

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis, dikutip dari Edy Sutrisno mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.¹

Menurut Sonny Sumarsono mengemukakan bahwa Sumber daya Manusia mengandung dua pengertian yaitu yang pertama adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi.²

Menurut Nadraha, dikutip dari Edy Sutrisno mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui peraturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.³

Jadi dapat di artikan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan suatu karyawan yang sudah memiliki keahlian dan pengetahuan dan siap menyiapkan diri untuk mencapai target-target yang ada dalam suatu perusahaan.

¹ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia SDM*". Jakarta: Pranadamedia Group. 2009. Hlm 4

² Sonny Sumarsono, "*Metode Riset Sumber Daya Manusia*" Jakarta: Graha Ilmu. 2004 hal 9

³ Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia SDM*". Jakarta: Pranadamedia Group. 2009. Hlm 5

2. Komponen Sumber Daya Manusia

Adapun komponen data-data SDM untuk meningkatkan dan mengelola SDM dalam mengembangkan usaha yaitu :⁴

a) Kualitas pekerjaan dan inovatifnya

kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Inovatif yaitu Kemampuan seseorang dalam mendayagunakan kemampuan dan keahlian untuk menghasilkan karya baru.

b) Kejujuran dalam bekerja

Kejujuran selain membawa banyak dampak positif juga membawa kepada kehidupan yang jauh lebih baik. Pentingnya kejujuran dalam bekerja wajib kita terapkan sejak usia dini agar senantiasa bersikap jujur dalam berbagai tindakan.

c) Kehadiran dalam bekerja

Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Sistem kehadiran karyawan sudah ditentukan dan

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013. Hlm 12

diatur dari perusahaan dan kemudian diterapkan di masing-masing bagian.

d) Sikap dalam bekerja

Sikap positif diperlukan terutama jika menemukan masalah dalam pekerjaan. Jangan langsung pasrah melainkan berusaha mencari berbagai jalan untuk mencari solusi permasalahannya. Bisa jadi ini langkah untuk mencapai posisi yang lebih tinggi jadi selesaikan dengan hati yang jernih.

e) Inisiatif dan kreatif

Seseorang akan dikatakan kreatif apabila dia mampu membuat atau menciptakan sesuatu, entah itu hasil pemikiran atau asumsi dari orang” yang belum pernah melihat hal yang dibuatnya, namun orang yang kreatif belum tentu inisiatif, Sedangkan seseorang akan dikatakan mempunyai inisiatif apabila dia mampu melakukan sesuatu tanpa disadari oleh orang lain disekitarnya, mungkin pula dia selalu mengandalkan dirinya sendiri dalam melakukan hal apapun, namun orang yang punya inisiatif belum tentu kreatif. Kerjasama dengan pihak lain. Kerjasama dengan pihak lain sangat diperlukan dalam bekerja, karena kerjasama akan membantu kelancaran dalam bekerja dan berjalannya suatu pekerjaan.

3. Fungsi Operasional Sumber Daya Manusia

Beberapa fungsi operasional sumber daya manusia diantaranya:⁵

a) Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia. Dengan perencanaan tenaga kerja dimaksudkan ada upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi ini. Fungsi ini mulai Analisis pekerjaan, rekrutmen, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

Kegiatan rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat memperoleh sumber daya manusia sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Aplikasi kegiatan ini adalah dengan adanya seleksi yang dilakukan untuk dapat mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Apabila sudah memenuhi syarat, maka tenaga kerja tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

b) Pengembangan Tenaga Kerja

Pengembangan tenaga kerja merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk

⁵ Donni J Priansa. "*Perencanaan dan Pengembangan SDM*". Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 38

menarik karyawan baru. Adapun tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia diarahkan untuk merubah Sumber Daya Manusia yang potensial tersebut menjadi tenaga kerja yang produktif, serta mampu dan terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan tenaga kerja dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan latihan yang rutin, promosi dan mutasi. Pendidikan dan latihan dilakukan agar tenaga kerja dapat selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Promosi dapat digunakan untuk cara pengembangan tenaga kerja, karena promosi merupakan perpindahan karyawan ke jenjang yang lebih tinggi. Sementara mutasi adalah perpindahan karyawan dari satu unit ke unit yang lain tanpa merubah jenjang yang ada. Adanya mutasi ini diharapkan karyawan mempunyai multi skill.

Adanya pengembangan tenaga kerja, baik melalui pendidikan dan latihan, promosi maupun mutasi akan dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik sehingga dalam penilaian prestasi kerja dapat maksimal.

c) Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, maka dapat diketahui karyawan yang

mempunyai prestasi kerja yang baik maupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.

d) Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa finansial maupun non finansial. Kegiatan disini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing–masing pekerja secara adil.

e) Pemeliharaan Tenaga Kerja

Di dalam pemeliharaan tenaga kerja ada pelaksanaan aspek ekonomis dan non ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang di harapkan oleh organisasi. Aspek ekonomis berhubungan dengan pemberian kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang sebanding dengan hasil kerjanya. Aspek nonekonomis berupa adanya jaminan kesehatan, kesejahteraan dan keamanan serta kenyamanan dalam bekerja. Adanya kegiatan pemeliharaan tenaga kerja yang memadai akan memperkecil adanya konflik antara tenaga kerja dengan pemberi kerja.

