

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Motivasi Internal**

Motivasi dapat diartikan dari kata “motif” yang dimana dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Flippo dalam Arjuna (2017:155) “Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.” .Sedangkan Robbins (2015:213) mendefinisikan motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.

Mullins (2005) memotivasi karyawan secara efektif adalah salah satu fungsi terpenting dari Pengelola. Ada bukti yang menunjukkan bahwa organisasi menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan karena terbatasnya kesempatan untuk maju dan tenaga kerja yang kompetitif saat ini pasar. Tampaknya hal-hal tidak akan menjadi lebih baik di masa depan. Kehilangan karyawan merupakan hilangnya keterampilan, pengetahuan dan pengalaman yang dapat menciptakan ekonomi yang signifikan dampak dan biaya bagi perusahaan serta berdampak pada kebutuhan pelanggan. Manajer yang dapat memotivasi karyawan membantu organisasi dengan meningkatkan retensi karyawan. ( Pamela Akinyi Omollo. 2015)

Menurut Sastrohadiwiryo (2015: 268). Motivasi adalah sebagai internal dan hubungan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahannya sumber daya dalam suatu perusahaan. Menurut Mas'ud (2014) mendefinisikan motivasi sebagai pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Menurut Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut : “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya” Menurut Siagian (2016:138) Motivasi adalah daya

pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Grant, Ken et al, (2015), elemen – elemen dari motivasi intrinsik antara lain:

1. Ketertarikan pada pekerjaan
2. Keinginan untuk berkembang
3. Senang pada pekerjaannya
4. Menikmati pekerjaannya

Berbanding terbalik dengan pekerja yang mersa tidak puas dengan tugas yang dikerjakanya, adanya ketidakpuasan itu pada umumnya adalah faktor yang bersifat ekstrinsik atau berseumber dari luar seperti kebijakan organisasi, pelayanan administrasi, supervisidari atasan, kondisi kerja , gaji yang diperoleh dan ketenangan dalam bekerja.

Menurut Luthans (2017:34) teori motivasi dibagi menjadi dua katagori : teori kepuasan memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan dan menghentikan perilaku, mereka mencoba untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik yang memotivasi orang, teori proses menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan dan diproses.

Terdapat beberapa ilmuan yang mengemukakan pendapat tentang teori motivasi

yang seperti, teori dua factor Higiene Herzberg, teori kebutuhan akan pencapaian McClelland, teori hierarki kebutuhan Maslow.

a. Higiene Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda (Herzberg, Mousner dan Snyderman, 2005: 59):

faktor yang memotivasi (pemuas) dan faktor higiene (faktor ketidakpuasan) masing- masing adalah sebagai berikut

1. Faktor pemuas adalah Pemuas Prestasi, Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Kenaikan pangkat, Perkembangan
2. Ketidak puasan

Kebijakan perusahaan, Pengawasan, Kondisi kerja, Hubungan dengan yang lain, Gaji Status, Keamanan kerja, Kehidupan pribadi

b. McClelland menyampaikan teori motivasi yang sangat erat berhubungan dengan konsep pembelajaran. Teori tersebut menyatakan ketika seseorang mempunyai kebutuhan yang kuat, dampaknya adalah memotivasi seseorang untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemenuhan kebutuhan untuk kepuasan. Inti dari teori ini adalah bahwa kebutuhan dipelajari melalui adaptasi dengan lingkungan seseorang. Karena kebutuhan dipelajari, perilaku yang diberikan cenderung terjadi pada frekwensi yang lebih tinggi (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 2007: 111)

c. Sistem hirarki kebutuhan maslow meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Wallace, Goldstein dan Nathan,

2007: 277). selanjutnya Teori yang disebut `Maslow's Need Hierarchy Theory atau A Theory of Human Motivation, dikemukakan oleh Abraham Maslow tahun 1943 menyatakan bahwa kebutuhan dan kepuasan seseorang itu jamak yaitu meliputi kebutuhan biologis dan psikologis berupa materiil dan non materiil. Menurut Abraham Maslow yang diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menjabarkan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

Bedasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan oleh individu dengan dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun eksternal, pimpinan dari perusahaan harus memperhatikan dan memahami orang – orang yang melakukan aktivitas tertentu sehingga dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan keinginan organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.1.1 Definisi Motivasi Internal**

Motivasi adalah salah satu konsep kunci yang harus dipahami dalam

psikologi manusia (Çalışkur dan Demirhan, 2013:53). Ini Konsep didefinisikan sebagai kekuatan pendorong untuk merangsang dan mengarahkan individu untuk menyelesaikan perilaku yang diinginkan dan dibutuhkan di lingkungan kerja dan mempertahankan perilaku tersebut. Selain itu, motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan yang efektif untuk mewujudkan suatu tindakan atau peristiwa (Aycan dan Yıldız, 2016). Motivasi dapat dipertimbangkan dalam dua jenis, internal dan eksternal, berdasarkan sumber motivasi. Untuk motivasi internal, pekerjaan itu sendiri memotivasi individu; untuk motivasi eksternal, lingkungan memotivasi individu tersebut (Ersarı dan Naktiyok, 2012:83; Cengiz & Kabakçı, 2014:61; Kolayış & elik, 2017:23; Kolais, 2012).

“Motivasi internal bisa disebut suatu dorongan yang berasal dari dalam diri manusia” (Sutrisno 2010:116). Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan kinerja yang optimal secara berkelanjutan. Motivasi internal ini sendiri sudah terbentuk dalam diri seseorang. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi internal dalam diri seseorang seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang optimal dan diatas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi, dan sebagainya.

Dari definisi di atas bahwa motivasi internal berasal dari dalam pribadi seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan, motivasi internal muncul jika karyawan terpenuhi semua faktornya.

### **2.1.1.2 Indikator Motivasi Internal**

Juwono dalam Setiawan (2005) Motivasi Internal: Adalah motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri sendiri, dimana karyawan dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaannya, kepuasan dan kebahagiaan dalam dirinya.

Yang termasuk dalam motivasi internal antara lain:

- a. Kebutuhan
- b. Keinginan
- c. Kerjasama
- d. Kesenangan kerja
- e. Kondisi karyawan
- f. dorongan

### **2.1.1.3 Faktor Yang mempengaruhi motivasi**

Suatu perusahaan didalam memotivasi para karyawannya pastilah memiliki tujuan-tujuan tertentu. Dibawah ini adalah tujuan-tujuan motivasi menurut Hasibuan (2000:145), yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan tujuan diatas sudah jelas jika suatu pelaku bisnis memerlukan motivasi kerja dari para pekerjanya jika tidak memiliki motivasi maka perusahaan mungkin akan sulit untuk berkembang.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Lingkungan kerja**

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Isniar (2020:92) “bahwa lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaan yang telah diembankan.” sedangkan (Hasibuan, 2007:10) Dalam definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan adalah komponen yang tidak dapat dipisahkan dengan aktivitas karyawan, pimpinan harus mampu memperhatikan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan karyawan dapat termotivasi dalam melaksanakan



pekerjaanya. Lingkungan kerja juga suatu kondisi disekeliling karyawan yang mampu mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diterimanya.

### **2.1.2.2 Jenis Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Isniar (2020:93) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Diantaranya,

- a. Struktur Kerja, pekerjaan yang diberikan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, karyawan mengerti tanggung jawab serta bertanggung

jawab atas tindakan yang dilakukan.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai hasil kerja yang dilakukan.
- d. Kerja sama antar kelompok, karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- e. Kelancaran komunikasi, karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lincer, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan. Dari penjelasan tersebut bahwa lingkungan kerja suatu instrument yang ada di suatu perusahaan yang menunjang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.2.3 Indikator Lingkungan kerja**

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja,
2. Temperatur di tempat kerja,
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja,
5. Kebisingan di tempat kerja,
6. Getaran mekanis di tempat kerja,
7. Bau-bauan di tempat kerja,
8. Tata warna di tempat kerja,
9. Dekorasi di tempat kerja,
10. Musik di tempat kerja,
11. Keamanan di tempat kerja.

#### **2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangatjuangnya akan tinggi

#### **2.1.3 Prestasi Kerja**

##### **2.1.3.1 Definisi Prestasi Kerja**

Hasibuan (2016:94) mengatakan bahwa, prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015 : 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Berdasarkan beberapa teori diatas tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil dari suatu kinerja atau pencapaian karyawan yang dalam melaksanakan tugas yang diberikannya baik secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama waktu tertentu serta dengan tercapainya standard pelaksanaan.

### **2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Faktor yang dapat mempengaruhi prestikerja menurut Mangkunegara pada (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. 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 merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, meemahami

tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi

Sutrisno (2015:151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.

Sedangkan menurut Byars, et al. dalam Sutrisno (2015:151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 2 Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 3 Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 4 Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari faktor faktor yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut dapat dinyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah hasil dari evaluasi terhadap suatu tindakan dan potensi pengembangan karyawan yang dapat dilihat dari suatu proses menghitung dan menentukan nilai keberhasilan pencapaian tugas yang dikerjakan para karyawan serta membandingkan dengan standar yang dicapai oleh

karyawan yang dilaksanakan manajer terhadap bawahannya dan menentukan kebijakan selanjutnya.

### **2.1.3.3 Indikator prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2015 : 87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
4. Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja

### **2.1.3.4 Sistem Penilaian Prestasi kerja**

Sunyoto (2015:201) menyatakan bahwa secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. Halo effect, maksudnya pengukuran prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
- b. Kesalahan cenderung terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut

memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.

- c. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
- d. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

#### **2.1.3.5 Manfaat Prestasi kerja**

Menurut Siagian pada (2015 : 227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu :

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

## 2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel.2.1  
Penelitian Terdahulu

| No | Penulis/Tahun                                   | Judul Penelitian/Metode/<br>Sampel  | Hasil penelitian   | Persamaan  | Perbedaan   |
|----|---|---|--|--|---|
| 1  | Andari,<br>Nafiudin<br>(2019)                   | Judul : Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Surya Indah Persada Indonesia Di Kota Serang<br><br>Metode : Deskriptif Dengan Pendekatan Kuantitatif<br><br>Sampel : 40 responden karyawan Pt Surya Indah Persada Indonesia Di Kota Serang | Hasil dari penelitian ini menunjukkan Bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Penilaian prestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. dan Motivasi dan Penilaian Prestasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Variabel (X) : motivasi                                      | Penelitian ini tidak menggunakan variable lingkungan kerja dan prestasi kerja |
| 2  | Andi Nurhasanah (2010)                          | Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK INDONESIA CABANG SAMARINDA<br>Metode : Deskriptif Dengan Pendekatan Kuantitatif<br>Sampel : 43 orang karyawan  | Hasil dari penelitian ini adalah, Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dan sesuai dengan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan data yang ada, maka ditarik suatu kesimpulan bahwa Lingkungan Fisik (X1) dan Lingkungan Non Fisik (X2) terdapat pengaruh nyata dengan Prestasi Kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan | Variabel (X) Lingkungan kerja<br>Variabel (Y) Prestasi kerja | Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi                            |
| 3. | Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2015) | Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAPANGAN DEPARTEMEN GRASBERG POWER DISTRIBUTION PT. FREEPORT INDONESIA   | Hasil dari penelitian ini Berdasarkan hasil pengolahan analisis data, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:<br>Tanggapan responden mengenai keadaan lingkungan kerja fisik tergolong cukup baik,   | Variabel (X) : Lingkunga kerja                               | Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi dan prestasi kerja         |



|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   |  | <p>Metode : Deskriptif Dengan Pendekatan Kuantitatif</p> <p>Sampel : 57 karyawan lapangan Departemen Grasberg Power Distribution.</p>   | <p>Tanggapan responden mengenai keadaan lingkungan kerja non fisik tergolong sudah baik., Tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan tergolong puas.</p>  |   |  |
| 4 | <p>Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti S.E.,M.Si. (2017)</p> | <p>Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)</p> <p>Metode : Deskriptif Dengan Pendekatan Kuantitatif</p> <p>Sampel : 52 karyawan tetap bagian produksi di PT. Tricopla</p>         | <p>Hasil penelitian ini dapat disimpulkan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Tricopla, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tricopla, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Tricopla.</p>   | <p>Variabel (X) : Lingkungan kerja</p>  | <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi dan prestasi kerja</p>         |
| 5 | <p>Jane Christin, Djudi Mukzam (2017)</p>                    | <p>Judul : PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN EKSTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada Karyawan PT INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTION CENTRE BOGOR)</p> <p>Metode : Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Sampel : 91 orang responden</p> | <p>Hasil dari penelitian ini Berdasarkan hasil pengolahan analisis data bahwa bahwa Motivasi Internal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan apabila terjadi peningkatan pada Motivasi Internal maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dan apabila terjadi peningkatan pada Motivasi Eksternal maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal secara simultan berpengaruh signifikan</p> | <p>Variabel (X) : motivasi Internal</p> | <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel Lingkungan kerja dan prestasi kerja</p> |

|   |   |  |   |   |   |
|---|---|--|---|---|---|
|   |   |  | terhadap Kinerja Karyawan.  |   |   |
| 6 | Made Ayu Pratiwi Utami, Maria Mediatrix Ratna Sari (2017) | Judul : PENGARUH MOTIVASI INTERNAL DAN MOTIVASI EKSTERNAL TERHADAP MINAT BERWIRSAUSAHA MAHASISWA JURUSAN AKUNTANSI NON REGULER<br><br>Metode : Deskriptif Dengan Pendekatan Kuantitatif<br><br>Sampel : 170 orang mahasiswa jurusan akuntansi non reguler Fakultas Ekonomi | Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Motivasi internal yang terdiri dari ekspektasi pendapatan, dan toleransi atas risiko berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha mahasiswa jurusan akuntansi non regular; 2) Motivasi Eksternal yang terdiri dari lingkungan keluarga, kesiapan instrumentasi, dan pendidikan kewirausahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat berwirausaha mahasiswa jurusan akuntansi non regular. | Variabel (X) : motivasi Internal                      | Penelitian ini tidak menggunakan variabel Lingkungan kerja dan prestasi kerja |
| 7 | Hans A. Lao (2018)  | Judul : Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang<br>Metode : Deskriptif Dengan Pendekatan Kuantitatif<br><br>Sampel : 68 karyawan   | Hasil dari penelitian ini bahwa Motivasi Internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Swiss Belin Kristal Kupang., prestasi yang diraih, pengakuan yang didapat dan rasa bertanggung jawab. Motivasi Internal yang tinggi akan berpengaruh pada tingginya kinerja seseorang. dan Secara simultan, baik motivasi internal maupun motivasi eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  | Variabel (X) : motivasi Internal                      | Penelitian ini tidak menggunakan variabel Lingkungan kerja dan prestasi kerja |
| 8 | Yulfita' Aini (2013)                                      | Judul : PENGARUH MOTIVASI INTERNAL, EKSTERNAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS PASIR PENGARAIAN<br><br>Metode : Penelitian ini   | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel motivasi internal (x1), motivasi Eksternal (x2) dan Lingkungan kerja (x3) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UPP,   | Variabel (X) : motivasi Internal dan Lingkungan kerja | Penelitian ini tidak menggunakan variabel kerja dan prestasi kerja            |

|    |  |   |  |   |   |
|----|--|---|--|---|---|
|    |  | <p>merupakan penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif.</p> <p>Sampel : 44 orang karyawan Universitas Pasir Pengaraian</p>   | <p>Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi Internal (x1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak, Variabel Motivasi eksternal (x2) memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan UPP Variabel Lingkungan kerja (x3) juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, Variabel dominan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja adalah variable motivasi eksternal</p>   |   |   |
| 9  | <p>Dadang Aris Subiantoro, Woro Utari, Sri Hartati (2019)</p>                          | <p>Judul : ANALISIS SEMANGAT KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN BOJONEGORO</p> <p>Metode : Deskriptif Dengan Pendekatan Kuantitatif</p> <p>Sampel : pegawai sekretariat Bojonegoro yang 217 orang.</p> | <p>Hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa variabel semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa Semangat, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Semangat, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro.</p> | <p>Variabel (X) Lingkungan kerja<br/>Variabel (Y) Prestasi kerja</p>        | <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel motivasi</p>         |
| 10 | <p>M. Ikhwan Maulana Haeruddin1, Agung Widhi Kurniawan Abdi, Akbar Muhammad Yushar</p> | <p>Judul : Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif</p> <p>Metode : Deskriptif Dengan Pendekatan Kuantitatif</p>  | <p>Hasil dari penelitian ini adalah Dari hasil analisis secara parsial menunjukan bahwa faktor-faktor motivasi yang secara signifikan paling berpengaruh terhadap prestasi kerja</p>   | <p>Variabel (X) : motivasi Internal dan<br/>Variabel (Y) Prestasi kerja</p> | <p>Penelitian ini tidak menggunakan variabel Lingkungan kerja</p> |

|  |                    |  |  |  |  |
|--|--------------------|--|--|--|--|
|  | Mustafa,<br>(2021) | Sampel : Populasi sebanyak<br>115 karyawan | karyawan pada Bank<br>BTN (Persero) Tbk<br>Cabang Makassar di Kota<br>Makassar<br>Pengembangan Karir,<br>Aktualisasi Diri,<br>kompensasi, dan<br>Lingkungan kerja, secara<br>simultan berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>Prestasi Kerja Karyawan<br>pada Bank BTN (Persero)<br>Tbk Cabang Makassar di<br>Kota Makassar. |  |  |
|--|--------------------|--|--|--|--|

(Sumber : Data diolah 2021)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dilihat dari landasan teori dan beberapa dari penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa penelitian penulis menggunakan variabel bebas atau indeviden yaitu Motivasi internal, dan lingkungan kerja serta variabel terikat atau indeviden prestasi kerja. Dilihat dari hubungan diantara variabel terikat dan tidak terikat tersebut dapat dimasukan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut.

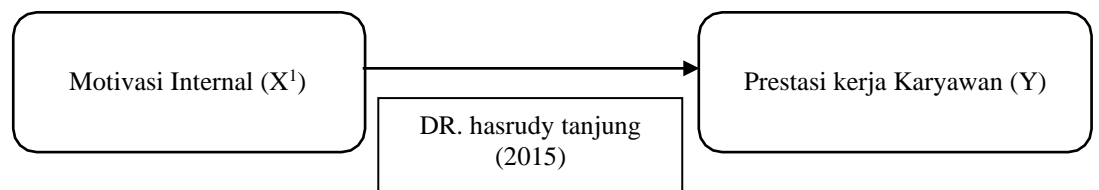
### 2.2.1 Keterkaitan Antar Variabel

#### 2.2.1.1 Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Prestasi kerja

Hasil dari penelitian yang diusung oleh (Dr. Hasrudy Tanjung 2015) yang berjudul PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Dari Penelitian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. 2. Ada pengaruh positif

variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. 3. Ada pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan.

Penelitian sebelumnya oleh M. Ikhwan Maulana Haeruddin<sup>1</sup>, Agung Widhi Kurniawan Abdi, Akbar Muhammad Yushar Mustafa, (2021) menunjukkan bahwa Dari hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi internal yang secara signifikan paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Tbk Cabang Makassar di Kota Makassar



Gambar 2.1  
Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja

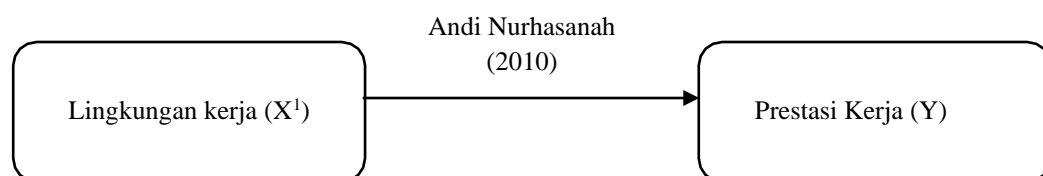
### 2.2.1.2 Pengaruh Lingkungan Terhadap Prestasi kerja

Menurut Andi Nurhasanah (2010) dalam penelitiannya yang berjudul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWA PADA BANK INDONESIA CABANG SAMARINDA mengungkapkan sebagai berikut Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dan sesuai dengan hasil analisis yang diperoleh berdasarkan data yang ada, maka ditarik suatu kesimpulan bahwa Lingkungan Fisik (X1) dan Lingkungan Non Fisik (X2) terdapat pengaruh nyata dengan Prestasi Kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan yang di gambarkan pada 2.2,

Pada penelitian sebelumnya Dadang Aris Subianto, Woro Utari, Sri Hartati (2019) menunjukkan bahwa Hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa

variabel semangat kerja, lingkungan kerja, motivasi dan prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik. Hasil analisis data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa Semangat, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. Semangat, lingkungan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah

Lalu pada pada penelitain selanjutnya yang diusung oleh Thushel Jayaweera (2015) yang berjudul Dampak Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja, Peran Mediasi Motivasi Kerja: Studi Sektor Perhotelan di Inggris yang hasilnya bahwa “Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi pekerja. Studi ini juga menegaskan peran mediasi motivasi dalam kondisi kerja dan hubungan kinerja dalam kaitannya dengan pekerja hotel. Industri perhotelan perlu mempertimbangkan untuk meningkatkan faktor lingkungan dan cara-cara untuk meningkatkan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.”

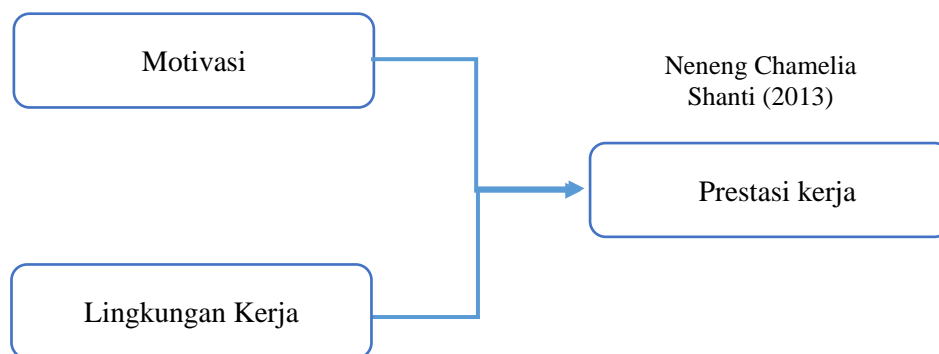


Gambar 2.2  
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

### 2.2.1.3 Pengaruh Motivasi Internal dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja

Menurut Neneng Chamelia Shanti (2013) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Fisik Tempat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Motivasi dan lingkungan fisik tempat kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda. Ini berarti Pemberian motivasi berupa pemenuhan kebutuhan material dan pemenuhan kebutuhan non material maupun lingkungan fisik tempat kerja sangat menunjang dan mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai atau aparatur yang pada akhirnya akan dapat menopang tuntutan – tuntutan masyarakat yang menginginkan agar pemerintah mampu menumbuhkan adanya good governance yaitu suatu pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab.

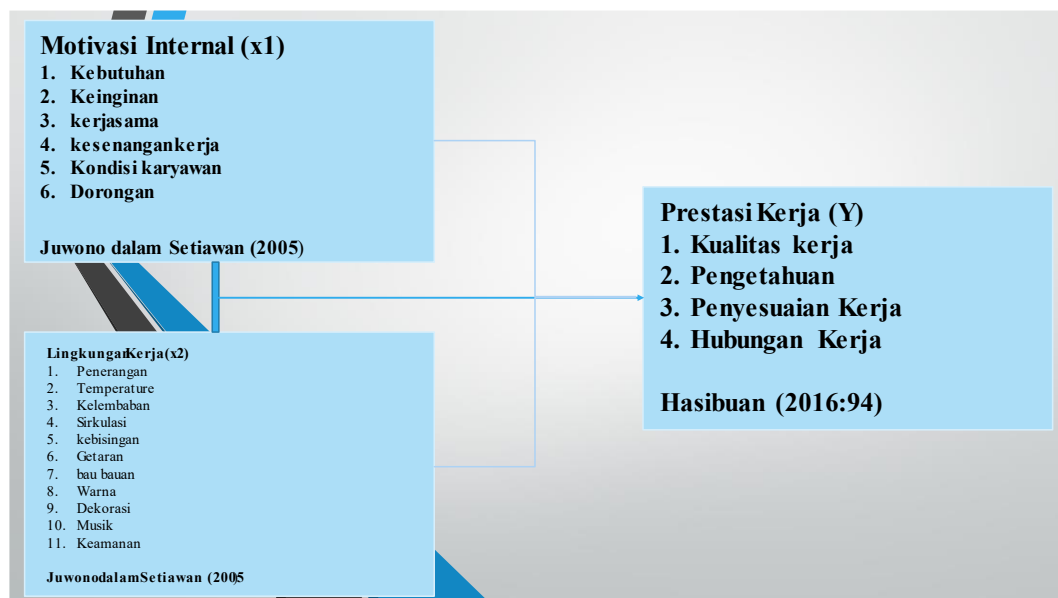
digambarkan pada 2.3



Gambar 2.3  
Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

### 2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut untuk variabel independen adalah *Motivasi internal* (X1) dan Lingkungan kerja (X2) sedangkan variabel dependen adalah Prestasi kerja karyawan (Y), maka paradigm penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.4  
Paradigma Pemikiran

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai dugaan sementara yang dimaksudkan untuk menjawab dari permasalahan yang ada.

Menurut Sugiyono (2017) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Karena sifatnya dugaan, maka



hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian yang dinyatakan". Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran, serta kesimpulan yang dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian. Maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, namun dari rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkap tujuan penelitian yang pertama tidak diuji dalam hipotesis ini, tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai tujuan penelitian kelima dapat diuji dengan hipotesis dapat diuji dengan hipotesis penelitian sebagai berikut :

**H1** : Motivasi internal berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan

**H2** : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan

**H3** : Motivasi internal dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan