

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

Menurut teori Stoner (2006), manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan anggota atau karyawan dalam suatu organisasi dan juga memanfaatkan sumber daya dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu, manajemen menurut teori Kinicki (2016) adalah metode untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan mengintegrasikan kerja karyawan melalui perencanaan sumber daya, pengelolaan, kepemimpinan, dan pengendalian.

Menurut Dessler (2017), manajemen adalah sekelompok orang, manajer dan siapa saja yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi dengan merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengendalikan upaya setiap orang yang terlibat dalam proses organisasi.

Menurut Robbins (2017), manajemen adalah proses menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan dan melalui orang lain dengan melakukan empat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian. Maksud dari Efisien berarti melakukan tugas dengan benar menggunakan sumber daya yang tersedia secara bijaksana seperti uang, tenaga kerja, dan peralatan untuk mendapatkan hasil yang semaksimal

ungkinan. Sedangkan maksud dari efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar, dimana fokus utama adalah hasil akhir yang mengarah pada tujuan organisasi.

Menurut teori Robbins (2017), ada empat fungsi manajemen yaitu:

1. *Planning*

Fungsi manajemen bertanggung jawab untuk mengembangkan dan melaksanakan rencana pengembangan perusahaan dan tujuan organisasi.

2. *Organizing*

Manajemen bertanggung jawab untuk memutuskan hal apa yang perlu dilakukan, serta bagaimana, dan siapa yang akan melakukannya.

3. *Leading*

Kemampuan dewan dalam otoritas dengan mengkoordinasikan dan merencanakan pekerjaan dan latihan di dalam asosiasi.

4. *Controlling*

Mengawasi atau mengendalikan pekerjaan dan memastikan bahwa semua kegiatan pekerjaan berjalan sesuai rencana merupakan suatu fungsi manajemen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2017) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu dengan melalui serangkaian proses pelatihan, penilaian dan kompensasi yang mengutamakan hubungan karyawan, kesehatan, keselamatan dan kesetaraan karyawan.

Berikut merupakan tugas yang perlu dilakukan dalam peran sebagai manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2017) yaitu:

1. Analisis pekerjaan, khususnya kapasitas untuk memeriksa tanggung jawab pekerjaan organisasi.
2. Membuat atau merancang jadwal kerja untuk jumlah karyawan yang dibutuhkan dan merekrut,
3. Penangkapan karyawan,
4. Membuat dan mengarahkan serta mempersiapkan tenaga kerja baru,
5. Menentukan gaji pegawai berdasarkan jabatannya,
6. Pengembangan tunjangan dan insentif karyawan,
7. Mengevaluasi kinerja pegawai berdasarkan indikator,
8. Memimpin korespondensi seperti rapat, menasihati, dan melatih pekerja,
9. Mengembangkan karyawan dan atasan melalui pelatihan.
10. Bangun hubungan positif dengan karyawan.

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Rekrutmen karyawan,
2. Melakukan analisis karyawan untuk menghasilkan rencana untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik bagi karyawan,

3. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi pegawai baru, Memberikan evaluasi dan umpan balik atas kinerja pegawai yang kurang memuaskan sehingga dapat mengembangkan pengembangan,
4. Mengatur dan memberikan kompensasi dan tunjangan kepada perusahaan, dan
5. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan betah dan tidak mudah stres.

Sebaliknya, manajemen sumber daya, seperti yang didefinisikan oleh Schermerhorn (2017), adalah metode untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkualitas tinggi untuk mencapai visi dan misi organisasi sesuai dengan strategi organisasi.

Kemudian, menurut Kinicki (2016), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang digunakan manajer atau atasan untuk merencanakan aktivitas kerja, menarik karyawan, dan membangun serta mempertahankan tenaga kerja yang efisien. Memahami kebutuhan pekerja dan mengantisipasi kebutuhan masa depan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia.

Menurut Robbins et al (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses mengkoordinasikan dan mengawasi aktivitas kerja karyawan untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien.

2.1.3 Work Environment

Menurut Danish et al (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja perusahaan dapat berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan lebih produktif ketika mereka merasa kebutuhan mereka terpenuhi, dan tempat kerja memiliki seperangkat standar organisasi yang harus dipatuhi oleh karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut Hanasya (2016), Lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Lingkungan kerja berarti suasana organisasi di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka.

Menurut Tsai et al. (2015), lingkungan kerja merupakan kumpulan informasi, motivasi, keadilan, dan promosi yang dapat memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik dan memunculkan ide-ide yang lebih inovatif. Meskipun demikian, teori Pawirosumarto et al. (2017) Karyawan dapat terlibat dalam setiap dan semua aktivitas yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap hasil kerja yang diharapkan di tempat kerja.

Lingkungan kerja menurut Anitha et al (2016), lingkungan kerja adalah suatu udara dimana individu, keadaan dan kesempatan dapat mempengaruhi pekerjaan seseorang.

Menurut Chandrasekari (2011), terdapat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Space and Facilities Required doing the Job*

Termasuk juga tata letak fisik kantor yang berperan sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Secara umum melalui faktor ini, karyawan menunjukkan kepuasannya terhadap lingkungan kerja melalui fasilitas dan ruang yang didapatkan dari perusahaan untuk karyawan dalam bekerja.

2. Relationship with Superiors at the Workplace

Dalam faktor ini, supervisor harus mengumpulkan dan menyalurkan semua sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Manajer juga harus mampu secara positif mendorong semua pekerjaan yang dilakukan karyawannya dengan baik.

3. Equality of Treatment at the Workplace

Semua karyawan sama-sama dibutuhkan di tempat kerjanya, sehingga diasumsikan hal ini memotivasi karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan yang diberikan di lingkungan kerja dengan segala niat dan keikhlasan.

4. Communication System at the Workplace

Setiap sistem komunikasi formal di tempat kerja dapat meningkatkan loyalitas dan kepercayaan karyawan serta mendorong kerja tim yang lebih baik di lingkungan kerja.

5. *Environmental Factors are Conducive to Work*

Dalam hal ini perusahaan harus mampu menyediakan tempat kerja yang nyaman dan bersahabat bagi karyawannya, seperti penerangan, suhu, dan ventilasi yang memadai.

Menurut teori dari Agbozo et al (2017), lingkungan kerja dibagi menjadi 3 jenis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan sesuatu yang dapat dilihat atau diraba. Tata letak ruang kantor dalam kaitannya dengan tingkat kebisingan, pencahayaan, suhu, atau alat-alat yang digunakan karyawan semuanya dapat menjadi bagian dari lingkungan kerja fisik.

2. Lingkungan kerja psikologis

Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh fenomena lingkungan kerja psikologis. Perilaku (motivasi, absensi, dan efisiensi), afek (suasana hati karyawan, emosi, dan gangguan psikologis lainnya), dan kognisi (persepsi, sikap karyawan, dan terkait dengan pengambilan keputusan di tempat kerja)

3. Lingkungan kerja sosial

Hubungan yang dimiliki seorang karyawan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahannya disebut sebagai lingkungan kerja sosial. Bekerja di lingkungan kerja sosial seperti ini menuntut Anda untuk selalu bisa berkolaborasi secara efektif dengan orang lain dan membangun hubungan kerja yang kuat.

Berdasarkan teori Danish et al (2013), Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sesuai dengan definisi variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini. Karyawan dapat melaksanakan tanggung jawabnya dalam lingkungan yang sesuai dengan standar organisasi tertentu karena lingkungan kerja yang mendukung dan aman dapat meningkatkan produktivitas karena kebutuhan mereka biasanya terpenuhi.

2.1.4 Compensation

Dessler (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pembayaran kepada karyawan yang dihasilkan dari pekerjaannya, yang terdiri dari dua komponen utama, yaitu pembayaran keuangan langsung (terdiri dari gaji, biaya dan bonus) dan pembayaran keuangan tidak langsung, Tunjangan dalam bentuk asuransi karyawan dan liburan.

Organisasi harus dapat menerapkan sistem reward atau kompensasi yang memperhatikan kepentingan organisasi dan karyawan karena kompensasi atau gaji merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Mempertimbangkan kepentingan karyawan ini mengarah pada kepuasan mereka,

yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi mereka untuk melakukan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Hafiza et al (2011). mengatakan bahwa, kompensasi adalah kumpulan hasil yang dialami karyawan ketika berusaha melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka untuk organisasi. Sebagai bagian dari kompensasi, mereka memiliki manfaat tambahan. Menurut Dessler (2013) Perusahaan memberikan tiga jenis kompensasi yaitu:

1. Pembayaran uang secara langsung yaitu dengan berupa gaji, upah, insentif, dan bonus
2. Pembayaran tidak langsung yaitu dengan berupa tunjangan seperti asuransi dan hiburan atau rekreasi dengan uang perusahaan.
3. Tunjangan nonmoneter, seperti suatu hal yang tidak dapat diukur dengan mudah, yaitu tunjangan seperti kerja lebih keras, jam kerja yang lebih fleksibel dan jabatan lebih bergengsi.

Menurut Dessler (2017), kompensasi dibagi menjadi empat bagian yang dapat dijadikan acuan dalam memebrikan kompensasi yang adil yaitu *equity, internal, individual, dan procedural* :

1. *External Equity*

Ekuitas eksternal mengacu pada bagaimana karyawan bekerja pada tingkat gaji. dibandingkan dengan perusahaan lain.

2. Internal Equity

Kemandirian internal berarti seberapa adil tingkat gaji karyawan yang bekerja dibandingkan dengan pekerjaan karyawan lain dalam satu perusahaan.

3. Individual Equity

Ekuitas pribadi mengacu pada keadilan gaji seseorang dibandingkan dengan apa yang rekan kerja mereka peroleh untuk pekerjaan yang sama di perusahaan berdasarkan kinerja masing-masing karyawan.

4. Procedural Equity

Keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan alokasi pembayaran.

Dessler (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pembayaran kepada karyawan yang dihasilkan dari pekerjaannya, yang terdiri dari dua komponen utama, yaitu pembayaran keuangan langsung (terdiri dari gaji, biaya dan bonus) dan pembayaran keuangan tidak langsung, Tunjangan dalam bentuk asuransi karyawan dan liburan.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

2.1.5 Motivation

Menurut teori Robbins (2005), motivasi adalah keinginan atau dorongan untuk mencapai sesuatu dengan bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi.

Lalu Menurut Reizer et al. (2019), motivasi karyawan adalah konstruksi yang bermakna dan mekanisme tempat kerja yang penting. Oleh karena itu, memotivasi karyawan merupakan tantangan nyata dalam suatu organisasi karena aspek ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Sardiman (2018), Motivasi merupakan kekuatan pendorong umum dalam diri manusia yang dapat menjamin kelangsungan dan mengarahkannya sedemikian rupa sehingga subjek mencapai tujuan yang diinginkan.

Hafidzi et al (2019) mengungkapkan bahwa inspirasi adalah dorongan utama dalam diri individu yang membuat jiwa bekerja sama, melakukan pekerjaan yang kuat dan sah dalam segala hal untuk mencapai pemenuhan.

Faris (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau kelompok karena jika dia diilhami, didorong, dan didorong untuk ikhlas, maka hasil perbuatannya akan menyenangkan dan tulus. semoga Anda mencapai hasil yang luar biasa.

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Vroom (2017), tinggi dipengaruhi oleh 3 komponen yaitu:

1. Ekspektasi keberhasilan (*hope*) tentang apa yang akan terjadi

2. Instrumental, yaitu evaluasi apa yang akan terjadi jika tugas diselesaikan dengan sukses (tugas berhasil mencapai hasil tertentu)

3. Valensi, yaitu. reaksi terhadap hasil yang menyerupai emosi positif, netral atau negatif. Motivasi tinggi Ketika perjuangan menghasilkan sesuatu di luar harapan Motivasi rendah ketika upaya menghasilkan kurang dari yang diharapkan

2.1.5.1 Motivasi Intrinsik

Menurut Sardiman (2017) Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang mengaktifkan atau bekerja, yang tidak perlu dirangsang dari luar, karena setiap orang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Herzberg (2011) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi dan bersumber dari dalam diri individu yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Herzberg (2011) Terdapat Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi intrinsik yaitu :

1. Minat
2. Sikap positif
3. Kebutuhan

2.1.5.2 Motivasi Ekstrinsik

Menurut Nawawi (2015) Motivasi eksternal adalah tenaga pendorong kerja yang berasal dari luar individu berupa suatu kondisi yang menuntut

pemenuhan kerja secara penuh. Sedangkan menurut Gagne et al (2005) Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara tindakan dan beberapa konsekuensi terpisah, seperti hadiah aktual, sehingga kepuasan dihasilkan dari konsekuensi eksternal yang mendorong tindakan tersebut.