Dalam pemeliharaan sumber daya manusia ada beberapa yang perlu dikaji antara lain tentang kepuasan kerja karyawan,

pengelolaan konflik, motivasi karyawan dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

f) Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer SDM karena telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan maupun karyawan. Istilah pemberhentian atau separation, pemisahan adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi (perusahaan) yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun, atau sebab-sebab lain yang diatur oleh undang-undang.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Werther dan Davis, dikutip dari Donni J Priansa mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi.⁶

Menurut Wibowo mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja, kompensasi juga merupakan jumlah paket yang

⁶ Donni J Priansa. "*Perencanaan dan Pengembangan SDM*". Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 319

ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.⁷

Menurut Sofyandi mengemukakan bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Perusahaan memiliki suatu harapan yang sangat besar atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan supaya meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.⁸

Jadi dapat di artikan bahwa kompensasi merupakan suatu imbalan yang di terima karyawan secara langsung atau tidak langsung atas jasa yang diberikan kepada suatu perusahaan dengan mencapai target yang diberikan perusahaan.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Terdapat tiga jenis kompensasi secara garis besar menurut Nawawi, dikutip dari Donni J Priansa adalah sebagai berikut :⁹

a. Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang biasa disebut sebagai gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

⁷ Wibowo. “*Manajemen Kinerja*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2007. Hlm. 134

⁸Sofyandi Herman. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Edisi Pertama, Graha Ilmu. 2008. Hlm. 159

⁹ Donni J Priansa. “*Perencanaan dan Pengembangan SDM*”. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 321

b. Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

c. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya semakin tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut samsuddin adalah sebagai berikut:¹⁰

a. Pengalokasian SDM Secara Efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih.

b. Penggunaan SDM Secara Efisien dan Lebih Efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa karyawan akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

¹⁰ Samsuddin Sadili. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung: Cetakan Pertama, Pustaka Setia. 2006. Hlm. 102

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut Werther dan Davis, dikutip dari Doni J Priansa adalah sebagai berikut:¹¹

a. Memperoleh Karyawan yang Berkualitas

Kompensai yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para calon pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

b. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya menimbulkan suatu perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin Keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa suatu pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif dari sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain dipasar kerja.

d. Penghargaan terhadap Perilaku yang Dilakukan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku yang

¹¹ Donni J Priansa. “*Perencanaan dan Pengembangan SDM*”. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 324-325

akan datang, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan Biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah upah atau diatas standar.

f. Mengikuti Aturan Hukum

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor yang legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi Pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan

h. Meningkatkan Efisiensi Administrasi

Program kompensasi hendaknya dirancang agar dapat di kelolah dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

4. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Simamora terdapat tiga indikator untuk menilai sebuah kompensasi adalah sebagai berikut:¹²

a. Puas terhadap Gaji

Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

b. Puas terhadap Fasilitas

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar bersemangat saat bekerja.

c. Puas terhadap Tunjangan

Kompensasi tambahan yang akan diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Menurut Gomes di kutip dari Rivai beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:¹³

a. Kompensasi Material

Ialah yang tidak hanya berbentuk uang seperti gaji, bonus, atau komisi namun segala bentuk penguat fisik misalnya fasilitas parkir, telpon dan ruangan kantor yang nyaman serta berbagai bentuk tunjangan.

¹² H. Simamora. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: STIE YKPN. 2004. Hlm. 442

¹³ Harif A Sputra. "Pengaruh Kompensasi, Keputusan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Individual, Kajian Bisnis". Vol. 3, September-Desember 2005. Hal: 222

b. Kompensasi Sosial

Ialah berhubungan erat dengan kebutuhan interaksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan dan penghargaan.

c. Kompensasi Aktivitas

Ialah kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek pekerjaan yang tidak disukai dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu.

5. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kemampuan, pengetahuan, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Kompensasi diartikan suatu imbalan atau balas jasa yang diperoleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Imbalan yang diberikan kepada karyawan haruslah sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan dan adil, agar karyawan betah dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh kompensasi yang lebih baik.¹⁴

Dalam islam kompensasi haruslah dibeikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja mendapatkan hasil atas pekerjaan yang telah di selesaikan dan pekerja mendapatkan kompensasi dari tenaga yang

¹⁴ Ninuk Muljani. "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.4, No.2. September 2002. Hlm: 12

telah dikeluarkannya seperti yang terkandung dalam al-qur'an dan hadist, sebagaimana firman Allah :

QS. At-Taubah ayat 105.¹⁵

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّوكَ إِلَى
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Dan diterangkan dalam HR. Abu Hurairah :¹⁶

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أُعْطِيَ
بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا
فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

Dalam penjelasan ayat Al-qur'an dan hadist diatas dapat disimpulkan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua yang kita kerjakan. Bahwa niat bekerja kita yang baik akan di balas dengan kebaikan tapi jika niat tidak baik maka Allah akan balas dengan azab. Dalam hadist dijelaskan bahwa orang yang tidak membayar upah/gaji yaitu praktik penzaliman yang sangat di benci Allah karena itu sama saja dnegan memakan harta orang lain secara tidak benar. Jadi dalam pembayaran kompensasi

¹⁵ QS. At-Taubah ayat 105. “Dan katakanlah, 'bekerjalah kalian, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalain akan dikembalikan kepada (Allah) mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan -nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan”.

