

BAB II
TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah ada dengan berbagai tahun dalam penerbitnya untuk di jadikan acuan dan perbandingan apakah hasil dari penelitian yang kita lakukan sama atau tidak dengan hasil penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel dan Metode Penelitian	Hasil
1	Ragil Permansari “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang” (2013)	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Secara persial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Hendri Sembiring “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan” (2020)	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3	Firdaus Rahmi Widyanti Khuzaini “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Jaya Makmur” (2017)	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Agus Murdiyanto “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah” (2012)	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y) Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Anggreany Hustia “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi (PT. CS2 Pola Sehat Palembang)” (2020)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja (Y) Deskriptif kuantitatif	Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6	Guruh dwi pratama “Effect Of Motivation and Work Environment On Employee Perfomance In Work Unit Implementation On The Jakarta Metropolitan I National	<i>Motivation (X1)</i> <i>Work Environment (X2)</i> <i>Performance (Y)</i> <i>Quantitative descriptive</i>	<i>This means that there is a positive and significant simultaneous influence between motivation and work environment on employee performance in work.</i>

Road” (2020)

- | | | | |
|---|---|---|--|
| 7 | Handelia Phinari
Innocentius Bernarto | Motivation (X1)
Work Environment (X2)
Transformational
Leardership (X3)
Performance (Y) | The result of this study stated that transformational leadership has a positive effect on nurse performance, motivation has a positive effect on nurse performance, work environment has a positive effect on nurse performanc, transformational leadership has a positive effect on work environment. |
| | “The Effect Of Motivation, Work Environment, and Transformational Leadership On Nurse Performance (Case In S Hospital)”
(2020) | Quantitative descriptive | |
| 8 | Anwar Prabu
Mangkunegara Rela
Agustine | Training (X1)
Motivation (X2)
Work Environment (X3)
Performance (Y) | Findings of this study showed that training, motivation and work environment had positive significant effect simultaneously on physicians’ performance. Furthemore, training in partially had no significant effect on physicians’ performance meanwhile motivation and work environment in partiallyhad significant effecton physicians’ performance. |
| | “Effect Of Training, Motivation and Work Environment On Physicians’ Performance”
(2016) | Quantitative descriptive | |
| 9 | Yuan Badrianto
Muhamad Ekhsan | Work Environment (X1)
Motivation (X2)
Performance (Y) | The result of this study indicate that partially and simultaneously work environment and |
| | “The Effect Of Work Environment and | | |
-

	<i>Motivation On Employee Performance Of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang (2019)</i>	<i>Quantitative descriptive</i>	<i>motivation variables influence the performance of employees</i>
10	Maartje PAAIS Jozef R. PATTIRUHU “Effect Of Motivation, Leadership, and Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance” (2020)	Motivation (X1) Leadership (X2) Organizational Culture (X3) Satisfaction (Y1) Performance (Y2) <i>Quantitative descriptive</i>	<i>The result of data analysis showed that work motivation and organizational culture had a positive and significant effect on performance, but did not significantly influence employee job satisfaction. While leadership has a substantial impact on employee job satisfaction, it does not effect performance.</i>

Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

B. Kajian Pustaka

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Perilaku manusia itu hakekatnya adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itu pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan.

Menurut Karyoto (2016:109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan. Sesuatu yang diberi daya dorongan tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bisa mendukung terwujudnya organisasi.

Menurut Siagian (2012:135) Motivasi berasal dari kata lain yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2012:257) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan uoaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Pada hakekatnya perilaku manusia itu adalah berorientasi pada tujuan dengan kata lain bahwa perilaku seseorang itunpada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai beberapa tujuan. Seorang pemimpin mampu melaksanakan teknik-

teknik untuk memelihara dan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Salah satu teknik memelihara dan meningkatkan prestasi diantaranya adalah memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai bisa terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan prestasi kerjanya memuaskan.

Dari uraian diatas terlihatlah bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi seperti itu disebut motivasi intrinsik. Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang bersangkutan yang disebut sebagai motivasi ekstrinsik yaitu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2014:97) adapun tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan

Menjadi semangat dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan tanggung jawab atas pekerjaannya, jika seorang pekerja tidak termotivasi maka semangatnya

dalam bekerja akan berkurang dan akan berdampak pada produktifitas kinerja tersebut.

2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Percaya diri merupakan hal yang wajib dalam bekerja karena jika tidak percaya diri maka akan mengurangi kinerjanya. Dengan memberikan semangat dan keyakinan kepada sesama rekan kerja akan berpengaruh terhadap rasa percaya dirinya.

3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Dengan adanya motivasi maka karyawan akan mendapatkan kekuatan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan

Dengan rasa loyal dan saling interaksi terhadap sesama rekan kerja maka kestabilan karyawan dalam perusahaan akan menjadi baik.

5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan

Meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan melakukan sanksi terhadap kesalahan karyawan. Karyawan yang terlambat akan mendapatkan sanksi karena dengan seperti ini akan mengurangi tingkat absensi karyawan.

6) Mengefektifkan pengadaan karyawan

Mengurangi karyawan yang ingin resign dalam pekerjaan karena dengan karyawan baru harus memulai dengan memberikan arahan kembali dan sebaiknya mempertahankan karyawan lebih efektif dalam pengadaan karyawan.

7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Sesama rekan kerja saling bekerjasama satu sama lain dan tidak adanya konflik antara sesama rekan kerja karena dalam organisasi kerjasama itu penting.

8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan dengan mendengarkan ide atau gagasan yang telah diutarakan oleh karyawan.

9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Memberikan gaji sesuai dengan apa yang ia kerjakan serta menjaga keamanan lingkungan kerja.

c. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:150) ada dua jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Motivasi ini cocok digunakan untuk jangka panjang perusahaan.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif, semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka

panjang dapat berakibat kurang baik. Motivasi ini cocok untuk jangka pendek perusahaan.

Dari kedua jenis motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa walaupun memiliki perbedaan diantara keduanya namun dari jenis masing masing memiliki tujuan yang sama untuk meningkatkan motivasi pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan kinerja yang baik.

d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009:116-120) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor-faktor yang berada didalam diri individu. Faktor ini meliputi:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Kita hidup didunia untuk mempertahankan hidup yaitu membiayai kehidupan dengan cara bekerja seseorang harus melakukan pekerjaan agar mendapatkan biaya yang telah ia kerjakan, seseorang melakukan pekerjaan apa saja untuk kehidupannya mau itu baik atau tidak tergantung dari prinsip hidupnya.

b) Keinginan dapat untuk memiliki

Keinginan seseorang untuk memiliki benda atau hal apa saja yang dia inginkan dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan, hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Contohnya bekerja keras untuk memperoleh status sosial yang tinggi.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berada diluar individu Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu:

a) Kondisi lingkungan kerja

Menciptakan kondisi dimana keseluruhan sarana dan prasarana kerja terasa nyaman untuk digunakan saat bekerja seperti adanya teknologi modern untuk bekerja dll. Suasana kerja juga berpengaruh dalam motivasi seperti adanya kerjasama yang baik dan tidak adanya kesalah pahaman antar rekan kerja.

b) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan. Memberikan jabatan atau kedudukan sesuai dengan keinginan seorang karyawan.

c) Peraturan yang fleksibel

Diterapkan sistem dan prosedur kerja yang sesuai dengan standar ketentuan dan tidak membuat keterpaksaan dalam pekerjaan.

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) ada beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan balas jasa atau kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena jasanya telah dilibatkan dalam organisasi suatu perusahaan.

2) Kondisi kerja

Dimana kondisi atau lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat untuk bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah kondisi yang membuat seorang pegawai merasa nyaman, aman dan tentram dalam menjalankan tugasnya.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerja perusahaan yaitu fasilitas yang layak digunakan untuk menjalankan pekerjaan contohnya seperti kursi, meja, dan ruangan serta fasilitas yang menyangkut dalam kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja yang telah dilakukan secara kualitas dan kuantitas yang dimiliki dalam diri seseorang namun setiap pekerja memiliki prestasi yang berbeda-beda.

5) Pengakuan dari atasan

Dimana seorang atasan memberitahukan bahwa seorang karyawan memiliki prestasi yang baik karena dengan pengakuan ini seseorang akan termotivasi dengan adanya pengakuan tersebut.

6) Pekerjaan itu sendiri

Dimana seorang pegawai menemukan pekerjaan yang sesuai ia minati dan mengerjakan pekerjaannya dengan senang hati, dengan ini seseorang akan termotivasi dalam pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Arsiel, dkk (2015:184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan

tugas-tugasnya dan menjadi pusat kegiatan administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi.

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dalam instansi atau perusahaan manapun pasti berusaha agar instansi tercipta iklim kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang harmonis sebenarnya bukan menjadi harapan para manajemen saja, tetapi juga seluruh tenaga kerja. Lingkungan kerja yang harmonis akan membawa keuntungan bagi instansi, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugasnya dan pekerjaannya dengan maksimal.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun berkelompok.

b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) faktor lingkungan kerja yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

1) Bangunan tempat kerja

Bangunan atau tempat kerja yang layak untuk ditempati dalam bekerja serta tempat kerja yang menarik untuk dipandang agar pegawai tidak merasakan kebosanan serta dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

2) Ruang kerja yang lapang

Dimana ruang kerja yang luas dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.

3) Ventilasi udara yang baik

Udara segar yang masuk ke dalam ruangan akan merasakan pernafasan yang baik serta tidak adanya pengap dalam ruangan maka dari itu ventilasi sangat penting dalam ruangan.

4) Tersedianya tempat ibadah

Tempat ibadah adalah hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau instansi karena ibadah adalah hal yang paling utama dari segala hal

5) Tersedianya sarana angkutan umum

Dalam perusahaan memiliki kebijakan masing masing dalam sarana angkutan umum, karena disetiap perusahaan ada yang menggunakan sarana ini ada juga yang tidak tetapi lebih baiknya menggunakan sarana ini agar mengurangi

banyaknya pengendara serta mengurangi kemacetan. Dengan ini perusahaan menyediakan angkutan umum contohnya seperti bus atau minibus.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:21) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya seseorang akan merasa nyaman dalam bekerja karena lingkungan kerjanya tertata rapi, bersih dan penerangan kantor yang memadai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila seseorang yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1) Penerangan cahaya

Penerangan adalah sumber cahaya yang berasal dari lampu atau cahaya matahari yang menerangi suatu tempat untuk bekerja. Adanya penerangan cahaya yang cukup dalam ruangan maka akan melancarkan suatu tugas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2) Suhu udara

Dimana suhu udara merupakan keadaan panas atau dinginnya dalam suatu ruangan pada waktu tertentu yang dapat mempengaruhi kelembapan udara dengan suhu udara yang cukup maka dalam ruangan tersebut akan terasa nyaman.

3) Kebersihan

Kebersihan adalah hal yang paling utama dalam kenyamanan bekerja setiap pegawai harus memperhatikan atau menjaga ruangan agar selalu terhindar dari adanya kotoran diruangan contohnya seperti tidak membuang sampah makanan dalam ruang sebaiknya buang ditempat sampah yang berada di luar ruangan agar ruangan tidak tercemar dengan bau makanan

4) Penggunaan warna

Warna dalam ruangan sangat berpengaruh dalam kenyamanan bekerja contohnya seperti penggunaan warna cat dinding yang cerah serta menarik dalam ruangan

agar seorang pegawai tidak merasa bosan serta nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya.

5) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya menjaga keamanan di tempat kerja dengan menggunakan tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM).

6) Jam kerja

Waktu jam kerja yang di tentukan untuk melakukan pekerjaan adalah hal penting dalam pekerjaan yaitu waktu yang sesuai dengan ketentuan jam kerja dalam suatu instansi jika jam kerja yang berlebih dapat meningkatkan kesalahan kerja karena kelelahan dan jam tidur yang kurang.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada

prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:172) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi dengan kesepakatan bersama agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

b. Mengukur Kinerja

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan garis dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan beberapa unit pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan waktu

Suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan pengguna hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya dengan tepat waktu.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di kembangkan dengan beragam sudut pandang. Menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan adalah skill yang dimiliki seseorang namun setiap seseorang memiliki skill yang berbeda-beda. Semakin banyak skill ataupun pengetahuannya dalam bekerja maka semakin baik kuantitas kerjanya.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan dengan secara tepat dan benar. Rancangan seperti ini sangat memudahkan dalam melakukan pekerjaan karena telah dirancang sesuai urutan yang akan dikerjakan.

4) Kepribadian

Karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik maka dapat melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya berjalan dengan baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi atau dorongan bagi seseorang adalah melakukan pekerjaan dengan kemauan atau kerelaan diri dalam menjalankan pekerjaannya, jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya (motivasi dari perusahaannya), maka seseorang akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

6) Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

7) Komitmen

Kepatuhan seseorang untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2) Kuantitas kerja

Ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan yang dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus). Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4) Efektifitas

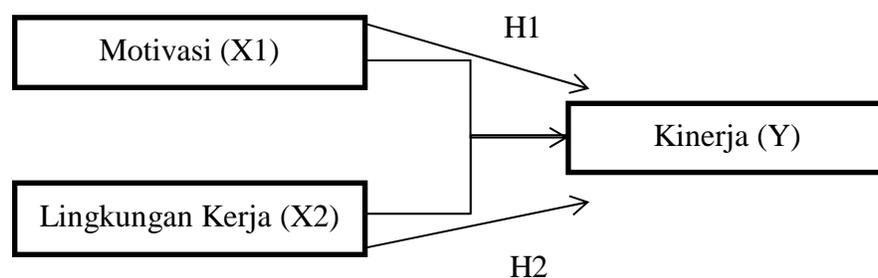
Efektifitas dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan tanggung jawab untuk dikerjakan secara efektif/singkat sehingga dapat lebih meningkatkan produktifitas pekerjaan lainnya.

5) Kemandirian

Karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya dengan kemampuannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini akan mengkaji mengenai keterkaitan antara variabel-variabel terkait yang menjadi fokus penelitian ini. Adapun variabel-variabel yang digunakan yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Sehingga akan dianalisis apakah motivasi dan lingkungan kerja yang diberikan oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur akan berdampak pada kinerja karyawannya.



Sumber: diolah oleh peneliti (2022)

Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Sementara dari penulis sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian dinyatakan sebagai berikut:

1. H1: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
3. H3: Diduga motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur.