

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Bangun (2012: 312) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan sebagai suatu dorongan. Artinya, motivasi merupakan suatu dorongan sebagai penyebab seseorang melakukan suatu tindakan atau perbuatan secara sadar dalam suatu periode. Dorongan tersebut mengakibatkan seseorang melakukan kehendaknya untuk memenuhi keinginan yang diharapkan pada periode tertentu.

Darmanto (2014: 7.25) mengartikan motivasi sebagai suatu pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang oleh adanya rangsangan dari dalam untuk berperilaku dalam memenuhi kebutuhan tertentu. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut seseorang akan melakukan tindakan yang dianggap mampu mencapai tujuan tersebut. Seorang mahasiswa yang ingin meningkatkan nilai ujiannya akan belajar dengan lebih giat sebelum masa ujian tiba.

Menurut Mangkunegara (2013: 93) motivasi adalah suatu energi yang membangkitkan dorongan dalam diri dalam mencapai rasa puas ketika mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Dorongan tersebut akan semakin besar ketika perasaan puas belum tercapai namun dianggap semakin dekat untuk di dapatkan dengan suatu tindakan.

Hamali (2016: 131) menjelaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong seseorang melakukan aktifitas tertentu. Karena hal itu, motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku dalam diri seseorang. Motivasi diartikan dengan keinginan serta energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan tertentu. Tujuan tersebut merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya pada periode tertentu juga.

Menurut Triatna (2015: 84) motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh dorongan yang datang dari dalam diri seseorang baik sadar ataupun tidak dalam bertindak sesuatu karena memiliki tujuan. Dorongan untuk mendapatkan apa yang diinginkan menjadi penyebab seseorang ataupun kelompok tertentu bergerak melakukan sesuatu untuk dapat mencapai kepuasan dari pekerjaannya dengan kesediaan untuk mengeluarkan suatu upaya tinggi dalam mencapai tujuan yang dikondisikan oleh tingkat upaya tersebut dalam pemenuhan kebutuhan individu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 13) terdapat enam faktor berpengaruh terhadap motivasi yaitu :

1) Promosi

Promosi menjadi suatu kesempatan yang diberikan terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih berat serta pertanggungjawaban yang lebih besar baik dipandang dari segi jabatan ataupun status yang

lebih tinggi, kemampuan yang semakin baik yang berpengaruh pada pembayaran upah yang lebih besar.

2) Prestasi Kerja

Adanya harapan mendapatkan imbalan yang lebih besar serta promosi jabatan yang menjanjikan mampu menjadi pendorong bagi karyawan yang mempunyai kelebihan pada bidang tertentu untuk meraih prestasi yang lebih baik dalam pekerjaannya.

3) Keberhasilan di dalam pekerjaan

Suatu keadaan dimana keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di embankan kepada seorang karyawan menjadi motivasi baginya dengan semakin bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugas lainnya yang diembankan perusahaan.

4) Penghargaan

Pemberian penghargaan atas prestasi, pengakuan karena keahlian serta penghargaan lainnya diperlukan di perusahaan untuk mendorong gairah kerja karyawan. Pemberian suatu penghargaan dapat berupa kompensasi baik finansial maupun non finansial ataupun promosi jabatan ke jenjang yang lebih tinggi.

5) Tanggung Jawab

Karyawan harus bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan sebagai timbal balik karena telah diterimanya kompensasi dengan berkontribusi lebih dalam penyelesaian pekerjaan secara baik dan penuh pertanggungjawaban menurut bidang pekerjaannya masing-masing.

6) Pengakuan

Pengakuan terhadap kemampuan maupun keahlian yang dimiliki karyawan pada pekerjaannya merupakan satu hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2013: 17) terdapat sepuluh tujuan motivasi bagi karyawan :

- 1) Meningkatkan gairah serta semangat bekerja.
- 2) Meningkatkan moral serta kepuasan kerja.
- 3) Meningkatkan hasil pekerjaan.
- 4) Mempertahankan loyalitas karyawan.
- 5) Menurunkan tingkat absensi untuk meningkatkan kedisiplinan.
- 6) Pengadaan karyawan yang semakin efektif.
- 7) Terciptanya suasana yang baik didalam hubungan kerja antar karyawan.
- 8) Meningkatkan partisipasi serta mendorong kreativitas karyawan.
- 9) Kesejahteraan karyawan yang semakin meningkat.
- 10) Meningkatkan tanggungjawab karyawan terhadap setiap tugas yang ada di perusahaan.

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013: 111) terdapat lima indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

- 1) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 2) Kerja keras, melakukan setiap pekerjaan dengan segenap kemampuan untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Ketekunan, melakukan segala pekerjaan dengan tekun dan rajin serta bersungguh-sungguh.
- 4) Rekan kerja, mencapai pekerjaan bersama-sama dengan rekan kerja dan menghindari perselisihan.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi, memiliki ambisius yang tinggi dari apa yang dikerjaankan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan merupakan semua aspek dan gejala fisik maupun sosial kultural yang mempengaruhi individu manusia. Menurut Fachreza.,Musnadi (2018: 118) Lingkungan kerja merupakan semua faktor dari luar manusia baik yang memiliki sifat fisik ataupun nonfisik di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan di dalam organisasi apakah berpengaruh positif ataukah akan mengakibatkan pengaruh negatif bagi kinerja karyawan.

Menurut Sidanti (2015: 44) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi material dan psikologis yang terdapat di dalam organisasi. Kondisi material merupakan penempatan barang-barang baik barang mentah yang akan diolah menjadi produk ataupun barang jadi yang ada disekitar pekerja. Penempatan material yang efektif dan efisien memudahkan karyawan menemukan dan menjangkaunya pada saat menjalankan proses kerjanya. Sementara kondisi psikologis merupakan bagian dari dalam diri seseorang yang dimiliki, nyaman ataupun tidak nyaman terhadap lingkungan kerja sekitarnya, hubungan yang terjadi dengan atasan serta hubungan antar sesama rekan kerja.

Menurut Sunyoto (2015: 38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan ketika melakukan aktivitas pekerjaan. Jika karyawan dalam suatu lingkungan kerja merasa tidak nyaman dengan keadaan sekitarnya maka dapat membuat karyawan tidak betah dalam melakukan prosesnya sehingga dapat memperburuk kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman tanpa khawatir dalam melakukan proses kerjanya sehingga target yang ditetapkan darinya dapat dicapai.

2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Siagian (2014: 57) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi yang memiliki bentuk fisik yang ada di sekitar tempat bekerja dan dapat berpengaruh terhadap karyawan. Berikut ini merupakan kondisi fisik di tempat bekerja yang dinilai baik :

- a. Keadaan bangunan tempat bekerja menarik untuk dipandang dan dibangun atas pertimbangan keselamatan karyawan di setiap proses kerja.
- b. Tersedia peralatan kerja yang memadai untuk memudahkan proses kerja.
- c. Tersedia tempat istirahat yang nyaman baik di lingkungan ataupun di sekitar perusahaan yang mudah dijangkau karyawan.
- d. Tersedia tempat beribadah yang bersifat keagamaan di lingkungan perusahaan seperti musholla atau bahkan masjid untuk karyawan beragama muslim.
- e. Tersedianya angkutan yang mudah di peroleh karyawan baik yang diberikan perusahaan maupun angkutan umum yang nyaman dan murah.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja yang bersifat non-fisik merupakan lingkungan kerja yang berkaitan dengan keadaan hubungan kerja baik antar karyawan tingkat operator maupun dengan para atasan yang harmonis, sebab hakekatnya manusia yang bekerja bukan saja untuk mencari uang semata melainkan sebagai suatu aktivitas untuk mendapatkan kepuasan diri dalam hubungan dengan manusia lainnya.

2.1.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2014: 793) lingkungan kerja memiliki enam manfaat sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja dan menurunkan tingkat jumlah hilangnya hari kerja.

- 2) Meningkatkan efisiensi serta kualitas pekerja agar lebih berkomitmen bagi pekerjaannya dan perusahaan.
- 3) Menurunkan biaya kesehatan dan asuransi karena menurunnya tingkat kecelakaan dan sakit karyawan di perusahaan.
- 4) Pemberian kompensasi bagi karyawan dan pembayaran secara langsung dapat lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim baik dari individu maupun kelompok pekerja di perusahaan.
- 5) Fleksibilitas serta adaptabilitas semakin besar disebabkan meningkatnya partisipasi karena adanya rasa kepemilikan dalam diri karyawan.
- 6) Rasio proses seleksi calon karyawan yang semakin baik karena meningkatnya citra perusahaan di mata calon tenaga kerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Siagian (2014: 59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur berdasarkan tujuh indikator berikut ini :

- a) Bangunan tempat bekerja

Keadaan bangunan di dalam tempat bekerja disamping menarik untuk dilihat juga dibangun atas pertimbangan keselamatan kerja karyawan di setiap proses.

- b) Peralatan kerja memadai

Peralatan yang memadai menjadi kebutuhan penting bagi karyawan dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggungjawabnya terhadap perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas di dalam perusahaan dibutuhkan karyawan untuk mendukung penyelesaian tugas yang ada di perusahaan. Fasilitas tersebut seperti fasilitas tempat istirahat yang diperuntukkan bagi karyawan, selain itu tersedia tempat ibadah keagamaan.

d) Tersedianya sarana angkutan

Ketersediaan sarana angkutan dapat mengantarkan karyawan sampai di tempat kerja dengan tepat waktu untuk mendukung karyawan dalam mencapai kinerja, baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun angkutan umum yang mudah diperoleh, murah dan nyaman.

e) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan sesama rekan kerja setingkat yang harmonis yang dapat membuat karyawan betah bekerja di perusahaan.

f) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan antara atasan dengan setiap karyawan harus terjaga baik, harmonis serta saling menghargai. Hubungan yang menghargai, dapat mewujudkan keadaan rasa saling menghormati antar individu atasan dan bawahan.

g) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama yang terjadi di antara karyawan baik individu atau kelompok harus selalu terjaga baik, sebab hal ini dapat berpengaruh pada hasil kerja. Kerjasama yang terjalin baik mampu mendorong karyawan bekerja dengan efisien dan efektif.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2016: 67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari pekerjaan berdasarkan nilai kuantitas dan kualitas yang mampu dicapai pekerja ketika melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan organisasi terhadapnya. Kinerja diperoleh setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya dalam satu periode. Kualitas hasil (*output*) baik barang atau jasa yang dihasilkan harus memenuhi standart perusahaan serta sesuai dengan jumlah keluaran (*target*) yang diharapkan dari karyawan tersebut.

Sinambela (2016: 480) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan suatu keahlian yang sifatnya tertentu sesuai yang di embankan kepadanya. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan yang ada dalam diri karyawan ketika melaksanakan pekerjaan diberikan kepadanya. Setiap karyawan mampu menghasilkan kinerja karena adanya kesediaan untuk melakukan pekerjaan dalam suatu periode yang telah ditetapkan. Dalam proses kerjanya seorang karyawan atau kelompok harus memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan sesuai target dan batas waktu yang ditentukan oleh pemberi kerja.

Menurut Edison (2017: 188) kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan karena adanya proses yang mendorong dan dilakukan pengukuran dalam satu periode tertentu atas dasar kesepakatan dan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya. Hasil yang diharapkan yang telah disepakati bersama oleh pemberi

kerja dan penerima kerja menjadi tanggungjawab penerima kerja untuk mencapai hasil tersebut pada periode waktu yang juga bersama-sama disepakati.

2.1.3.2 Klasifikasi Ukuran Kinerja

Terdapat banyak faktor yang dapat dijadikan sebagai alat ukur kinerja, namun ukuran yang digunakan itu pun seharusnya relevan, signifikan, dan komprehensif. Menurut Wibowo (2011: 235) dibawah ini merupakan klasifikasi ukuran kinerja :

a) Produktivitas

Produktivitas ialah hubungan antara output dan input fisik akibat adanya suatu proses yang sudah berlangsung.

b) Kualitas

Kualitas adalah suatu ukuran internal seperti unit yang baik/bagus, jumlah rusak, susut, atau unit cacat dari produk yang dihasilkan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan persentase jumlah pengiriman dilihat dari ketepatan waktunya pesanan dikapalkan dan sampai pada pelanggan sesuai perjanjian.

d) *Cycle Time*

Cycle time menjadi penunjuk jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu proses dari satu proses ke proses selanjutnya.

e) Pemanfaatan Sumber Daya

Memanfaatkan sumber daya yang di miliki menjadi pengukur jumlah sumber daya yang dipergunakan berbanding sumber daya yang masih tersedia dan dapat digunakan. Misalnya kendaraan, mesin, komputer, bahkan manusia.

f) Biaya

Biaya digunakan sebagai ukuran apabila melakukan perhitungan dasar per unit.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 189) terdapa tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni :

a) Faktor Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dapat digunakannya dalam menyelesaikan suatu tugas tertent. Seseorang yang semakin tinggi kemampuan dan keahliannya dapat menyelesaikan pekerjaan secepat dan sebaik yang diharapkan.

b) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan ataupun kondisi yang berada disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja seperti layout, ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan yang terjadi di antara karyawan.

c) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan ataupun norma-norma yang berlaku di suatu organisasi/perusahaan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012: 233) terdapat lima indikator sebagai alat ukur kinerja karyawan antara lain :

a) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan karyawan baik secara perorangan ataupun berkelompok yang memenuhi persyaratan standar pekerjaan yang diharapkan perusahaan.

b) Kualitas Pekerjaan

Karyawan yang ada di dalam perusahaan harus mampu memenuhi syarat dalam bekerja dengan tujuan menghasilkan kinerja sesuai kualitas pekerjaan.

c) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

d) Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja untuk memenuhi permintaan hasil yang diharapkan perusahaan.

e) Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan bekerja sama karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan akan dapat dinilai dari kemampuannya dalam bekerjasama dengan rekan kerja untuk upaya mencapai target yang ditetapkan pemberi kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Triatna (2015: 84) motivasi merupakan suatu proses yang dilandasi oleh dorongan yang datang dari dalam diri seseorang baik sadar ataupun tidak dalam bertindak sesuatu karena memiliki tujuan. Dorongan untuk mendapatkan apa yang diinginkan menjadi penyebab seseorang ataupun kelompok tertentu bergerak melakukan sesuatu untuk dapat mencapai kepuasan dari pekerjaannya dengan kesediaan untuk mengeluarkan suatu upaya tinggi dalam mencapai tujuan yang dikondisikan oleh tingkat upaya tersebut dalam pemenuhan kebutuhan individu.

Motivasi merupakan dorongan dan keinginan individu, seorang karyawan akan meningkatkan usahanya untuk bekerja yang berakibat pada kinerjanya yang akan lebih baik untuk kepentingan perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Indrasari, Momin, Syamsudin, Newcombe, & Permana, 2018 (e-ISSN : 2477-5282 , p-ISSN : 2599-3127) yang berjudul “*Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employees*”. Dalam penelitian ini, mereka membuktikan dengan hasil uji-t, bahwa diketahui variabel independen

motivasi (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Penelitian lain yang juga mendukung penelitian ini adalah penelitian Anjani, 2019 (e-2579-9401, p-2579-9312) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitiannya diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sidanti (2015: 44) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi material dan psikologis yang terdapat di dalam organisasi. Kondisi material merupakan penempatan barang-barang baik barang mentah yang akan diolah menjadi produk ataupun barang jadi yang ada disekitar pekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik mengarah pada kinerja yang positif atau kinerja yang negatif.

Menurut Fachreza., Musnadi (2018: 118) Lingkungan kerja merupakan semua faktor dari luar manusia baik yang memiliki sifat fisik ataupun nonfisik di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan di dalam organisasi apakah berpengaruh positif atukah akan mengakibatkan pengaruh negatif bagi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi para pekerja sehingga tidak ada perasaan jenuh dan membosankan pada saat

melakukan proses kerjanya. Pekerjaan akan berjalan dengan lancar tanpa tindakan indisipliner, tidak bermalas-malasan yang berakibat pada meningkatnya kinerja.

Pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fachreza., Said Musnadi., 2018 (ISSN 2302-0199) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh”. Dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan pada variabel kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan motivasi besar serta lingkungan kerja yang positif di dalam perusahaan dapat memberi dorongan terhadap karyawan agar bekerja lebih baik lagi oleh karena adanya perasaan aman dan nyaman dalam melakukan proses kerja. Jika motivasi meningkat akibat keadaan lingkungan kerja yang baik, nyaman, sejuk, dan kerja sama antar karyawan yang kuat maka secara perlahan akan meningkatkan kinerja individu dan kelompok kerja tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Edison (2017: 188) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan karena adanya proses yang mendorong dan dilakukan pengukuran dalam satu periode tertentu atas dasar kesepakatan dan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya.

