

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory ERG

Teori E. R. G. Oleh Alderfer menurut Jane R. Caulton dalam jurnal *Emerging leadership journeys*, menyesuaikan dan melakukan modifikasi dari lima tingkat teori hierarki kebutuhan Maslow hanya pada tiga kebutuhan saja yaitu:

a. Kebutuhan keberadaan (*existence*)

Kebutuhan keberadaan meliputi berbagai macam tingkat dorongan yang berkaitan dengan kebutuhan materi dan fisik. Kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi gaji, keuntungan, dan keselamatan secara fisik. Kategori kebutuhan tersebut mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan materi bagi diri individu itu sendiri.

b. Kebutuhan hubungan (*relatedness*)

Kebutuhan relasi merupakan kabutuhan untuk mengadakan hubungan dan sosialisasi dengan orang lain. Dalam membina hubungan tersebut individu mengharapkan memperoleh pemahaman dan pengertian dari orang yang ada disekitarnya seperti keluarga, rekan kerja bahkan orang terdekat lainnya. Jika hubungan itu terpenuhi maka akan terciptanya kerja sama dan saling memberi dukungan satu sama lain dalam mencapai tujuan.

c. Kebutuhan pertumbuhan

Kebutuhan pertumbuhan ini, mengacu pada bentuk kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi orang lebih kreatif dan produktif serta berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi dirinya maupun lingkungan dimana dia berada.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Menurut Bacal bahwa manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasannya langsung.¹

Menurut Stephen Robbins juga mengemukakan bahwa kinerja Diartikan Sebagai Hasil Evaluasi Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan individu dibandingkan dengan kreteria yang telah ditetapkan bersama.²

Adapun terdapat pengertian dari manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi secara maksimal.³

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁴ Dan juga kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.⁵

2.1.2.1 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Ada lima metode penilaian kinerja pegawai yaitu: ⁶

- a. *Written Essay*, merupakan metode yang sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan, kelemahan, *past performance* evaluasi, potensi yang dimiliki pegawai, serta saran untuk perbaikan kinerja.

¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm.7

² Lijan Poltak Sinambel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2016), hlm. 335

³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 2

⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja* hlm.7

⁵ Irham Fahmi, hlm. 2

⁶ Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), hlm. 275

- b. *Critical Incident*, penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kinerja.
- c. *Graphic Rating Scales*, dalam metode ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerja sama, kehadiran dan inisiatif.
- d. *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*, merupakan kombinasi dari metode *Critical Incident* dan *Graphic Rating Scales* bila jumlah terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.
- e. *Forced Comparison Method*, penilaian membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menepatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek.

2.1.2.2 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya. Terdapat indikator yang digunakan dalam variabel ini yaitu:

7

a. Kualitas Kerja

Standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (Standart kerja Normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kuantitas Kerja

Standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

c. Ketepatan Waktu

⁷ Burhanudin Yusuf, *manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*, hlm. 236

Ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2.1.2.3 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam pandangan islam adalah orang yang bekerja menyumbangkan tenaga sesuai kemampuannya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan sebuah instansi/ perusahaan. Yang mana telah tercantum dalam ayat Al-Qur'an surat Al-An'am ayat 135 yaitu:

قُلْ لَّيُّوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَن تَكُونُ لَهُ عِقْبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ
الظَّالِمُونَ ١٣٥

Katakanlah: “hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapat keberuntungan”.

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Menurut Sjafriz Mangkuprawira,⁸ kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut E. Miles menyebut kompensasi sebagai sistem *reward* atau imbalan merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur bagaimana imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi keposisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungannya yang lebih tinggi).⁹

⁸ Burhanuddin Yusuf, hlm 237

⁹ Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hlm. 231

Menurut Rivai dan Sagala,¹⁰ kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.¹¹

2.1.3.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain, sebagai:¹²

a. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pemimpin dan karyawan.

b. Kepuasan Kerja

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

c. Motivasi

¹⁰ Lijan Poltak Sinambel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 237

¹¹ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2012), hlm. 139

¹² Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 121

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

d. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompetensi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

e. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

f. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompetensi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

g. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompetensi sesuai undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain sebagai berikut:¹³

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, jika kemampuan dan

¹³ Melayu Hasibuan, hlm. 127

kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi semakin besar, sebaliknya, jika produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

d. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/ upah sama-sama besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relatif kecil.

e. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang menduduki jabatan yang rendah maka akan memperoleh gaji/ kompensasi yang kecil.

f. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka gaji/ balas jasa akan semakin besar. Karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji dan kompensasinya kecil.

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Berikut ini adalah indikator kompensasi menurut Simamora yaitu:¹⁴

a. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

¹⁴ Fendra Nawa dan Sesilya Kempa, *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur*, Jurnal AGORA Vol. 5, No. 3, 2017, (Surabaya: Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Petra), hlm. 3

Hak yang diterima oleh setiap karyawan harus sesuai atas apa yang dikerjakan oleh pegawai, karena itu merupakan kompensasinya terhadap perusahaan.

b. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan

Setiap karyawan yang memiliki keahlian dan kerjanya yang bagus harus diberikan insentif sesuai dengan kerjanya, hal itu juga dapat menjadi motivasi terhadap karyawan lainnya.

c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

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

d. Fasilitas yang memadai

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

2.1.3.4 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan penyelamatan kepentingan kedua belah pihak.¹⁵ Seperti yang terkandung dalam Al-Qur'an surat Al-Jathiyah ayat 22, yaitu:

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِنُجْزِيَ كُلَّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۚ ۲۲

Arti: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakan, dan mereka tidak akan dirugikan.

¹⁵ Muhammad Tahmid Nur, *Kompensasi Kerja Dalam Islam*, Jurnal Muamalah Vol. 5 No. 2 Desember 2015, hlm. 126

Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan apa yang telah disumbangkan dalam proses pekerjaannya. Jika terdapat pengurangan makan hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito,¹⁶ mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan.

Sedangkan Menurut Sedarmayanti,¹⁷ menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Jadi Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana kita bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat

¹⁶ Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 13 No. 1 Agustus 2014, hal. 2 (Surabaya: Fakultas Ilmu Admistrasi, Universitas Brawijaya, 2014)

¹⁷ Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, hlm. 3

kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak efektif akan menurunkan kedisiplinan karyawan.¹⁸

2.1.3.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan:¹⁹

a. Faktor intrinsik meliputi:

1. Pekerjaan yang menyenangkan mengandung arti sejauh mana pekerjaan memberikan rasa senang bagi pelaku pekerjaan itu.
2. Kesempatan berprestasi mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi bagi pelaku pekerjaan itu.
3. Meningkatkan keterampilan mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan bagi para pelakunya.

b. Sedangkan faktor ekstrinsik meliputi:

1. Imbalan mengandung arti sejauh mana semua pendapatan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan pelakunya.
2. Lingkungan kerja mengandung arti sejauh mana lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan.

¹⁸Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Nusa Medya Yogyakarta, 2018), hlm.

¹⁹ Bayu Dwilaksono Hanafi, *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Bni Lifeinsurance*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (Jpeb) Vol. 5 No. 1 maret 2017, (Jakarta: Universitas Negeri Jakarta), hlm. 78

3. Kebijakan perusahaan yang memotivasi mengandung arti sejauh mana kebijakan perusahaan memberikan dorongan kepada pelakunya untuk bekerja giat.

2.1.4.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito lingkungan kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:²⁰

- a. Suasana kerja.

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- a. Tersedianya fasilitas untuk pegawai.

Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

- b. Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.4.3 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif islam tentang lingkungan kerja, Keberhasilan Rasulullah SAW. Dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh

²⁰ Abner Naa, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni*, Jurnal Renaissance Vol. 2 No. 02 Agustus 2017, (Jakarta: Program Pascasarjana Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jakarta), hlm. 169-170

sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.²¹ Adapun dalam Al-Qur'an surat al-A'raf ayat 56 yang membahas tentang lingkungan kerja, yaitu:

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

Arti: Janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.

Kesimpulannya, bahwa kerusakan itu mencakup kerusakan terhadap akal, akidah, tata kesopanan, pribadi maupun sosial, sarana-sarana kehidupan, dan hal-hal yang bermanfaat untuk umum. Jadi seorang pemimpin harus memenuhi kebutuhan fasilitas bagi pegawai seperti tempat beribadah, ruang kerja bersih, dan lingkungan kerja yang kondusif, begitu pula pada pegawai harus menjaga dan memelihara fasilitas yang sudah ada

2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Heidjrachman dan Husnan, disiplin adalah setiap peseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.²² Disiplin kerja kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.²³

²¹ Rifa Elfita, Zulhaini dan Ikrima Mailani, *Pengaruh Lingkungna Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi*, Jurnal Al-HIKMAH, Vol. 1 No. 1 2019, (Kuantan Singingi: Mts Negeri Sentajo Filial Singingi) hlm. 41

²² Lijan Poltak Sinambel, hlm. 334

²³ Lijan Poltak Sinambel, hlm. 335

Menurut Singodimedjo, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi pengahalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.²⁴

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.²⁵

2.1.5.1 Tujuan Disiplin Kerja

Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:²⁶

- a. *Tujuan umum disiplin kerja.* Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
- b. *Tujuan khusus disiplin kerja.* Tujuan khusus antara lain:
 1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

²⁴ Windya Sara Yulius, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makasar*, hlm. 67

²⁵ Catherine Purnama dan Sesilya Kempa, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cahaya Citrasurya Indoprima*, Jurnal AGORA Vol. 4, No. 2, 2016, (Surabaya: Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Petra) hlm. 34

²⁶ Lijan Poltak Sinambel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 340

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.5.2 Indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:²⁷

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

²⁷ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 195-198

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam pemeliharaan kedisiplinan karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan merupakan tindakan pemimpin yang harus berani dan tegas terhadap karyawannya agar setiap karyawan mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja ada lima yaitu: ²⁸

- a. *Frekuensi kehadiran*, adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. *Tingkat kewaspadaan*, adalah pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

²⁸ Lijan Poltak Sinambel, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 356

- c. *Ketaatan pada standar kerja* adalah seorang pegawai harus mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. *Ketaatan pada peraturan kerja* merupakan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. *Etika kerja* diperlukan oleh setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

2.1.5.4 Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Harlie Disiplin Kerja merupakan suatu sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari instansi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Bekerja dapat dikatakan disiplin apabila karyawan bisa datang ketempat kerja dengan tepat waktu dan selesai kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi.²⁹ Hal ini juga dijelaskan dalam Al-Qur'an surat An-Nissa ayat 52 yang berbunyi:

أُولَٰئِكَ الَّذِينَ لَعَنَهُمُ اللَّهُ وَمَنْ يَلْعَنِ اللَّهُ فَلَنْ تَجِدَ لَهُ نَصِيرًا ٥٢

Arti: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

²⁹ Dani Nuryanto, *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan "X"*, Naskah Publikasi, 2014, (Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah), hlm. 8

Maka dari itu bekerja dalam suatu organisasi hendaklah selalu taat akan dalam perintah-perintah aturan yang telah ditetapkan oleh pemimpin maupun instansi atau organisasi sesuai dengan ajaran islam.

2.1.6 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan pada lima hierarki, yaitu:³⁰

- a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status
- e. Aktualisasi diri dalam arti tersediannya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan.

Menurut Robbins,³¹ menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Dan menurut Heller, motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu

³⁰ Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hlm 287

³¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 322

memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.³²

Disimpulkan bahwa motivasi merupakan bagian dari MSDM dalam rangka pembinaan, perkembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang, jenis pekerjaan yang dilakukan, serta adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja.³³

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Dan para ahli manajemen sepakat bahwa motivasi adalah serangkaian upaya untuk memengaruhi tingka laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak.³⁴

2.1.6.1 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional, yaitu:³⁵

- a. Faktor-faktor yang bersifat individual;
 - 2) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)

³² Wibowo, hlm. 322

³³ Teguh Sulistiyani, *Op, Cit.* hlm. 193

³⁴ Sentot Imam Wahjono, Dkk, *Pengantar Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), hlm. 88

³⁵ Fauztino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003)

- 3) Tujuan-tujuan (*goals*)
 - 4) Sikap (*attitudes*)
 - 5) Kemampuan-kemampuan (*abilities*)
- b. Faktor-faktor yang bersifat organisasional;
- 1) Pembayaran atau gaji (*pay*)
 - 2) Keamanan pekerjaan (*job security*)
 - 3) Sesama pekerja (*co-workers*)
 - 4) Pengawasan (*supervision*)
 - 5) Pujian (*praise*)
 - 6) Pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

2.1.6.2 Tujuan Motivasi Kerja

Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan perusahaan³⁶

2.1.6.3 Indikator Motivasi Kerja

Beberapa indikator motivasi menurut George dan Jones yakni:³⁷

- a. Perilaku Karyawan

³⁶ Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Daerah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013) hlm. 291

³⁷ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*, Jurnal Agora Vol. 3, No. 2, 2015, (Surabaya: Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra), hlm. 39

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

b. Usaha Karyawan

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

c. Kegigihan Karyawan

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

2.1.6.4 Motivasi dalam perspektif islam

Menurut umer chapra, motivasi dalam islam mencakup hal-hal berikut:

- a. Memperoleh keberuntungan umat islam (*falah*)
- b. Mendapatkan kehidupan yang baik (*hayah thayyibah*)
- c. Memberikan nilai sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan sosial ekonomi
- d. Terciptanya keseimbangan kepuasan kebutuhan materiel dan spiritual umat islam manusia.³⁸

Motivasi dalam pandangan islam telah tercantum dalam ayat-ayat Al-Qur'an, seperti dalam Al-maidah ayat 2 yaitu:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۚ

³⁸ Idris, *Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Media Group, 2015), hlm 45

Arti: dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berrat siksa-Nya.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Aristya Ulin Nasichah (2016)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ksp bmt bina ummat sejahtera di kabupaten jepara	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
2.	Riansasi, T., dkk (2012)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. (PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional, Cabang Malang)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai
3.	Randhy Novianshah (2015)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan bersamasama terhadap kinerja karyawan.

4.	Aan Qurrotul“Aini (2011)	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim (study kasus di dedy jaya plaza ketanggungan brebes)	kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki besar pengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Ambarwati Gustiatum (2015)	Pengaruh disiplin kerja Terhadap kineja pegawai	Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6.	Linda febriyani (2013)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di pt. Mentari timur unggul, jakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja
7.	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kineja pegawai	Lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai
8.	Medi Prakoso (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat	Motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9.	Siahaan, Indah Melani (2015)	Pengaruh Kompensasi dan kompetensi Terhadap Motivasi Kerja	Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja
10.	Ponny Harsanti (2018)	Pengaruh keadilan organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	Keadilan organisasi memiliki pengaruh positif sedangkan kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja

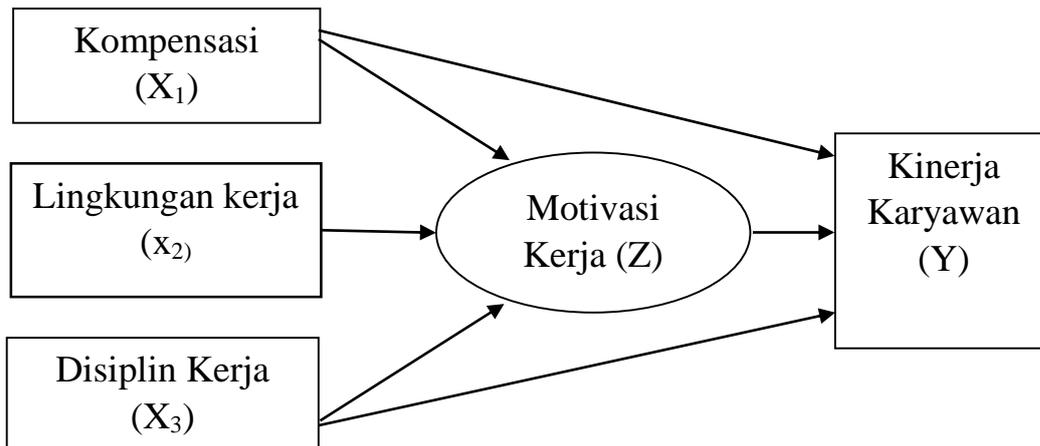
11.	Moh. Mujib Khoiri (2013)	pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai perpustakaan di universitas negeri yogyakarta.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
12.	Sylvia Nurfiani (2017)	Pengaruh insentif material, non material dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Tanjungpinang	Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
13.	Aditya Kusuma (2017)	Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
14	Sella Oktaviani (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada PT. X Tanjungpinang	Hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh negatif terhadap motivasi kerja
15.	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, Dan I Wayan Mudiartha Utama (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

kerangka pemikiran ini bertujuan untuk mempermudah jalan pemikiran terhadap masalah yang akan dibahas. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan tersebut, untuk lebih mudah pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini maka dapat dilihat dalam gambar skema berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konsep Penelitian



Sumber: dikembangkan dalam penelitian ini, 2020

2.5 Hipotesis

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Dalam teori ERG yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer dimana terdapat sebuah kebutuhan keberadaan (*axistence*) yang meliputi berbagai macam tingkat kebutuhan materi dan fisik. Kebutuhan tersebut dapat berupa gaji, keuntungan, dan jaminan keselamatan. Kebutuhan tersebut mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawai dimana diyakini dapat meningkatkan kinerja serip pegawai.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak

langsung.³⁹ Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan prestasi kerja, dalam hal ini imbalan jasa bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perhatian perusahaan atau instansi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Dengan demikian sistem imbalan tidak hanya berwujud promosi dan peningkatan gaji atas dasar kecakapan tetapi bagaimana basis sistem ini dijamin, bahwasannya semua anggota disemu tingkat memperhatikan proses sistem imbalan.

Pada penelitian anto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) dan Nurfitriyani (2014), dari hasil analisis yang ditemukan bahwa dapat dijelaskan bahwa secara langsung kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan seperti suasana kerja, fasilitas kerja, tersedianya tempat beribadah dan hubungna sesama pegawai. kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini akan dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Menurut Hendri Rosa (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN VI Unit Ophir, dimana hasil penelitian

³⁹ Ambar Teguh Sulistiyani, Memahami Good Governence: Dalam Perspektif Sumber Daya Mnausia, hlm. 231

menunjukkan lingkungan kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pada penelitian Randhy Novianshah (2015) juga menunjukkan lingkungan kerja terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Heidjrachman dan Husnan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi. Dan disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai apabila setiap pegawai yang berkerja mentaati pada peraturan yang diterapkan oleh perusahaan pegawai seperti masuk tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diinginkan pimpinan, serta menjaga ketertiban di lingkungan kerja. Selain itu juga disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efesiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan diaspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam penelitian Safitriani (2016) bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Study Kasus Di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes. Dan pada penelitian Aan Qurrotul“Aini (2011) bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki besar pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

d. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Dalam teori ERG yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer, mengacu pada bentuk kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi orang lebih kreatif dan

produktif serta berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi dirinya maupun lingkungan dimana dia berada.