Menurut Herzberg (2011) dalam Ardana (2016) Terdapat Indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi ekstrinsik yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Status
- 3) Jaminan Sosial
- 4) Supervisi
- 5) Kebijakan Perusahaan

Adapun definisi variabel *motivation* yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari definisi Reizer et al. (2019), motivasi karyawan adalah konstruksi yang bermakna dan mekanisme tempat kerja yang penting. Oleh karena itu, memotivasi karyawan merupakan tantangan nyata dalam suatu organisasi karena aspek ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.6 Employee Performance

Pawirosumarto et al (2017) telah mendefinisikan bahwa kinerja pegawai ditentukan dari kemampuan dan keinginan pegawai beserta lingkungan kerja yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kemudian menurut Pawirosumarto et al (2017), kinerja karyawan adalah seberapa baik kinerja karyawan bagi perusahaan, yang dapat diukur dari seberapa banyak dan seberapa baik mereka berkontribusi terhadap pekerjaan. Kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan, serta jumlah karyawan yang dipekerjakan atau tidak dipekerjakan, menentukan kinerja karyawan.

Pujiono et al (2020) mengatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil dari usaha seorang karyawan untuk memenuhi standar perusahaan dan mencapai suatu tujuan.

Menurut teori dari Hasibuan (2012) *employee performance* merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya didasarkan pada keahlian, pengalaman, dan waktu.

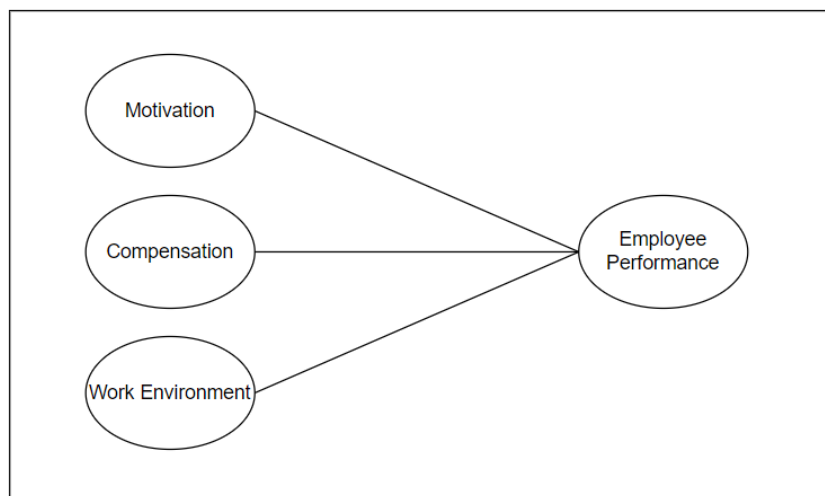
Menurut Afandi (2018), berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan:

1. bakat, antusiasme terkait pekerjaan, dan kepribadian
2. Pemahaman karyawan tentang peran dan tingkat penerimaan tugas mereka.
3. Tingkat motivasi karyawan menginspirasi dan mengarahkan tindakan mereka.

4. Tingkat kompetensi pegawai dalam bekerja
5. Ruang kerja sebagai alat untuk membantu kelancaran bisnis.
6. Budaya tempat kerja mencakup perilaku karyawan dan ide-ide inovatif.
7. Dalam hal mengarahkan karyawan untuk bekerja, manajemen dan perilaku manajemen.
8. Disiplin kerja sesuai dengan pedoman perusahaan sehingga semua karyawan mematuhi

Adapun definisi variabel *Employee Performance* yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari definisi Mangkunegara (2008), merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Model Penelitian



Sumber : Tahmeem Siddiqi, Sadia Tangem (2018). *Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on The Performance of Employees in The Insurance Companies of Bangladesh*