Suwandi, 2017 (ISSN : 2088-589X) pada penelitiannya dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Mandiri Cash And Credit Cabang Bandar Lampung” menyatakan bahwa hasil pengujian hipotesis secara simultan terdapat pengaruh oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi dan perbandingan suatu penelitian maka dibutuhkan penelitian yang terdahulu. Penelitian terdahulu bertujuan mengetahui hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai gambaran untuk penelitian selanjutnya yang sama. Dapat menjadi perbandingan antara penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian sebelumnya yang memiliki variabel yang sama dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini meskipun berbeda objek penelitian.

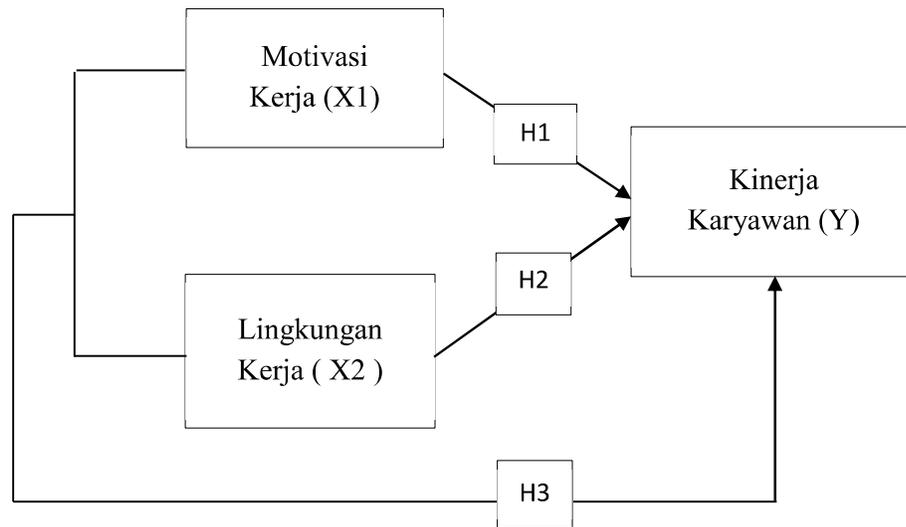
Penelitian terdahulu yang telah dilakukan dengan uji statistik akan menjadi referensi yang sangat penting terutama penelitian tersebut memiliki variabel yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Seperti pada penelitian yang dilakukan saat ini pada PT Volex Indonesia di Kota Batam yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan penelitian terdahulu di bawah ini.

Berikut adalah kajian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ISSN	Judul	Hasil
1	(Fachreza., Musnadi., 2018) ISSN 2302-0199 Jurnal Google Scoolar	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Terdapat pengaruh yang signifikan serta positif motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2	(Akbar, 2017) ISSN 2056-5852 Jurnal SINTA	The Influence Of Leadership And Work Environment On Employee Performance: A Case Study Of A Private University In Jakarta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3	(Suwandi, 2017) ISSN : 2088-589X Jurnal Google Scholar	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Mandiri Cash And Credit Cabang Bandar Lampung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
4	(Anjani, 2019) e-2579-9401 p-2579-9312 Jurnal DOAJ DOI: http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Indrasari et al., 2018) e-ISSN: 2477-5282 p-ISSN: 2599-3127 Jurnal DOAJ DOI: http://dx.doi.org/10.26737/jtmb.v4i1.492	Influence of Motivation and Quality of Work Life on The Performance of Employes.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh dengan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
6	(Anggreni, Sitiari, Luh, Indiani, &	The Effect of Leadership and Work Environment on	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan

	Pertamawati, 2018) ISSN 2355-4150 Jurnal SINTA DOI: http://dx.doi.org/10.22225/jj.5.2.557.84-91	Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel.	terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Fatihudin, 2018) ISSN: 2395-7220 Jurnal SINTA DOI: 10.31142/ijmei/v4i11.01	The Effect of Work Environment on Employee Performance Through the Job Satisfaction in Drinking Water Company Pandaan Indonesia.	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Adnyani, 2016) ISSN: 2302-8912 Jurnal SINTA	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
9	(Hendri Herman, 2017) ISSN 2549-9491 Jurnal Google Scholar (http://ejournal.upbata.m.ac.id/index.php/jim/article/view/242)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam.	1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang seperti uraian diatas, penulis membuat hipotesis dalam penelitian ini yang dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.