bantuan orang lain. (Sedamaryanti 2015;78).

Sedamayanti (2015:22). Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik tidak bisa di abaikan. Menurut Nitisemito (2011:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar tingkat atasn, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Mardiana (2015:45) adalah :

1) Penerangan.

Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai kelelahan fisik sehingga penerangan yang baik bias memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja

2) Suhu udara.

Suhu yang sejuk akan membuat pegawai merasa nyaman dan segar sedangkan jika panas akan membuat pegawai merasa cepat lelah.

3) Suara bising.

Suara bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja karena kebisingan bias membuat pegawai menjadi tidak focus dan terganggu.

4) Keamanan kerja.

Organisasi harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai resiko yang mungkin akan terjadi sehingga pegawai merasa nyaman dan aman ketika bekerja.

3. Kompensasi

Hasibuan Melayu (2012:54) mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Menurut Sedamaryanti (2011:239) Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Dan kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah di berikan oleh tenaga kerja terhadap perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima pegawai sebagai

imbalan atas jasa yang di berikan kepada organissi (Hasibuan Melayu 2012:54)

a. Kebijakan Kompensasi

Garry Dessler (2015:425) strategi kompensasi pemberi kerja akan terwujud dalam kebijakan bayaran, kebijakan bayaran akan mempengaruhi kinerja dan profitabilitas pemberi kerja.

Manajer membutuhkan kebijakan bayaran karena serangkaian masalah. Salah satunya adalah apakah mereka akan menekankan senioritas atau kinerja. Selain itu ada beberapa hal juga yang mempengaruhi kompensai yaitu hokum dan undang-undang, setiap Negara mempunyai hokum kompensasi pekerja mereka sendiri.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Besaran Kompensasi

Sutrisno (2016:199) mengatakan besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-fakotr yang gmempengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya sebagai berikut :

- 1) Tingkat biaya hidup.
- 2) Tinkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan.
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peranan serikat buruh.

Notoatmodjo (2011:144) Faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan besaran kompensasi untuk pegawai, yaitu :

1) Produktivitas

Perusahaan apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*)

3) Kesediaan untuk membayar

Kesediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap pemberian kompensasi terhadap karyawan.

4) Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi pemberian kompensasi.

5) Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi pemberian kompensasi.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi atau balas jasa menurut Hasibuan Melayu (2012:121), yaitu :

1) Ikatan kerja sama

Dengan ikatan kompensasi terjalinlah kerjasama formal antara maikan dan pegawai

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika kompensasi di tetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang di berikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin karena turnover relative kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

d. Indikator Kompensasi

Hasibuan Melayu (2012:17), menyebutkan indikator-indikator kompensasi adalah:

1) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap di terima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau nganjaran yang di berikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus karena memenuhi sasaran kerja

4) Premi

Sesuatau yang di berikan sebagai hadiah atau derma sebagai pendorong atau ssesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu oleh penelitian dijadikan rujukan guna mendapatkan informasi pelengkap, adapun hasil penelitian terdahulu yang peneliti cantumkan sebagai dasar dalam penelitian peneliti yaitu sebagai berikut

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Variable	Metodologi	Temuan
1	Dhermawan (2012) Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja pegawai kantor kementrian pekerjaan umum provinsi Bali “Jurnal Manajemen”, strategi dan bisnis 683 Vol.3 No. 3 Sept 2012, Hal. 683	Kompetensi (x1) Lingkungan kerja (x2), Kompensasi (x3), kinerja pegawai (y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis membuktikan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan
2	Aurelia potu (2013) kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kanwil Ditjen kekayaan Negara sulut tenggo dan Maluku utara “Jurnal Manajemen”, strategi, dan bisnis 6 (2), 172-184, 2013	Kepemimpinan (x1) Motivasi (x2) Lingkungan kerja (x3) Kinerja Pegawai (y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Penulis	Variable	Metodologi	Temuan
3	Sulistiawati Paita (2015) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kementerian pendidikan dan pelatihan keagamaan manado "Jurnal EMBA" 1383 Vol.3 No.3 sept 2015	Kompensasi (x1) Lingkungan kerja (x2) Pinerja Pegawai (y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian kompensasi dan lingkungan kerja memberi pengaruh langsung kepada kinerja
4	Nova kartikasari (2015) pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kementerian tenaga kerja dan transmigrasi kantor Jakarta selatan "Jurnal EMBA" 838 Vol .4 No 2 juni 2016	Stress kerja (x1) Lingkungan Kerja (x2) Kineerja Pegawai (y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	S.R. Muhammad., Adolfina., G. Lumintang. (2016) pengaruh lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan daerah manado "Jurnal EMBA" 45 Vol.4 No. 1 2016	X1 (lingkungan kerja), x2 (kompensasi), y (kinerja pegawai)	Analisis Regresi Linier Berganda a	1.Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. 2.Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja .
6	M. Saleleng., A.S. Soegoto. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi,Terhadap Kinerja Pegawai Pada kementerian Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. "Jurnal EMBA" Vol.3 No. 1 Maret 2017, Hal 52 ISSN 2303-1174	X1(Lingkungan Kerja) ,x2 (MOTIVASI) , x3 (Kompensasi), y (Kinerja)	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan Kerja, Motivasi ,dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja 3.Motivasi berpengaruh terhadap kinerja