Gambar 2. 1 Model Penelitian

H1 : *Work Enviornment* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Employee Performance*

H2 : *Compensation* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Employee Performance*

H3 : *Motivation* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Employee Performance*

2.3 Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Positif *Work Environment* terhadap *Employee Performance*

Penelitian yang dilakukan Riyanto et al (2017) mengenai *work environment* terhadap *employee performance* in Indonesia *Stock Exchange* menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting yang dapat mendukung kinerja karyawan. Meninjau penerapan ruang kerja yaitu tata letak ruang, sehingga kemudian ruang kerja yang baik dapat menciptakan inisiatif dan ide yang bermanfaat bagi perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik

Menurut studi yang dilakukan oleh Hanaysha (2016) mengenai *work environment* terhadap *employee performance*. Studi ini mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang aman serta fasilitas yang sempurna dapat menarik karyawan karena mereka merasa kebutuhan mereka terpenuhi.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan Agbozo (2017) terhadap Lingkungan kerja yang mendukung dapat memainkan peran penting dalam kepuasan kerja. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk mempertahankan seorang karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan bekerja secara efektif. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah H1 : *Motivation* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Employee Performance*

2.3.2 Pengaruh Compensation terhadap Employee Performance

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aprilia (2021) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Self-efficacy*, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut K. Chong et al (2016) Kompensasi berbasis anggaran yang tinggi ditemukan mengarah pada kepercayaan yang lebih tinggi pada supervisor, yang pada gilirannya menghasilkan komitmen organisasi yang lebih tinggi dan kinerja pekerjaan bawahan yang lebih baik..

Menurut Thanh Do et al (2018) Kompensasi yang diberikan dengan cara terhormat yang menekankan pada kinerja dan kontribusi karyawan dapat memicu performa kinerja pada karyawan organisasi

sedangkan menurut Frith (2013) individu yang berkompensasi baik dan berkemampuan tinggi dapat menunjukkan kinerja yang masuk akal pada tugas-tugas kognitif yang bertujuan untuk memanfaatkan defisit tersebut, tetapi ini

mungkin mengorbankan waktu dan atau sumber daya kognitif lainnya. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah

H2 : *Compensation* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Employee Performance*

2.3.3 Pengaruh Positif *Motivation* terhadap *Employee Performance*

Menurut Afandi (2020), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika dorongan motivasi terus dilakukan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Faris et al (2020) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mengarahkan perilaku manusia. Perusahaan berkaitan dengan motivasi kerja karyawan, oleh karena itu investasi untuk meningkatkan kinerja karyawan meningkat.

Rozalia et al (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Motivasinya adalah semakin perusahaan berperilaku dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini adalah

H3 : *Work Environment* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Employee Performance*

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Tahun	Temuan Penelitian
1	Hafiza et al	<i>Relationship between rewards and employee</i>	2011	Definisi <i>Compensation</i>
2	Pawirosumarto et al.	<i>Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia.</i>	2017	Definisi <i>Work Environment</i>
3	Tahmeem Siddiqi Sadia Tangem	<i>IMPACT OF WORK ENVIRONMENT, COMPENSATION AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE INSURANCE COMPANIES OF BANGLADESH</i>	2018	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>Work Environment, Compensation and Motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>Employee Performance</i>
4	Ahmad Afandi dan Syaiful Bahri	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2020	Penelitian tersebut menunjukkan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Dian Nur Aprilia	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2021	Penelitian tersebut menunjukkan bahwa <i>Self Efficacy</i> , Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif

				terhadap kinerja karyawan
6	Vincent K. Chong, Maggie B.C. Law	The effect of a budget-based incentive compensation scheme on job performance: The mediating role of trust-in-supervisor and organizational commitment	2016	Hasil dari temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	frith	Conceptualising compensation in neurodevelopmental disorders: Reflections from autism spectrum disorder	2013	Hasil dari temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja seseorang
8	Riyanto	The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange	2017	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan ide dan inisiatif dari karyawan
9	Hanaysha	Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment	2016	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat menarik karyawan karena karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi
10	Afandi	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	2020	Hasil dari temuan tersebut menunjukkan bahwa jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Sumber : Data Diolah (2022)