¹⁶ HR. Abu Hurairah. “ada tiga perkara yang menjadi musush saya di hari kiamat 1. Orang yang berjanji pada-ku kemudian ia melanggar 2. Orang yang menjual orang yang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang memperkerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar gajinya”.

bagi pekerja haruslah sesuai dan adil serta harus tepat waktu karena diharamkan baginya menunda pembayaran gaji padahal dia mampu menunaikannya tepat pada waktunya.¹⁷

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Chung & Meggison, dikutip dari Irham Fahmi mengemukakan bahwa motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan.¹⁸

Menurut Hadari Hawawi mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu tindakan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar.¹⁹

Menurut Ivan dan Imam mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberi dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan dengan cara tertentu dan mengarah pada suatu tujuan.²⁰

Jadi dapat di artikan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai target yang ada.

¹⁷ Ninuk Muljani. “*Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*”. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.4, No.2. September 2002. Hlm: 13

¹⁸ Irham Fahmi. “*Prilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*”. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 107

¹⁹ Hadari Nawawi. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Cetakan Ketiga. Gadjah Mada University Press. 2000. Hlm. 351

²⁰ Ivan Aries dan Imam Ghozali. “*Akutansi Keprilakuan*” Semarang : Universitas Diponegoro. 2006. Hlm. 126.

2. Bentuk-bentuk dan Karakteristik Motivasi

Setiap individu memiliki motivasi yang akan menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang ada pada setiap individu dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk itu akan lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :²¹

1) Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan juga menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

2) Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang)

Motivasi Intrinsik yaitu motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, selanjutnya akan mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Ada tiga macam karakteristik dasar dalam motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai, yaitu:²²

²¹ Irham Fahmi. “ *Prilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*”. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 107-108

²² Donni J Priansa. “*Perencanaan dan Pengembangan SDM*”. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 218-219

a. Usaha (*Effort*)

Usaha merupakan kekuatan perilaku kerja seseorang atau berapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang ada.

b. Ketekunan (*Persistence*)

Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada pekerjaan yang diberikan.

c. Arah (*Direction*)

Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja individu dalam perilaku kerjanya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain sebagai berikut:²³

a. Keluarga dan kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan sosialnya seperti orang tua dan teman.

b. Jenis Kelamin

Prestasi kerja lingkungan pekerjaan umumnya dikaitkan dengan maskulinitas, sehingga banyak wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

²³ ²³ Donni J Priansa. “*Perencanaan dan Pengembangan SDM*”. Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm. 220-222

c. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana cara karyawan berpikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka prgawai akan termotivasi untuk melakukan hal itu.

d. Kemampuan Belajar

Kemampuan Belajar meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, diantaranya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir, dan fantasi. Dalam hal ini, taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran.

e. Pengakuan dan Prestasi

Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras bila dirinya merasa diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

f. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi yaitu suatu target yang ingin dicapai. Target diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan.

g. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologi karyawa sangat berpengaruh pada faktor motivasi kerja, sehingga pimpinan organisasi harus bisa melihat lebih teliti kondisi fisik dan psikologi karyawan.

h. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan yaitu suatu unsur yang datang dari luar Karyawan. Unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

i. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur ini merupakan unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, atau pun lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi karyawan, gairah belajar dan situasi dalam bekerja.

j. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Yang dimaksud yaitu bagaimana cara pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

4. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Geoge dan Jones terdapat tiga indikator untuk menilai motivasi adalah sebagai berikut:²⁴

a. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

²⁴ George dan Jones. “*Understanding and Managing Organizational Behavior*”. New Jersey: Upper Saddle River. 2005. Hlm. 175

b. Usaha Karyawan

Ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

c. Kegigihan Karyawan

Ini mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Menurut Gomes di kutip dari Rivai beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:²⁵

a. Pengawasan (*Supervisor*)

Upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam mengawasi jalannya suatu pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan dan bagaimana pimpinan mempersiapkan suatu strategi dalam memotivasi karyawan.

b. Pujian

Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

²⁵ Harif A Sputra. "Pengaruh Kompensasi, Keputusan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Individual, Kajian Bisnis". Vol. 3, September-Desember 2005. Hal: 222

c. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri sangat mempengaruhi motivasi setiap karyawan. Maka penempatan posisi yang baik dan benar sangat mempengaruhi untuk menciptakan SDM yang berkualitas.

5. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang motivasi

Dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah kita memiliki motivasi dalam diri agar menjadi pemacu semangat dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja dalam islam yaitu untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah suatu hal istimewa dalam pandangan islam seperti terkandung dalam Al-qur'an, sebagaimana firman Allah :

QS. Ar-Ra'd ayat 13 :²⁶

وَيَسْبَحُ الرَّعْدُ بِحَمْدِهِ وَالْمَلَائِكَةُ مِنْ خِيفَتِهِ وَيُرْسِلُ الصَّوَاعِقَ
فَيُصِيبُ بِهَا مَنْ يَشَاءُ وَهُمْ يُجَادِلُونَ فِي اللَّهِ وَهُوَ شَدِيدُ
الْمِحَالِ^{۲۶}

Dan Diterangkan juga dalam HR. Bukhari :²⁷

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ
دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

²⁶ Qs. Ar-Ra'd ayat 13. "Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikuti bergiliran, mereka menjaga atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada lagi yang dapat menolaknya dan sekali-kali tidak ada perlindungan selain dia".

²⁷ HR. Bukhari. "Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan usaha tanganya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daus as. Memakan makanan dari hasil usahanya sendiri".

Dari penjelasan ayat Al-qur'an dan Hadist di atas bahwa setiap manusia mempunyai keharusan untuk berusaha dan untuk mengubah kondisi diri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kemajuan. Allah sangat menyukai hambanya yang mau bersusah payah mencari nafkah ini sangat menjadi motivasi bagi setiap hambahnya dan bahkan berpeluang mendapat ampunan dari Allah serta harusnya mencari rezeki yang halal dalam islam hukumnya wajib. Jadi motivasi kerja dalam islam tidak hanya untuk memenuhi nafkah saja tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.²⁸

D. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill, dikutip dari Edy Sutrisno mengemukakan bahwa memberi kinerja unggul dalam pekerjaan, peran maupun Kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya di situasi tertentu.²⁹

Menurut Wibowo mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut.³⁰

²⁸ Muhammad Sayrif Chaudry. "*Sistem Ekonomi Islam: prinsip dasar*". Cet-I. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2012. Hlm: 56

²⁹ Edy Sutrisno. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Prenada Media Group. 2014. Hlm. 197

³⁰ Wibowo. "*Manajemen Kerja.Edisi Ketiga*". Jakarta: Raja Grafindo. 2007. Hlm. 325

Menurut Spancer dan Spencer, dikutip dari wibowo mengemukakan bahwa kompetensi yaitu suatu landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.³¹

Jadi dapat di artikan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang didasari oleh pengetahuan dan keahlian untuk mencapai suatu target yang diberikan perusahaan.

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Lyle M. Spencer, Jr. Dan Signe M. Spencer, dikutip dari Wibowo mengemukakan lima karakteristik dasar dari kompetensi, yaitu:³²

a. Motif (*Motive*)

Motif (*motife*) yaitu sesuatu yang secara terus-menerus dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan adanya suatu tindakan.

b. Sifat (*Trains*)

Sifat (*Trains*) yaitu karakteristik fisik dan responden yang konsisten terhadap situasi dan informasi.

³¹ Wibowo. “*Manajemen Kerja.Edisi Ketiga*”. Jakarta: Raja Grafindo. 2007Hlm. 87

³² Wibowo. “*Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*”. Jakarta: Raja Wali Pers. 2016. Hlm. 174

c. Konsep Diri (*Self-concept*)

Konsep diri (*Self-concept*) yaitu merupakan perilaku, nilai-nilai dan kesan pribadi seseorang.

d. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi mengenai seseorang yang memiliki bidang substansi tertentu.

e. Keahlian (*Skill*)

Keahlian (*Skill*) yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas fisik maupun mental tertentu.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell, dikutip dari Wibowo mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu:³³

a. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya atau terhadap orang lain sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak karyawan bahwa manajemen yaitu musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya mereka lakukan. Maka setiap orang harus berpikir positif terhadap dirinya ataupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

³³ Wibowo. “*Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*”. Jakarta: Raja Wali Pers. 2016. Hlm. 103-106

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum yaitu keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Misalnya keterampilan menulis dapat diperbaiki dengan intruksi praktik dan umpan balik.

c. Karakteristik Kepribadian

Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

d. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dalam kelompok, menyelesaikan masalah, dan lainnya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti itu

e. Motivasi

Motivasi yaitu faktor dalam kompetensi yang dapat berubah-ubah. Dengan memberi sedikit dorongan, apresiasi,

memberi pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

f. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dan kompetensi.

g. Isu Emosional

Hambatan Emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

4. Indikator-indikator Kompetensi

Pada penelitian ini, menurut romber dikutip dari Riyanda indikator kompetensi yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi ialah sebagai berikut:³⁴

a. Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang digunakan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk

³⁴ Wibowo. “*Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*”. Jakarta: Raja Wali Pers. 2016..Hlm. 101

memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut suatu kegiatan guna mencapai tujuan. Ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan guna mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang akan terjadi akibat perubahan lingkungan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

c. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas fisik maupun tugas mental tertentu.

Menurut Specer dan Specer dikutip dari Donni indikator kompetensi yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi ialah sebagai berikut :³⁵

a. Motif

Karakteristik motif yaitu gambaran dari pegawai tentang suatu yang dipikirkan atau yang diinginkan, dan merupakan dorongan untuk melakukan tindakan guna memenuhi keinginannya.

b. Watak

Karakteristik watak yaitu suatu mental pegawai dan konsistensi respond terhadap rangsangan, tekanan, situasi dan

³⁵ Donni J Priansa. "Perencanaan dan Pengembangan SDM". Bandung: Alfabeta. 2016. Hlm: 258-259

informasi. Watak ini menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespond rangsangan dan informasi

5. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan diri seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam pandangan islam setiap orang sudah mempunyai kompetensinya masing-masing hanya saja bagaimana setiap individu menerapkan kompetensi yang ada pada dirinya dan didasari oleh niat dan keiklasan didalam hati untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat demi kehidupannya yang akan datang. Seperti yang terkandung dalam Al-quran sebagaimana firman Allah :

QS. Ar-Ra'd ayat 11 :³⁶

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Dan diterangkan juga di dalam HR. Muslim :³⁷

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ قَالَ: وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Dari penjelasan ayat Al-qur'an dan Hadist diatas, bahwa seseorang itu sendirilah yang mampu merubah keadannya dan bagi siapa saja yang menjalankan suatu pekerjaan dengan niat yang baik maka kebaikanlah yang akan dituainya di kemudian hari. Itu juga

³⁶ QS. Ar-Ra'd ayat 11. "Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri".

³⁷ HR. Muslim. "Dan barang siapa yang menjalani akan suatu jalan, untuk mencari ilmu pengetahuan, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju syurga".

mengajarkan kita untuk selalu berusaha meningkatkan dan mengembangkan profesionalitasnya dalam menjalankan suatu pekerjaan karena Allah telah menjanjikan akan dimudahkan jalan menuju surga bagi orang yang ingin mengali ilmu pengetahuan yang ada pada dirinya.

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang di berikan.³⁸

Menurut Saydam mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan tugasnya yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.³⁹

Menurut Silvia, Armida, dan Leo mengemukakan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya dan menjadi pusat administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi.⁴⁰

Jadi dapat di artikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang berkenaan langsung dengan

³⁸ Nitisemito. "*Manajemen Personalia*". Jakarta: Refika Aditema. 2006. Hlm.183

³⁹ Saydam. "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*". Jakarta: Djembatan. 2000. Hlm.226

⁴⁰ Armida Silvia Asriel, dkk. "*Manajemen Kantor*". Jakarta: Prenadamedia Group. 2016. Hlm. 184

karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti secara garis besar jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua ialah sebagai berikut:⁴¹

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:⁴²

1) Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana ada perbedaan individual yang besar yang besar, dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa karyawan bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja karyawan

⁴¹ Sedarmayanti. "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*". Bandung: Mandar Maju. 2009. Hlm. 21

⁴² Robbins. "*Prilaku Organisasi*". Jakarta: Salemba Empat. 2002. Hlm. 36

sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

3) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang samar-samar dan gelap akan menimbulkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang baik dan tepat membantu karyawan dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

4) Mutu Udara

Mutu udara yaitu fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa menhirup udara yang tercemar membawa efek merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dilingkungan kerja menyebabkan sakit kepala, lekas marah, mata perih, kelelahan dan depresi.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.⁴³

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan

⁴³ Sedarmayanti. "*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*". Bandung: Mandar Maju. 2009. Hlm. 31

kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.⁴⁴

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung manfaat dari lingkungan kerja yang baik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat. Sementara itu manfaat bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam waktu yang ditentukan.⁴⁵

4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan atau cahaya ditempat kerja besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu sangat perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tapi tidak menyilaukan.

⁴⁴ Alex Soemadji Nitisemito. "*Manajemen Personalia*". Jakarta: Ghalia Indonesia. 2001. Hlm. 171

⁴⁵ Ishak A dan H Tanjung. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Universitas Trisakti. 2003. Hlm. 26

b. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk terus menjaga kelangsungan hidup yaitu dengan cara metabolisme. Udara disekitar dianggap kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya ialah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

menurut Nitisemito beberapa Faktor yang mempengaruhi lingkungan yang dapat dijadikan indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:⁴⁶

⁴⁶ Alex S Nitisemito. "*Manajemen Personalia*". Jakarta: Ghalia Indonesia. 2000. Hlm:184

a. Pewarnaan

Warna dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pengaturan warna yang pas hendaknya memberikan manfaat sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Kebersihan

Kebersihan di lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena kebersihan dalam lingkungan kerja menjadi nyaman tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Keamanan

Keamanan di lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan karena setiap karyawan menginginkan ketentraman dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya ancaman.

5. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan yang bersentuhan langsung dengan individu itu sendiri. Sebagai khalifah manusia diberi tanggung jawab untuk mengelolah alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia. Adanya tuntutan untuk interaksi sesama manusia dan juga interaksi dengan alam. Manusia mempunyai kewajiban untuk melestarikan alam. Seperti yang terkandung dalam Al-qur'an, sebagai firman Allah :

QS. Al-A'raf ayat 56 :⁴⁷

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ
اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

HR. Al-Turmudzi .⁴⁸

نَظِيفَ الطَّيِّبِ يُحِبُّ طَيِّبَ اللَّهِ إِنَّ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى النَّبِيُّ عَنِ أَبِيهِ عَنْ وَقَاصِ أَبِي سَعْدِ بْنِ عَنْ
الْجَوَادِ فَتَطْفُوا أَفْتَيْتُمْ جَوَادِ يُحِبُّ الْكَرَمِ يُحِبُّ كَرِيمَ النَّظَافَةِ يُحِبُّ

Dari penjelasan Ayat Al-qur'an dan hadist diatas, bahwa pengrusakan di muka bumi sangat di benci Allah. Pengrusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran dan Allah sangat mencintai kebersihan karna orang-orang yang bersihlah yang dapat masuk surga Allah. Islam sangat melarang manusia bertingkah semena-mena baik kepada makhluk Allah atau alam semesta ini. maka dari itu jagalah lingkungan dan berbuat baiklah karena kebersihan adalah sebagian dari iman dan hanya orang-orang yang bersihlah yang dapat masuk surga.

F. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Benardin dan Russel, dikutip dari Donni J Priansa menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang

⁴⁷ QS. A-A'raf ayat 56. "Dan janganlah kamu membaut kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaiki dna berdoa kepada Allah dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat dnegan orang-orang yang berbuat baik".

⁴⁸ HR. Al-Turmudzi. "Sesungguhnya Allah Ta'ala membangun Islam ini atas dasar kebersihan dan tidak akan masuk surga kecuali setiap yang bersih."

diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.⁴⁹

Menurut Rivai mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan.⁵⁰

Menurut Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang didapat oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵¹

Jadi dapat di artikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh suatu karyawan atas perkerjaan yang di lakukannya dalam suatu perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick, dikutip dari Handoko berpendapat bahwa ada dua macam faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu individual yang mencakup sifat kepribadian, sifat fisik, sikap, minat dan motivasi, jenis kelamin, umur, pengalaman dan tingkat pendidikan. Faktor situasional atau faktor fisik pekerjaan yaitu metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik. Faktor sosial dan

⁴⁹ Donni J Priansa. "Op.Cit". 2016. Hlm. 270

⁵⁰ Veithzal Rivai. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta: Cetakan Pertama, Raja Grafindo Persada. 2004. Hlm. 309

⁵¹ Anwar Prabu Mangkunegara. "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia". Bandung: Refika Aditama.2004. Hlm. 67

organisasi yaitu peraturan organisasi, jenis latihan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.⁵²

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, dikutip dari Donni J Priansa menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.⁵³

Menurut teori Dessler yang mengatakan bahwa dalam melakukan suatu penilaian terhadap kinerja para karyawan harus memperhatikan lima faktor penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:⁵⁴

- a. Kualitas pekerjaan yaitu meliputi ketelitian, akurasi, penampilan.
- b. Kuantitas pekerjaan yaitu meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan yaitu meliputi membutuhkan saran, arahan, atau perbaikan.
- d. Kehadiran yaitu meliputi regularitas, dapat dipercayai atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi yaitu meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

⁵² T Hani Handoko. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPF. 2000. Hlm. 210

⁵³ Donni J Priansa. “*Op.Cit*”. 2016. Hlm. 272

⁵⁴ Stephen P Robbins dan Timothy. “*Prilaku Organisasi Edisi ke 12*”. Jakarta: Salemba Empat. 2008. Hlm. 85

Menurut Benardin dan Russel, dikutip dari Robbins terdapat beberapa kriteria yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut:⁵⁵

a. *Quality*

Ialah tingkatan dimana proses ataupun penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi suatu aktivitas yang sesuai dengan harapan.

b. *Quantity*

Ialah jumlah yang telah dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah dari siklus aktifitas yang sudah terselesaikan.

c. *Need For Supervision*

Ialah tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa harus meminta bantuan pertolongan atau bimbingan dari atasan-atasannya.

Menurut Bangun beberapa alat penilaian kinerja karyawan yang dijadikan indikator untuk mengukur kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut :⁵⁶

a. Ketepatan Waktu

Pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan tepat waktu, karena suatu pekerjaan itu memiliki ketergantungan terhadap

⁵⁵ Stephen P Robbins dan Timothy. “*Op.Cit*”. 2008. Hlm. 90.

⁵⁶ Wilson Bangun. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga. 2012. Hlm:

pekerjaan lainnya. Jadi, jika suatu pekerjaan itu tidak selesai tepat waktu maka akan mempengaruhi pekerjaan lainnya.

b. Kehadiran

Kehadiran karyawan haruslah tepat waktu sesuai ketentuan yang ada. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

c. Kemampuan Kerja Sama

Pada suatu pekerjaan diperlukan dua orang atau lebih untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

5. Landasan Al-qur'an dan Hadist tentang Kinerja Karyawan

Pandangan islam kinerja sangat positif. Manusia diperintahkan Allah untuk cari rezeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhan tapi mencari rezeki dengan halal merupakan suatu ibadah. Islam juga mendorong setiap umatnya untuk semangat dalam bekerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Seperti yang terkandung dalam Al-qur'an , sebagaimana firman Allah :

QS. Al-An'am ayat 132 :⁵⁷

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Dan diterangkan juga dalam HR. Thabrani :⁵⁸

⁵⁷ QS. Al-An'am ayatke 132. "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakan. Dan tuhan tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan".

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ (رواه الطبراني)

Dari penjelasan ayat Al-qur'an dan Hadist di atas, bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan giat dan niat yang baik karena menjadikan bekerja suatu ibadah dan islam juga menghapuskan sistem membeda-bedakan manusia mengikuti derajat atau kasta dan warna kulit karena semua manusia sama derajatnya di mata Allah.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Regina Aditya Reza (2013)	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara	Hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,343. Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,316. Serta disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,222. Maka motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa.

⁵⁸ HR. Thabrani . “*Sesungguhnya Allah SWT mencintai seorang mu'min yang giat bekerja*”.

2	Frans Farlen (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Semarang)	Hasil penelitian bahwa Motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja semakin baik dan kemampuan kerja semakin meningkat maka kinerja karyawan di United Tractor akan meningkat juga.
3	Ragil Permansari (2014)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Raharjo Semarang	Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan semakin baik lingkungan kerja pada suatu perusahaan berdampak semakin tinggi kinerja karyawannya. Motivasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan PT. Anugerah Raharjo Semarang dibandingkan lingkungan kerja .
4	Andree Tredjo widjojo (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Pekerja Pada Proyek Konstruksi di Yogyakarta	Berdasarkan penelitian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam proyek konstruksi di Yogyakarta. Secara keseluruhan faktor terdapat perbedaan antara karaywan yang memiliki pengalam <5 tahun, 5-10 tahun >10 tahun.
5	Irda Ainanur (2013)	Pengaruh Kompensasi, kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Kontruksi	Kompensasi, Kompetensi dan Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan maka akan meningkatkan kompetensi dan didukung oleh pemjimpin yang mampu memotivasi setiap karyawannya.

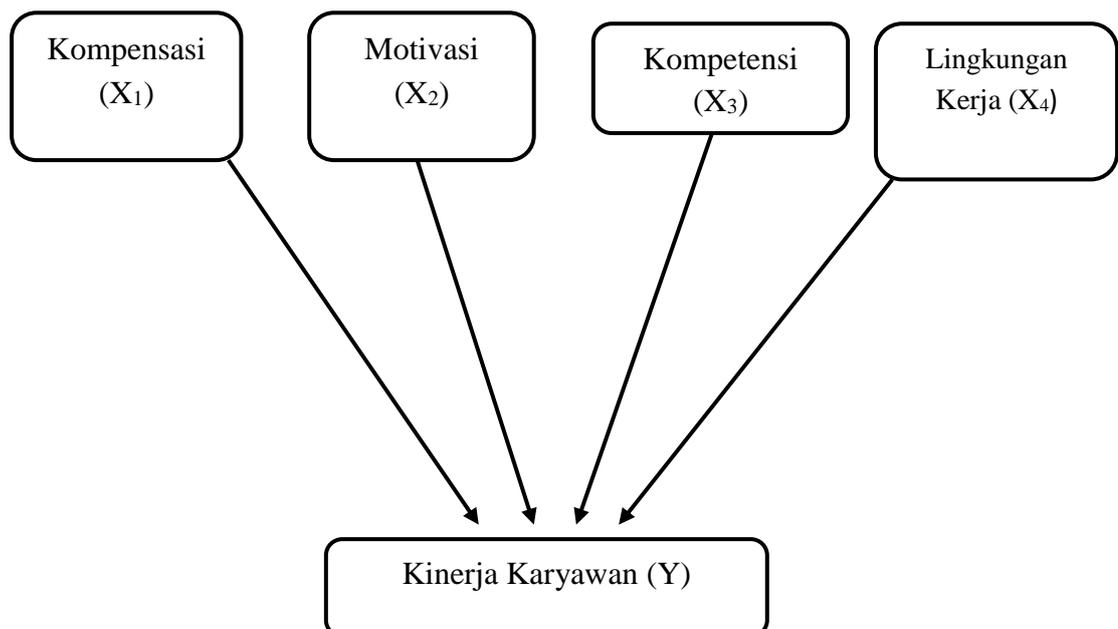
6	Munparidi (2015)	Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang	Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh negatif secara signifikan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan tingginya pelatihan yang diberikan akan memberikan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
7	Edy Santoso (2013)	Pengaruh Motivasi, komitmen Organisasi dan <i>Locus Of Control</i> terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Amarta Karya)	Bahwa Motivasi, Komitmen, dan <i>Locus Of Control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi jika Motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, Komitmen yang kuat dari karyawan dan <i>Locus Of Control</i> yang tinggi dari karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
8	Firziyanah Mustika Utami (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Alpha Land, Depok)	Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land, Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha land, dan terdapat pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land.
9	Windy Aprilia, Gunasti Hudiwinarsi (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Surabaya)	Nilai koefisien determinasi (<i>R Square</i>) menunjukkan bahwa pengaruh faktor kompensasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan hanya sebesar 54,4% sedangkan sisanya sebesar 45,6% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

