

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut (Mangkunegara, 2017) berpendapat bahwasanya “motivasi adalah energi atau kondisi yang menggerakkan perwakilan yang terkoordinasi atau terkoordinasi guna memenuhi tujuan hierarki organisasi.

Motivasi kerja merupakan bagian utama bagi kemajuan SDM yang berbakat dibidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang dibantu oleh perwakilan. Seorang pemimpin harus memiliki pilihan untuk memanfaatkan kemampuannya untuk membangkitkan wakil-wakilnya sehingga mereka dapat meniru dan mencerminkan pemimpin mereka sehingga imajinasi dan sifat kerja pekerja dapat meningkat tanpa merasa terganggu

Menurut (Tegar, 2019) motivasi ialah interaksi yang memperjelas kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang guna memenuhi tujuannya. Inspirasi terbentuk dari disposisi perwakilan dalam mengelola keadaan kerja di organisasi.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Alasan motivasi seperti yang ditunjukkan oleh (Malayu dan Hasibuan, 2018) mengatakan bahwa ide motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Keyakinan Perwakilan dan Pemenuhan Pekerjaan Occupation
2. Meningkatkan Kegunaan Perwakilan
3. Menjaga kekuatan pekerja organisasi
4. Meningkatkan disiplin pekerja
5. Melancarkan akuisisi pekerja dalam pengadaan
6. Menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang layak
7. Meningkatkan keandalan, imajinasi, dan kerja sama pekerja worker
8. Meningkatkan bantuan perwakilan pemerintah
9. Meningkatkan rasa kewajiban perwakilan terhadap kewajibannya
10. Meningkatkan efektivitas pemanfaatan peralatan dan bahan mentah.

2.1.1.3 Siklus Motivasi

Menurut (Malayu dan Hasibuan, 2018) mengatakan bahwa siklus motivasi adalah sebagai berikut:

1. Alasan

Selama waktu yang dihabiskan inspirasi, penting untuk awalnya mencirikan tujuan hierarkis. Sungguh pada saat itu perwakilan didorong menuju tujuan.

2. Mengetahui minat

Hal penting dalam interaksi inspirasi adalah mengetahui keinginan perwakilan dan tidak hanya melihat dari perspektif inisiatif atau kecenderungan organisasi.

3. Korespondensi yang layak

Dalam siklus inspirasi, korespondensi yang baik dengan bawahan harus diselesaikan. Bawahan harus memahami apa yang akan mereka dapatkan dan kondisi apa yang harus dipenuhi bersama-sama untuk mendapatkan kekuatan motivasi

4. Campuran objektif

Interaksi inspirasional perlu menyatukan tujuan asosiasi dan tujuan keuntungan pekerja. Alasan berserikat adalah kebutuhan yang kompleks, khususnya untuk mendapatkan keuntungan dan untuk mengembangkan organisasi. Sedangkan tujuan individu pekerja adalah pemuasan persyaratan dan pemenuhan. Jadi, objektif Tujuan hierarkis dan pekerja harus disatukan dan untuk itu inspirasi perubahan.

5. Kantor

Manajer harus memberikan bantuan kantor kepada asosiasi dan perwakilan individu yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada tenaga penjualan.

6. Kolaborasi

Pimpinan harus membentuk kolaborasi yang tersusun secara menyeluruh yang dapat mencapai tujuan organisasi. Kerjasama sangat penting karena dalam suatu organisasi biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.1.4 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi yang menurut (Susanti & Mardiana, 2018) yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Istilah kapabilitas, 'kompetensi' dan 'memperlengkapi' yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai kecakapan, kesanggupan, dan penguatan yang mengacu pada kondisi mampu dan kualitas yang layak. Referensi kata bahasa Inggris memperjelas kata 'keterampilan' sebagai kondisi yang tepat, cukup, atau masuk akal. Makna kapabilitas dalam lingkungan kerja mengacu pada pemahaman kewajaran individu atas pekerjaannya. Meskipun demikian, sehubungan dengan pekerjaan mereka, kemampuan memiliki dua implikasi unik, bergantung pada casing referensi yang otoritatif. Keterampilan dapat dicirikan sebagai kualitas esensial individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kecukupan atau standar referensi yang berpotensi kebesaran dalam pekerjaan atau keadaan tertentu.

Kemampuan adalah sifat dasar individu yang menunjukkan cara berpikir atau bertindak, yang berlaku dalam lingkup keadaan yang sangat luas serta berlangsung cukup lama. Kapabilitas mengacu pada atribut yang mendasari perilaku yang menggambarkan proses berpikir, kualitas individu (atribut), ide diri, kualitas, informasi atau kemampuan yang dibawa oleh seseorang yang berkinerja luar biasa di lingkungan kerja.

Menurut pandangan (Idris et al., 2019), kompetensi dapat dinilai dan dilihat berdasarkan indikator tertentu, yakni:

1. Sikap

Reaksi atau sikap senang-tidak senang seseorang dikarenakan dorongan oleh aspek-aspek eksternal. Oleh karenanya dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu kompetensi merupakan sebuah identitas diri atau ciri-ciri dari setiap orang yang berkaitan dengan efektivitas dalam menghasilkan dan mencapai prestasi dalam pekerjaan dimana karakter tersebut dapat dilihat dari pemikiran-pemikiran, perilaku, dan tindakan yang muncul dari dirinya.

2. Keahlian

Sesuatu hal dari setiap orang yang menjalankan peranannya dan mengerjakan kewajibannya yang didelegasikan kepadanya serta mampu memecahkan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya.

3. Pengetahuan

Pemahaman dari aspek psikologis. Misalnya seseorang yang memiliki jabatan sebagai staf yang dapat menemukan cara-cara atau metode terbaik yang berkaitan dengan kepentingan secara praktis dan berdaya guna.

2.1.2.2 Jenis Kompetensi

Sebagai kelanjutan dari pengertian kompetensi yang sudah dibuat, SMR kembali melakukan pembuatan pengelompokan skill:

1. *Center Abilities*: skill ini ada pada level Hierarchical. Kami mengikuti definisi yang diberikan Hamel dan Prahalad.
2. *Useful Abilities*: kemampuan yang menggambarkan hasil latihan kerja, misalnya informasi dan kemampuan yang diharapkan guna mengerjakan suatu tugas. Kemampuan ini diidentifikasi dengan level posisi.
3. Kemampuan Berperilaku: Keterampilan sosial adalah kualitas penting yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas.
4. Kemampuan Pekerjaan: Keterampilan kerja diidentifikasi dengan tingkat Posisi. Kemampuan kerja mengacu pada pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam suatu kelompok.

2.1.2.3 Manajemen Kompetensi

Asosiasi yang mengetahui cara berpikir di balik pendekatan kemampuan yang berbeda didorong untuk menerapkan kemampuan dewan. Kemampuan Dewan dapat dicirikan sebagai mengenali, mengevaluasi, dan merinci tingkat keterampilan pekerja untuk menjamin bahwa asosiasi memiliki SDM yang cukup untuk menyelesaikan sistemnya. Ada tiga cara mendasar untuk menghadapi kemampuan dewan.

1. Kemampuan Mengamankan
2. Peningkatan Kemampuan
3. Kemampuan Menyebar

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Indikator Motivasi yang menurut (Coulter & Robbins, 2018):

1. *Knowledge* (pengetahuan),
2. *Skill* (keterampilan)
3. Perilaku
4. *Self-concept* (konsep diri),

2.1.2.5 Kompetensi dan Kinerja

Model ini adalah adaptasi dari model psikologi klasik yang menjelaskan bahwasanya perilaku adalah fungsi dari lingkungan dan seseorang. Di sini, kompetensi individu artinya kemampuan yang dibawa individu ke dalam situasi kerjanya.

Komponen tuntutan pekerjaan menentukan apa yang diinginkan untuk dikerjakan individu dalam pekerjaannya. Konteks organisasi menggambarkan konteks yang lebih luas dari kebijakan dan tuntutan kerja, budaya, sistem, dan proses organisasi. Kadang kala juga relevan untuk mempertimbangkan lingkungan politik dan social.

2.1.2.6 Hubungan Kompetensi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompetensi dan pelaksanaan adalah dekat dan penting, kepentingan ada dan solid dan tepat, terlepas dari apakah perwakilan perlu meningkatkan presentasi mereka, mereka harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan kewajiban kerja mereka. Kemampuan dapat mengakibatkan atau dipergunakan dalam mengantisipasi penampilan seseorang, artinya apabila ia memiliki keterampilan yang tinggi, ia akan memiliki kelebihan juga. Bahwa keterwakilan dan kecukupan wakil dalam melaksanakan kewajibannya sebagian besar ditentukan oleh kemampuan yang dibutuhkan oleh bidang pekerjaannya. Melalui kemampuan yang lebih memadai, seorang individu dapat memiliki lebih banyak kontrol dan pada dasarnya menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang telah ditetapkan.

Kemampuan pekerja yang lebih tinggi dapat diperkirakan dari perluasan informasi dan kemampuan seperti peningkatan kepribadian atau atribut dan ide diri yang lebih baik. Sementara ciri-ciri wakil yang berkemampuan tinggi dapat dilihat dari beberapa penanda, yakni memiliki pilihan untuk melakukan usaha sesuai dengan pedoman kerja, memiliki informasi yang luas, memiliki pilihan

untuk melakukan pekerjaan dengan cepat, pasti dan efektif, memiliki pilihan untuk berkumpul, melaporkan secara tepat dan efisien, serta mampu mengontrol perasaannya dengan baik.

Keterampilan sering digunakan sebagai model utama untuk memutuskan pelaksanaan pekerja seperti mahir dan praktis. Kantor-kantor pemerintah akan menawarkan kemajuan ke posisi yang lebih tinggi jika mereka memenuhi persyaratan kemampuan yang dibutuhkan oleh usaha dasar. Karena kapabilitas adalah kemampuan dan kapasitas seseorang dalam menciptakan dan memanfaatkan potensinya dalam bereaksi terhadap perubahan yang terjadi dalam iklim hierarkis atau permintaan dari pekerjaan yang menggambarkan sebuah presentasi. kapabilitas yang terdiri dari kapasitas khusus, kemampuan dalam menyelidiki dan memutuskan, kemampuan relasional, kemampuan untuk bekerja secara bebas dan dalam mengumpulkan perspektif otoritas dan administrasi, kemudian, pada saat itu melalui keterampilan tertentu seorang pekerja akan bekerja lebih baik dan dengan kualitas yang lebih baik.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Secara umum, setiap asosiasi, apakah itu besar, sedang, atau kecil, seluruhnya akan bekerja sama dengan lingkungan dimana afiliasi atau asosiasi itu ditemukan. Lingkungan benar-benar berubah sehingga afiliasi atau asosiasi yang mampu bertahan yaitu afiliasi yang bisamenyesuaikan diri dengan perubahan alam.

Di sisi lain, afiliasi akan menemui masa kehancuran apabila afiliasi tidak membidik pada peningkatan dan perubahan di lingkungan secara keseluruhan. Lingkungan kerja ialah tempat di mana para delegasi bekerja dari hari ke hari. Lingkungan kerja yang baik memberikan keraguan bahwa semuanya baik-baik saja dan memungkinkan delegasi untuk bekerja lebih baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sensasi delegasi. Jika pekerja menghargai lingkungan kerja, delegasi akan merasa senang bekerja, melakukan praktik sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan secara efektif.

Produktivitas akan tinggi dan eksekusi spesialis juga akan tinggi. Lingkungan kerja dapat digambarkan menjadi suatu kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung ataupun secara implisit, pada suatu pameran afiliasi atau organisasi. Sebagaimana diperhatikan oleh Sedarmayati, lingkungan kerja adalah setiap peralatan dan bahan yang ditemui, keseluruhan lingkungan tempat pekerjaan individu, prosedur kerjanya, dan strategi kerjanya, baik sebagai orang maupun sebagai afiliasi.

Lingkungan kerja ialah siklus kerja dimana lingkungan memberikan sesuai kasus eksplisit, serta mempunyai karakteristik tertentu terkait afiliasi yang tidak bisa terpisahkan dari lingkungan dimana afiliasi ditemukan, dan individu. titik konvergensi dari segala sesuatu. Secara umum akan dipandang bahwa lingkungan kerja adalah bagian yang mengacu pada perusahaan atau kekuatan yang bekerja sama secara langsung atau dengan implikasi, misalnya, ilustrasi luar biasa dari afiliasi atau asosiasi yang tidak akan terisolasi. Lingkungan di mana afiliasi atau asosiasi ditemukan.

2.1.3.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja sebenarnya dapat diartikan sebagai setiap kondisi di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Tempat kerja sebenarnya adalah semua keadaan yang ada di sekitar lingkungan kerja yang dapat dipengaruhi oleh perwakilan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang sebenarnya adalah keadaan berada dalam organisasi di sekitar lingkungan kerja, misalnya penyebaran udara, nada pemisah, keamanan, ruang untuk pengembangan dan lain-lain. Tempat kerja yang sebenarnya adalah salah satu komponen yang harus dimanfaatkan oleh organisasi sehingga tidak lain adalah perasaan bahwa semuanya baik-baik saja dengan dunia, harmoni dan bisa mengoptimalkan hasil kerja yang bagus guna meningkatkan kinerja pekerja. Berbagai faktor yang memengaruhi tempat kerja sebenarnya termasuk naungan, kerapihan, aliran udara, pencahayaan dan keamanan.

Elemen yang mempengaruhi pengaturan tempat kerja termasuk suhu, kelembaban, penyebaran udara, pencahayaan, keributan, getaran mekanis, dan keamanan. tempat kerja non-aktual adalah segala kondisi yang terjadi diidentikkan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun individu rekanan, maupun dengan bawahan. Dengan cara ini, cenderung dianggap bahwa dalam membangun tempat kerja yang layak, yaitu dengan membuat koneksi/pergaulan yang dapat diterima antar perwakilan sehingga suasana kerja yang dibuat akan lebih menyenangkan dan bersahabat sehingga pekerja akan lebih bersemangat dalam meningkatkan pelaksanaan. Tempat kerja merupakan semua yang bisa mempengaruhi latihan penciptaan, untuk memperluas eksekusi pekerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang menurut (Afandi, 2018):

1. Cahaya
2. Warna
3. Udara
4. Suara
5. Kebersihan

2.1.3.4 Jenis Lingkungan Kerja

Pelaksanaan dalam sebuah perkumpulan atau organisasi dilaksanakan oleh seluruh SDM yang ada di dalam perkumpulan tersebut, baik komponen inisiatif maupun tenaga kerja. Banyak sekali komponen yang dapat mempengaruhi SDM dalam melakukan eksibisi sehingga tujuan yang sudah ditetapkan bisa berubah. Tempat kerja yang dapat membujuk perwakilan guna memaksimalkan pamerannya bisa dipisahkan menjadi 2 (dua), yakni:

1. Lingkungan Dalam

Dalam banyak unsur yang mempengaruhi pelaksanaan atau pelaksanaan pekerjaan pekerja. Perwakilan akan bekerja dengan baik atau tidak bergantung pada kondisi fungsi yang secara langsung atau dengan implikasi mempengaruhi kemajuan organisasi. iklim interior adalah bagian-bagian yang ada di dalam lingkup asosiasi atau organisasi. Variabel-variabel yang mempengaruhi iklim dalam, lebih spesifiknya yaitu kemampuan, pemenuhan pekerjaan, tekanan perwakilan, bayar.

2. Lingkungan Luar

Perusahaan atau organisasi seharusnya tidak hanya menyoroti lingkungan internal perusahaan, tetapi juga perlu memahami pentingnya dampak lingkungan luar terhadap kinerja pekerja yang akan mempengaruhi organisasi yang dipimpinnya. Iklim luar adalah segmen-segmen yang ada di luar asosiasi atau organisasi. Bagaimanapun, iklim luar saat ini tidak dapat diprediksi, perkembangan yang terjadi di dalamnya bersifat dinamis dan kadang-kadang harta benda mereka tidak dapat diantisipasi sebelumnya. Oleh karena itu, dewan dituntut untuk secara konsisten tanggap dan serba bisa, konsisten mengikuti dan menyesuaikan diri dengan iklim yang selalu berkembang. Variabel yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja dari iklim luar adalah area keuangan, bidang inovasi, wilayah pemerintah, dan pesaing.

2.1.3.5 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja adalah sesuatu yang tidak boleh dihalangi oleh organisasi karena tidak lain adalah pengaruh terhadap karyawan yang mempengaruhi organisasi. Dampak lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau komponen yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung suatu perkumpulan atau organisasi yang akan sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Selanjutnya Soetjipto membagi dua ukuran dasar yang dipergunakan, yakni:

1. Kecepatan Kemajuan

Laju kemajuan akan melihat sejauh mana kesehatan iklim diperkirakan dengan ukuran tingkat perubahan dinamis dan perubahan yang stabil.

2. Tingkat Homogenitas

Derajat homogenitas akan mengetahui seberapa jauhnya kerumitan alam yang diperkirakan oleh asosiasi seharusnya berada dalam kondisi rentan jika asosiasi tersebut menghadapi perubahan ekologi yang cepat. Dampak tempat kerja adalah beragam perubahan serta dampak tempat kerja menggabungkan perspektif ke dalam dan ke luar.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menyiratkan kegiatan substansial oleh perwakilan sebagai pelaksanaan pekerjaan tergantung pada situasi mereka di organisasi (Silalahi et al., 2019).

Kinerja adalah untuk mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya karena didasarkan pada kemampuan yang dimiliki (Aju et al., 2022).

Menurut Anam dan Suharsono, 2018 kinerja adalah prestasi kerja yang diperoleh oleh perwakilan dalam organisasi tergantung pada ahli terdekat dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang tepat sesuai hukum materiil.

Menurut (Siagian, 2018) kinerja karyawan adalah penilaian kerja individu dan perkumpulan di dalam organisasi untuk menyelesaikan tugas-tugas utama yang berlaku di dalam perkumpulan.

Mendapatkan kinerja (prestasi kerja) adalah konsekuensi dari pekerjaan dalam jumlah dan kualitas yang dicapai oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kapasitasnya berdasarkan kewajiban yang didelegasikan padanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa kinerja mengacu pada pengertian sebagai perilaku adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

2.1.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan (knowledge skill), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu keadaan dimana karyawan menggerakkan diri yang telah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

2.1.4.3 Faktor Penghambat Kinerja Karyawan

Adapun berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik perilaku maupun hasil kerja (Kasmir, 2018 : 189 – 190), yaitu :

1. Rancangan kerja. Sebuah pekerjaan yang mempunyai rancangan yang baik dapat mempermudah guna melaksanakan pekerjaan tersebut dengan benar dan tepat.
2. Pengetahuan. Yang dimaksudkan dengan pengetahuan yaitu pengetahuan terkait pekerjaan. Dengan memahami pengetahuan terkait pekerjaan akan mempermudah individu guna melaksanakan pekerjaannya, begitu juga sebaliknya.
3. Keahlian dan kemampuan. Seseorang yang semakin mempunyai keahlian dan kemampuan maka akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sesuai yang sudah ditetapkan.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Susanti & Mardiana, 2018) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Inisiatif
3. Ketepatan
4. Kemampuan
5. Komunikasi

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	(Malau & Wasiman, 2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yeakin Plastic Industry Batam	Analisis regresi berganda	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2	(Kartini & Hikmah, 2021)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Synthesis Project Logistics Di Kota Batam	Analisis regresi berganda	Terdapat pengaruh motivasi terhadap eksekusi pekerja
3	(Kelvin Fernando, Wasiman, 2021)	Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoland Batam	Analisis pendekatan kuantitatif	Kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	(Elfrida Fitriana L, Mauli Siagian, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Hosindo Sejahtera	Analisis regresi berganda	Disiplin dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	(Aldika Rahmandana Saputra, Parwoto, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karangmas Unggul Bekasi	Analisis regresi berganda	Motivasi kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh pada kinerja dari karyawan
6	(Arifin et al., 2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi berganda	Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.2 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil
7	(Kelly & Suhardi, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada City Central Hotel Kota Batam	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan secara stimulant pada kinerja karyawan
8	Shelly, Wasiman, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Transcal Suntech International	Analisis regresi berganda	Lingkungan kerja dan kedisiplinan saling memengaruhi terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

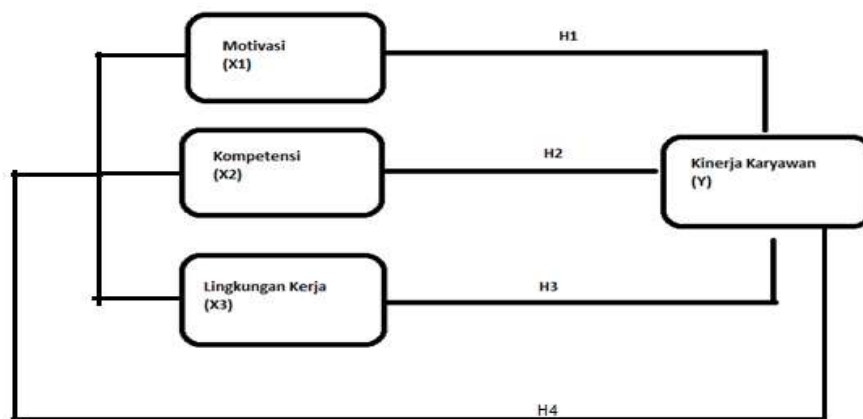
Motivasi memiliki beberapa penanda, seperti yang diungkapkan oleh (Rivai dan Basri, 2018) sebagai berikut, kebutuhan untuk menumbuhkan imajinasi, kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas, kebutuhan untuk mencapai prestasi yang paling penting, kebutuhan untuk bekerja dengan sukses dan efektif, kebutuhan untuk diakui, kebutuhan untuk membangun hubungan yang baik di antara perwakilan, kebutuhan untuk menaruh minat dan kerjasama, kebutuhan untuk menerapkan dampak, kebutuhan untuk mendorong kekuatan dan kewajiban, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

2.3.2 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Wibowo (2018:324) menjelaskan bahwasanya kapabilitas merupakan sebuah kemampuan guna melaksanakan atau menyelesaikan sebuah tugas yang bergantung pada informasi dan kemampuan dan dijunjung oleh mentalitas kerja yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. (Yudistira & Siwantara, 2018) mengungkapkan bahwa kemampuan memiliki dampak positif dan besar langsung pada eksekusi representatif.

2.3.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan lembaga atau kekuasaan yang terdapat di luar atau di dalam asosiasi dan dapat mempengaruhi presentasi asosiasi. Tempat kerja di sini terisolasi menjadi dua, khususnya iklim luar dan dalam. Iklim luar adalah semua peristiwa di luar organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi organisasi, sedangkan iklim dalam adalah iklim hierarkis yang ada di dalam organisasi atau asosiasi dan secara resmi memiliki konsekuensi langsung dan luar biasa pada organisasi. Mengingat penggambaran iklim dalam dan luar di atas, ini sangat berpengaruh pada eksekusi pekerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

Dilihat dari struktur di atas, spekulasi dalam eksplorasi ini adalah:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari.
- H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sindo Megah Lestari.
- H4: Motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sindo Megah Lestari.