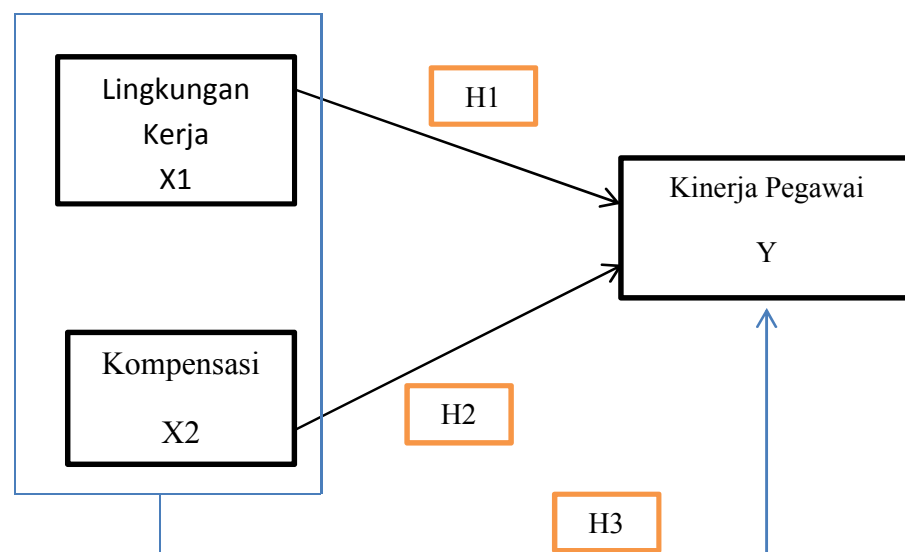
No	Penulis	Variable	Metodologi	Temuan
7	Rio Adi P (2017) Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementrian agama kabupaten maduin Jurnal EMBA 838 Vol.4 No.2 Juni 2017, Hal. 838. ISSN 2303	Kompensasi (x1), Lingkungan Kerja (x2), y (Kinerja Pegawai)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil uji hipotesis khususnya model penelitian yang terdiri dari : Kompensasi, , dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Azies Bauw, Ni Made Duwi Gunawati. (2018) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom ISSN:0976-4852.vol 9 No 3 2018	(X1), pendidikan dan Pelatihan (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	1. variabel Kompensasi dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. . 2. Variabel diklat secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. kompensasi dan variable diklat.
9	Vertasari, Zunaidah. (2018) pengaruh kompensasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja para pegawai badan penanggulangan bencana provinsi sumatera Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2018, Hal.52-62 ISSN 2303-1174	Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)	Skala Likert	1. Secara Parsial. Kompensasi secara parsial memiliki signifikan 2. Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh positif sebesar 3. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan.

No	Penulis	Variable	Metodologi	Temuan
10	Intan Maharani (2019) Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja pegawai kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia)” Jurnal EMBA 838 Vol.4 No.2 Juni 2019, Hal. 838-848. ISSN 2303-1174	Budaya organisasi (x1), kompensasi (x2) Lingkungan kerja (x3), kinerja (y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
11	D.A. Laksana., S.L.H.V.J. Lopian., F. Tumewu.(2017) The effect of compensation, leadership, work environment, and training on employee performance Eeaj 5(1) (2017) Sudja ISSN:0976-4852.vol 9 No 3 2017	X1(kompensasi), X2(kepemimpinan), X3(lingkungan kerja), Y (Kinerja)	Model of Multiple Regression Analysis	1.environment, and training can be found that simultaneous 2. variable, compensation has a positive effect on employee performance. 3. leadership variable can be found that there is no influence in partial relation between leadership and employee performance. With assumption of the other independents variable are constant. It indicates that leadership has no influence on employee performance.
12	AVIANA FURI ANNISA (2017) the influence of compensation and work environment to employee performance through job satisfaction as intervening variable Vol. 3 No. 1 ISSN 2442-9511 April 2017	Compensation (X1) Work Environment (X2) Job Satisfaction (Z) Employee Performance (Y)	The multiple linear regressions	there is positive and significant effect of work environment to job satisfaction, (3) there is positive and significant effect of compensation to employee performance, (4) there is positive and significant effect of work environment to employee performance

No	Penulis	Variable	Metodologi	Temuan
13	Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen (2018) Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance ISSN 0976-4852 Vol. 9 No. 3 2018	Compensation (X1), Work discipline (X2)	multiple linear analysis	1.Compensation has a positive and significant impact on the performance of employees 2. Work discipline has a positive and significant impact on the performance of employees. 3. Compensation and the Discipline of work has positive and significant impact on the performance of employees
14	Putu Ayu Diah Juliarti Anak Agung Putu Agung.I Nengah Sudja Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable (2019)ISSN 2348-7585 Vol. 6, Issue 2, pp 1248-1258	Compensation = X1 Work Environment = X2 Employee Performance = Y2 Employee Satisfaction = Y1	equation model (Structural Equation Modeling - SEM)	Compensation has positive and significant effect on employee job satisfaction on
15	KomangOka Permadi,Nengah Landra, (2019) The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances Jurnal EMBA 838 Vol.4 No.2 Juni 2019, Hal. 838-848. ISSN 2303-1174	Compensation, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance	Structural Equation Modelling (SEM) by Partial Least Square (PLS)	The whole hypotheses supported this research so it strengthen the result of the previous empirical studies. the compensation has been proved to have significant positive.

C. Kerangka Pemikiran

Di dalam penelitian ini ada satu variable terikat atau dependen yaitu kinerja pegawai dan di duga di pengaruhi oleh variable bebas atau independen dimana variable bebas itu adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Berdasarkan hal tersebut, model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap identifikasi masalah penelitian. Oleh karena itu banyaknya hipotesis sesuai dengan banyaknya identifikasi masalah.

Untuk itu harus dirumuskan suatu hipotesis atau anggapan sementara bahwa “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja” yaitu :

H1 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

H2 : Terdapat Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

H3 : Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2)
terhadap Kinerja (Y)