10	Tanto Wijaya, Fransisko andreami (2015)	Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dimana perusahaan perlu memberi pelatihan kepada karyawan yang kiranya berpotensi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. kompensasinya berpengaruh positif dan signifikan. Perusahaan harus memberikan penghargaan kepada setiap divisi yang mampu menunjukkan kinerja yang baik.
----	---	---	--

H. Kerangka Pemikiran

Penyusunan skripsi ini maka dibutuhkan adanya kerangka berfikir yang terperinci agar peneliti ini lebih terarah. Kerangka berfikir tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Skema kerangka teoritik diatas peneliti menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel Independen pada kerangka teoritik diatas adalah kompensasi, motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

I. Hipotesis

Berdasarkan teori Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa hipotesis dapat diartikan dari suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁵⁹

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi dalam suatu perusahaan adalah salah satu hal penunjang dari berbagai aspek yang terdapat dalam perusahaan. Kompensasi yang baik dan sesuai akan menjadi aspek penunjang sehingga seseorang akan lebih giat dalam menjalankan tugas yang diberikan karena mereka merasa puas akan kompensasi yang diberikan sehingga akan menciptakan kinerja karyawan yang baik juga. Teori ini didukung dengan hasil penelitian Irda Ainanur yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁵⁹ Suharsimi Arikunto. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*". Jakarta: Rineka Cipta. 2010. Hal. 110

Tabel 2.2
Kompensasi Berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap
Kinerja Karyawan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
Irda Ainanur (2013)	Pengaruh Kompensasi, kompetensi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja SDM Kontruksi	<ul style="list-style-type: none"> Menggunakan Variabel gaya kepemimpinan

Ha : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Jaya Engineering.

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Jaya Engineering.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan motivasi sangat diperlukan dalam Meningkatkan kinerja. Motivasi dari diri sendiri berupa keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dan motivasi dari perusahaan berupa pujian yang akan menjadikan dorongan tersendiri bagi karyawan. Motivasi kerja yang baik akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Teori ini didukung dengan hasil penelitian Ragil Permansari yang dalam penelitiannya menyatakan

bahwa motivasi berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.3

**Motivasi Berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap
Kinerja Karyawan**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
Ragil Permansari (2014)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang	<ul style="list-style-type: none"> Objek penelitian PT. Aanugrah Raharjo Semarang

Ha : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Jaya Engineering.

Ho : Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Jaya Engineering.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan

Kompetensi yang ada dalam diri seseorang haruslah dipergunakan dengan sebaik mungkin dan diposisikan dnegan tempat yang benar. Penempatan kompetensi setiap karyawan sesuai dengan keahliannya akan menciptakan kinerja karyawan yang baik juga karena karyawan dapat menuangkan kemampuannya sesuai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Teori ini didukung dengan hasil penelitian Tanto Wijaya yang dalam penelitiannya

menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.3

**Kompetensi Berpengaruh Positive dan Signifikan terhadap
Kinerja Karyawan**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
Tanto Wijaya (2015)	Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian di PT. Sinar Jaya Abadi Bersama

Ha : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Jaya Engineering.

Ho : Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Jaya Engineering.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja yang menjadi aspek penunjang dalam menciptakan kinerja yang baik pada perusahaan. Lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan haruslah mendukung untuk menciptakan kenyamanan tersendiri bagi karyawan agar karyawan lebih menikmati pekerjaan tanpa ada tekanan. Harus adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman agar menciptakan kinerja

karyawan yang baik serta lebih gigih dalam mencapai target. Teori ini didukung dengan hasil penelitian Munfaridi yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.4

**Lingkungan Kerja Berpengaruh Positive dan Signifikan
terhadap Kinerja Karyawan**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian
Munafaridi (2015)	Pengaruh kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel kepemimpinan dan pelatihan • Objek Penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang

Ha : Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Jaya Engineering.

Ho : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Jaya Engineering.

5. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik haruslah didukung dengan beberapa faktor diantaranya komoensasi yang sesuai, motivasi yang baik, kompetensi yang tepat, serta lingkungan kerja yang nyaman. Maka dari itu dengan adanya komoensasi yang memadai serta sesuai menciptakan motivasi tersendiri dari karyawan dan penempatan posisi sesuai kompetensi pada diri karyawan akan menicipatakan motivasi tersendiri juga bagi karyawan serta didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman akan lebih meningkatkan kegigihan para karyawan. Jadi apabila fakto-faktor tersebut mendukung akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula.

Ha : Kompensasi, Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Ja ya Engineering.

Ho : Kompensasi, Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bagian scaffolding pada PT. Truba Jaya Engineering.