Balas jasa atau kompensasi yang diberikan dapat membangkitkan semangat dalam kegiatan kerja pegawai sehingga hal itu dapat memberikan motivasi yang tinggi pada pegawai dalam meningkatkan keunggulan dalam bekerja dan dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompensasi yang diberikan perusahaan untuk pegawai dapat berupa bonus kerja, fasilitas pribadi, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta jenjang karir yang lebih tinggi, hal itu diyakini dapat memotivasi setiap pegawai agar bekerja lebih dan efisien.

Dalam penelitian Siahaan, Indah Melani (2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sedangkan dari hasil penelitian Ponny Hursanti (2018) menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Teori ERG juga menjelaskan terdapat kebutuhan untuk mengadakan hubungan dan sosialisasi dengan orang lain, dalam membina hubungan tersebut individu dapat memperoleh pemahaman dan pengertian dari orang sekitar dan lingkungan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan dapat memberikan motivasi tinggi terhadap pegawai, karena lingkungan kerja diyakini dapat memberikan kenyamanan dan keamanan setiap pegawai yang bekerja. Adapun hal-hal yang dapat memberikan motivasi dari lingkungan kerja seperti pada area kerja yang bersih, fasilitas yang memadai, hubungan setiap pegawai yang harmonis dan sesama rekan kerja selalu membantu rekan lainnya dalam menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan.

Pada penelitian Revi Zurita (2014) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan, dan penelitian Moh. Mujib Khoiri (2013) berhasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai perpustakaan di universitas negeri Yogyakarta.

H5 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

f. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik dari kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dan dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Pada penelitian Luthfi Parinduri, Yusmartato Yusmartato Dan Tri Hernawati (2017) dengan judul penelitian pengaruh disiplin kerja dan komitmen terhadap motivasi kerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit Ptpn I Tanjung Seumantoh, Aceh Tamiang, dan dari hasil penelitian Aditya Kusuma (2017) juga berhasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

H6 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

g. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

Dalam penelitian Ni Made Nurchyani dan Dewi Adnyani (2016) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kemudian Rima Nur Ainnisya dan Isnurrini Hidayat (2018) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. dan Siahaan, Indah Melani (2015) menunjukkan bahwa Kompensasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja.

H7 : Kompensasi berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

h. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kineja pegawai dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

Menurut kasmawati (2014) Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan positif (searah). Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. Kemudian Rima Nur Ainnisya dan Isnurrini Hidayat (2018) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. dan pada penelitian Moh. Mujib Khoiri (2013) berhasil menunjukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai perpustakaan di universitas negeri yogyakarta..

H8 : Lingkungan kerja berpegaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

i. Pengaruh disiplin kerja terhadap kineja pegawai dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

Dalam penelitian Titin Ruliana, Novida Pazri Ferzadiana dan Eddy Soegiarto, (2016), menjelaskan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Rima Nur Ainnisya dan Isnurrini

Hidayat (2018) dengan hasil yang menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. dan dari hasil penelitian Aditya Kusuma (2017) juga berhasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

H9 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

j. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi dapat memberikan suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah yang suatu tujuan tertentu, suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dalam meningkatkan kinerja menjadi lebih baik, sehingga keinginan-keinginan bisa tercapai dengan baik, dan motivasi diyakini dapat memberikan dorongan kearah yang positif, seperti memotivasi pegawai melalui pemberian kompensasi, insentif, bonus yang sesuai dengan kinerja pegawai, lingkungan kerja yang mendukung kegiatan dalam bekerja, dan fasilitas memadai.

Dalam penelitian Rangga Mahardhika Djahur Hamid dan Ika Ruhana (2015) bahwa Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, dan menurut Randhy Novianshah (2015) bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H10 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai