

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak.

Menurut Winardi (dalam Wardani, 2009 : 4) motivasi adalah sesuatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut (Sunyoto, 2012 : 11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Oleh sebagian besar ahli, proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan. Tujuan atau hasil yang dicari karyawan dipandang sebagai kekuatan yang bisa menarik orang. Memotivasi orang adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia berdasarkan pengetahuan mengenai apa yang membuat orang tergerak (Suarli dan Bahtiar, 2010:49). Menurut Suarli dan Bahtiar (2010), menurut bentuknya motivasi terdiri atas:

- a. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datang dari dalam diri individu
- b. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datang dari luar diri individu.

- c. Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit dan munculnya serentak serta menghentak dan cepat sekali.

Sedangkan menurut (Yulianti, 2009) motivasi adalah Suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat, memahami situasi kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi) yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

ada dua faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif dan insentif. Kedua dimensi dari motivasi tersebut dapat diuraikan secara singkat pada bahasan berikut.

1) Motif

Motif adalah suatu prangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan dalam diri ssetiap orang, tingakatan alas an atau motof-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

2) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja kerja. Hal ini sesuai dengan Edwin Locke (Mangkunegara, 2010) yang menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan terpecut motivasi kerjanya dan mampu mencapai kinerja kerja maksimal

a. Tujuan Motivasi

Didalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang. program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam.

b. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

- 1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik

c. Perbandingan Motivasi Internal dan Eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif

merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya

Yang membedakan lingkungan kerja motivasi internal dan eksternal diantaranya:

Motivasi Internal :

- 1) Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.
- 2) Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya.

- 3) Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.
- 4) Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien.

William dan Devis (2000)

Motivasi Eksternal

- 1) Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
- 2) Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut factor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain. 22 Sedangkan factor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.

- 3) Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

d. Teori-Teori Motivasi

Empat teori mengenai motivasi pekerja dirumuskan selama tahun 1950-an mungkin masih merupakan yang paling banyak diketahui meskipun saat ini diragukan keabsahannya. Penjelasan yang lebih valid akan kita bahas selanjutnya tetapi empat teori ini mempresentasikan suatu fondasi dan banyak manajer dan masih banyak manajer yang masih menggunakan trimologi ini.

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, Maslow membuat hipotesis bahwa didalam setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu :

- a) Fisiologis, Meliputi kelaparan, kehausan, Tempat perlindungan, seks, dan kebutuhan fisik lainnya.
- b) Rasa Aman, Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik emosional.
- c) Sosial, Kasih sayang, rasa memiliki, Penerimaan dan persahabatan.

- d) Penghargaan, Faktor-faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor-faktor eksternal misalnya status , pengakuan dan perhatian.
- e) Aktualisasi diri, Dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa, meliputi pertumbuhan , mencapai potensi kita dan pemenuhan diri.

2) Teori X dan Y

Douglas McGregor mengusulkan dua sudut pandang berbeda mengenai manusia, satu sisi secara mendasar negatif, diberi label teori X dan yang satunya lagi secara mendasar positif, diberi label teori Y.

Dibawah **teori X**, para manajer meyakini bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, sebaliknya dibawah **teori Y**, para manajer beranggapan bahwa para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat atau bermain, dan maka dari itu rata rata orang dapat belajar untuk menerima , dan bahkan mencari tanggung jawab.

3) Teori Dua Faktor

Meyakini pada hubungan individu untuk bekerja adalah dasar dan bahwa sikap terhadap pekerjaan dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan, Seorang ahli psikologi bernama Frederick Herzberg penasaran “ Apa yang orang-orang inginkan dari pekerjaan mereka ?” Bagi Herzberg data menunjukkan bahwa lawan dari kepuasan adalah bukan ketidakpuasan, sebagaimana

orang yang diyakini sejak dulu. Menurut Herzberg faktor-faktor yang mengarahkan pada kepuasan pekerjaan adalah terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang mengarahkan pada ketidakpuasan pekerjaan. Oleh karena itu para manajer yang berupaya menghilangkan faktor-faktor yang dapat menciptakan ketidakpuasan pekerjaan akan membawa kedamaian, tetapi belum tentu motivasi.

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

- a) Hygiene Factors , yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal).
- b) Motivation Factors , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

4) Teori Kebutuhan McClelland

Prof. DR. David C. McClelland (Mangkunegara, 2010) Seorang ahli psikologi bangsa Amerika dan Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada di dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong diri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu :

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya, dia melihat pada tiga kebutuhan :

- a) Kebutuhan akan pencapaian adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- b) Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- c) Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

McClelland dan para peneliti berikutnya memusatkan banyak perhatiannya pada kebutuhan akan pencapaian. Orang yang berprestasi tinggi bekerja dengan sebaik-baiknya ketika mereka mempresepsikan probabilitas keberhasilan mereka sebesar 0,5—yaitu peluang 50-50. Mereka tidak menyukai pertaruhan dengan peluang kegagalan yang tinggi karena mereka tidak mencapai kepuasan dari keberhasilan yang datang melalui kesempatan murni. Demikian halnya mereka tidak menyukai peluang kegagalan yang rendah (probabilitas kesuksesan tinggi) karena disana tidak terdapat tantangan bagi keahlian mereka, mereka ingin menetapkan tujuan yang dapat sedikit melonggarkan mereka sendiri.

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan

potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

5) Teori Penguatan

Teori penguatan menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku dimasa lampau akan mempengaruhi tindakan dimasa depan dalam proses belajar. Menurut teori penguatan, seseorang akan termotivasi jika dia memberikan respons rangsangan pada pola tingkah laku yang konsisten sepanjang waktu (Nursalam, 2007). Teori penguatan mengatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari akibat. Teori penentuan sasaran menyatakan bahwa maksud individu mengarahkan perilakunya. Teori penguatan mengatakan bahwa perilaku itu ditimbulkan dari luar. Apa yang mengendalikan perilaku adalah penguat, akibat yang bila diberikan dengan segera setelah perilaku tertentu dilakukan, meningkatkan kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan diulang (Robbins & Coulter, 2007). Berlawanan dengan teori penentuan sasaran, kunci teori penguatan ialah mengabaikan faktor-faktor seperti sasaran, harapan, dan kebutuhan. Sebagai gantinya, teori itu hanya memusatkan perhatian pada apa yang terjadi dengan seseorang ketika ia mengambil tindakan tertentu (Robbins & Coulter, 2007). Berdasarkan teori penguatan, para manajer dapat mempengaruhi perilaku karyawan dengan memperkuat tindakan yang mereka anggap menguntungkan. Namun, karena penekanan itu terletak pada

penguatan positif, bukan hukuman, para manajer seharusnya mengabaikan, bukannya menghukum perilaku yang tidak menguntungkan. Meskipun hukuman lebih cepat menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan dibanding tindakan bukan penguatan, dampak hukuman itu sering hanya sementara dan dikemudian hari akan mempunyai efek samping yang tidak menyenangkan, seperti perilaku disfungsi berupa konflik di tempat kerja, ketidakhadiran, dan tingkat keluar masuknya karyawan (Robbins & Coulter, 2007).

e. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow Indikator motivasi adalah (Daft, 2006 :367) :

- 1) Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makanan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasional, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan, dan perlindungan pekerjaan.

- 3) Kebutuhan akan sosial, kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberi karyawan peluang untuk tumbuh kreatif, dan mendapatkan perhatian untuk melakukan tugas-tugas yang menantang serta kemajuan.

2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman

Menurut Gibson (dalam Ekaningsih, 2012 : 21) menyatakan bahwa kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya.

Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012 : 21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012 : 21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan

lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Menurut Rivai (dalam Afrizal, 2012 : 31) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga

lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Ahwari (dalam Ekaningsih, 2012 : 21) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Pelayanan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya
- 2) Penyediaan kamar mandi atau kamar kecil
- 3) Kondisi kerja
- 4) Penerangan yang cukup
- 5) Kebisingan
- 6) Penggunaan warna kantor
- 7) Ruang gerak cukup
- 8) Keamanan kerja

Lingkungan kerja yang memenuhi syarat sebagaimana di atas dapat membuat karyawan merasa nyaman, senang, betah bekerja dan memiliki gairah kerja yang bertambah sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Wahyudi dan Suryono (2006 : 5) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

- a) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, fasilitas yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.

- b) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.
- c) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil kerja.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2010 : 6) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik.

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito (2009: 110), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut:

- a) Pewarnaan
- b) Kebersihan
- c) Pertukaran Udara
- d) Penerangan
- e) Musik
- f) Keamanan
- g) Kebisingan.

Selain itu menurut Liang Gie (2000: 210-220), terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu:

- a) Cahaya
 - b) Warna
 - c) Udara
 - d) Suara
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 31), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012: 64).

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengan sesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalam sebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawan yang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan

pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

- a) Hubungan antar karyawan
- b) Hubungan dengan atasan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (Ririn Prihatin, 2011: 27), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara signifikan

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012 : 45) indikator lingkungan kerja adalah

1) Hubungan karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja atau atasan . Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Suasana kerja.

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan, kebisingan, warna tembok, kebersihan. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4) Keamanan.

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

3. Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja Karyawan bagi perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya.

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara,2009:67).

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010:41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (primajaya, 2010:133) Merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

tertentu dan dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya selama periode tertentu didalam melaksanakannya selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

a. Faktor-Faktor Kinerja

Seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: Kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu 22 orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Simanjuntak, (2011).

1) Kompensasi individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

- a) Kemampuan dan keterampilan kerja.
- b) Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.

- c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- e) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang
- f) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2) Faktor Dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan

tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

3) Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. (dalam skripsi, Rosyidah. 2013 : 16-18)

b. Penilaian Kinerja

Menurut Gary Dessler (2010:322) Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal maupun formal dalam menilai kinerja karyawan. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar kerjanya. Saat “penilaian kinerja” biasanya terlintas alat penilaian khusus formulir penilaian. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang lebih baik.

Penilaian Kinerja. kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja

organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Pengukuran atau penilaian kinerja (performance measurement) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

(Moehariato, 2012) Penilaian kerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagaian besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menialain kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia. Penilai untuk menilai kinerja, tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya akhir tahun, kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, serta keperluan yang berhubungan dengan ketentuan kerja lainnya. (Siswanto, 2012)

1) **faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:**

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu.
- e) Cooperative Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi) dan inisiatif dalam bekerja.

Untuk mendapatkan informasi atas kinerja pegawai, maka ada beberapa pihak baik itu perorangan ataupun kelompok yang biasanya melakukan penilaian atas kinerja karyawan/pegawai.

Menurut Robbins (2001: 260), ada lima pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

a) Atasan langsung

Sekira 96% dari semua evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah dari organisasi dijalankan oleh atasan langsung karyawan itu karena atasan langsung yang memberikan pekerjaan dan paling tahu kinerja karyawannya.

b) Rekan sekerja

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh rekan sekerja dilaksanakan dengan pertimbangan, pertama, rekan sekerja dekat dengan tindakan. Interaksi sehari-hari memberikan kepada karyawan pandangan menyeluruh terhadap kinerja seseorang karyawan dalam pekerjaan. Kedua, dengan menggunakan rekan sekerja sebagai penilai menghasilkan sejumlah penilaian yang independen

c) Evaluasi diri

Evaluasi ini cenderung mengurangi kedefensifan para karyawan mengenai proses penilaian, dan evaluasi ini merupakan sarana yang unggul untuk merangsang pembahasan kinerja karyawan dan atasan karyawan.

d) Bawahan langsung

Penilaian kinerja karyawan oleh bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku

seorang atasan karena lazimnya penilai mempunyai kontak yang sering dengan yang dinilai.

2) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa:

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development.

Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi system seleksi.

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

- a) Prestasi real yang dicapai individu.
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- a) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

- b) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

3) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan

bahwa:

Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b) Perbaikan kinerja.
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana

kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim,

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar bagi mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. (Rivai & Basri, 2004:55) Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah:

- a) Orang yang dinilai (karyawan)
- b) Perusahaan.

Manfaat Bagi Karyawan Yang dinilai :

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai&Basri, 2004 :58), antara lain:

- a) Meningkatkan motivasi.
- b) Meningkatkan kepuasan hidup.
- c) Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.
- d) Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
- e) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
- f) Pengembangan tantang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- g) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atasan .
- h) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.,

- i) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
- j) Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
- k) Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
- l) yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.
- m) Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.

Manfaat Bagi Perusahaan:

Bagi perusahaan, manfaat penilaian adalah, (Rivai&Basri, 2004 : 62) antara lain:

- a) Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan.
- b) Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas.
- c) Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan dan keahlian memimpinya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan.
- (d) Meningkatkan kualitas komunikasi.
- (e) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
- (f) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

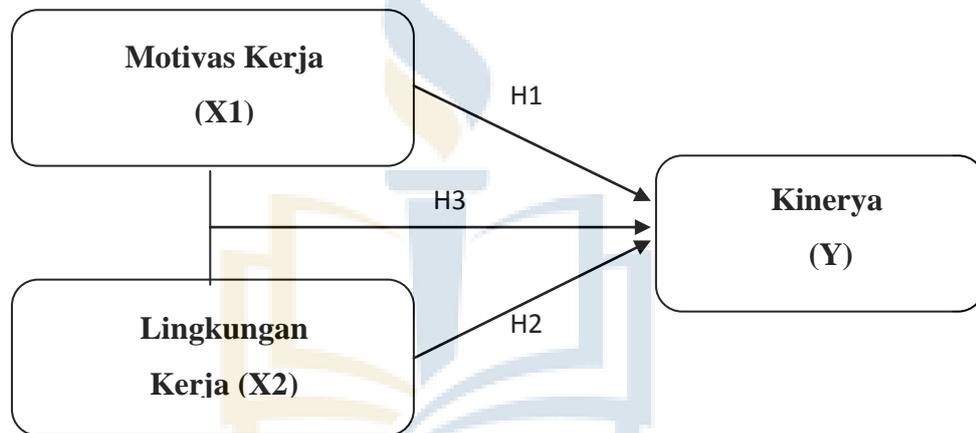
Menurut Mathis dan Jackson (2009:378) indikator kinerja adalah :

- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- 6) Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

B. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini mempunyai dua variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Motivasi kerja sebagai variabel independen pertama (X1), Lingkungan kerja sebagai variabel independen kedua (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Hubungan variabel independen dan variabel dependen tersebut dapat dilihat melalui paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



C. Hipotesis

Pengertian Hipotesis Penelitian Menurut (Sugiyono, 2009), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor.

H3 : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di PT. Asalta Mandiri Agung Bogor.

D. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Deby Andayani (2012) yang berjudul " Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus di Badan Pusat Statistik Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775. (2) Adanya pengaruh yang cukup signifikan dan tinggi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,860.(3)Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,901
2. Dalam Jurnal manajemen dan kewirausahaan (2011), Riyadi S. mengungkapkan dalam penelitiannya tentang Pengaruh Kompensasi

Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan 110 responden yang berasal dari manajer menengah yang bekerja di perusahaan manufaktur yang ada di wilayah Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Dalam jurnal Kesehatan masyarakat (2010) AA. Mudayana mengungkapkan dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Nur Hodayah Bantul” dengan jumlah responden sebanyak 79 orang, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, berdasarkan hasil penelitian didapatkan Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan ($r = 0.775$ $p (0, 00) < 0, 05$). Pengaruh motivasi intrinsik ($r = 0.737$) lebih kuat daripada motivasi ekstrinsik ($r = 0.325$). Ada pengaruh sub variabel tanggung jawab ($p = 0.032$), pengakuan ($p = 0,002$), prestasi kerja ($p = 0,007$), pengembangan karir ($p = 0,000$), pekerjaan ($p = 0,016$), promosi ($p = 0,029$), kondisi kerja ($p = 0,001$) terhadap kinerja karyawan.
4. Dalam jurnalnya, Doni Bachtiar (2012) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta

Investama di Klaten. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 23,857 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H3 yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten” diterima. Sedang dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.169, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5. Dalam Jurnal Ekonomi dan Manajemen (2013), Aurelia Potu mengungkapkan dalam penelitiannya tentang Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada kanwil Ditjen kekayaan negara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan, Jenis penelitian ini adalah asosiatif menggunakan metode survey yang bersumber dari data karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa dengan Derajat bebas = n (jumlah hitung 5,026 kepemimpinan t tabel 2,021 itu berarti bahwa variabel kepemimpinan X₁ berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y. T hitung untuk variabel

X2 bahwa 2,243 motivasi t tabel 2,021 itu berarti bahwa variabel motivasi X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y. Data ini juga menunjukkan bahwa t hitung 2,770 lingkungan kerja t tabel 2,021 itu berarti bahwa variabel lingkungan kerja X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y. ditemukan bahwa nilai t hitung variabel X1 sebesar 5,026 sedangkan t tabel dengan Derajat bebas = n (jumlah sampel) - 2 = 43 - 2 = 41 dengan alfa/2 = 0.05/2 = 0.025 sehingga t tabel = 2,021. Data ini menunjukkan bahwa t hitung 5,026 kepemimpinan t tabel 2,021 itu berarti bahwa variabel kepemimpinan X1 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y. T hitung untuk variabel X2 bahwa 2,243 motivasi t tabel 2,021 itu berarti bahwa variabel motivasi X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y. Data ini juga menunjukkan bahwa t hitung 2,770 lingkungan kerja t tabel 2,021 itu berarti bahwa variabel lingkungan kerja X3 berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Y.