BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Motivasi Kerja

2.1.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Grifin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2003). Motivasi kerja semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan. Menurut Robbins (2012) motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi kerja menurut Danang (2012: 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Handoko (2003: 74) motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi

seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan–kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

2.1.1.2. Teori Motivasi Kerja

Hierarki kebutuhan Maslow, suatu teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Abraham Maslow. Maslow mengelompokan kebutuhan manusia menjadi 5 kategori dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan mendasar terpenuhi seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Daft, 2006 : 367).

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow terdiri atas :

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 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

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. Kebetuhan 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.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang menurut Wardani 2009 : 4 antara lain :

1. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008; 148) menyatakan bahwa:

1. Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlingdungan diri bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjanya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan social, dalama organisai berkaitan dengan kebutuha akan adanya kelopok kerja yang kompak, surpervisi yang baik dan sebagainya.
4. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab dan pujian atas konribusi bagi organisasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan aktualisasi diri dapa dipenuhi dalam organisasi dengan memberi karyawan peluang untuk tumbuh kreatif, dan mendapatkan perhatian untuk melakukan tugas- tugas yang menantang serta kemajuan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Kebutuhan aktualisasi diri, ini mempresentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebetuhan 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. Lingkungan kerja merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut Ruchi (Leblebici, 2012), kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Dalam melihat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan peneliti mengacu pada *grand theory* dua faktor Hezberg (Harsuko., 2011). Nitisemito (2008:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedarmayati (2013:23) Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto (2007:26):

a. Lingkungan kerja fisik, merupakan lingkungan atau kondisi tempat yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efesiensi kerja.
b. Lingkungan kerja non Fisik, semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawaha.

Kedua jenis Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bias dipisahkan begitu saja, terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja diatas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa lebih maksimal.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), diantaranya :

1. Pencahayaan di ruang kerja Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan pegawai.

3. Kebisingan Kebisingan menggangu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
4. Penggunaan warna Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
5. Kelembaban udara Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk pegawai dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Mathis (2006:113) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumberdaya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelakupelaku kegiatan tersebut.

Menurut Rivai dan basri (2005:14) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Diatas telah dijelaskan, bahwa orang-orang dalam organisasi yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasiyang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur keaslian program seleksi dan pengembangan pegawai yang barus aja dikerjakan yang berkinerja buruk dapat dikenali melalui evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada pegawai mengenai bagai- mana pandangan organisasi akan kinerja mereka. Lebih lanjut, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan (Stephen P Robbins, 2006:684). Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.3.2. Karakteristik Kinerja

Faktor–faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal pegawai.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor–faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor–faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, sementara itu faktor–faktor yang diperoleh,

misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor – faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya makin rendah faktor – faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor–faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanaan pekerjaan, serta sistem manajemen dan motivasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi, dan keuangan, menurunkan nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi maka kinerja mereka akan menurun.

2.1.3.3. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002) yang dijadikan sebagai indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
   Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja
   Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri.
3. Kerjasama
   Menyatakan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab
   Menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Handoko (2001:193) yaitu faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

   a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

   b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2001:193). Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

2.1.4. Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	M. Abdul Aziz	2016	Pengaruh Motivasi Kerja,Dispilin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	maka dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan	Variabel independent : Motivasi dan lingkungan kerja	Pada penelitian terdahulu ada 5 variabel

No	Penelitian	Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Puskemas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal **Metode Penelitian** variable intervening **Populasi** 99 orang pegawai **Sampel** 99 orang untuk dijadikan sampel	terdapat pengaruh antara Motivasi, Disiplin dan Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang terbukti kebenarannya.	Variabel dependet : Kinerja pegawai	Dan tempat penelitian berbeda
2	Richard Y. Sangki Dkk	2014	Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Grapati Telkomsel Manado **Metode Penelitian** analisis data digunakan analisis regresi liniear berganda **Populasi** 50 Karyawan **Sampel** 45 sampel	Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan *outsourcing* GraPARI Telkomsel Manado karena pada dasarnya kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja yang lebih baik	Variabel independent : Lingkungan kerja Variabel dependet : Kinerja pegawai	Pada penelitian terdahulu ada 4 variabel Dan tempat penelitian berbeda
3	AA Gde Oka Pramadita	2015	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan	Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan	Variabel independent : Motivasi dan	Pada penelitian terdahulu

No	Penelitian	Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Dkk		Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali **Metode Penelitian** analisis regresi linier berganda **Populasi** 208 karyawan **Sampel** 137 orang karyawan	kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan .	lingkungan kerja Variabel dependet : Kinerja karyawan	ada 4 variabel Dan tempat penelitian berbeda
4	Dudung Dkk	2013	Pengaruh Motivasi,Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi **Metode Penelitian** yang digunakan adalah *Survey metho* **Populasi** 90 orang pegawai	hasil penelitian ini terbukti variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama (*simultan*)	Variabel independent : Motivasi dan lingkungan kerja Variabel dependet : Kinerja pegawai	Pada penelitian terdahulu ada 4 variabel Dan tempat penelitian berbeda
5	Saptono Dkk	2017	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas **Metode penelitian** : linear berganda	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Variabel independent : Lingkungan kerja, motivasi kerja Variabel dependet : kinerja pegawai	Tempat penelitian berbeda

No	Penelitian	Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Muchtar	2016	*The Influence Of Motivation and Work Environment On The Performa Of Employees* **Metode Penelitian** *multiple regression analysis*. **Populasi** 110 karyawan **Sampel** 52 orang karyawan	*Simultaneous test is used to determine the effect of free variable work motivation and work environment on employee performance variables bound together*	Variabel independent : Lingkungan kerja, motivasi kerja Variabel dependet : kinerja pegawai	Tempat penelitian berbeda
7	Dr. Ignatius Jeffrey Dkk	2017	*The Efect Of Leadership, Work Motivation, Work Environment Toward Employees Performance* **Metode Penelitian** *multiple regression analysis*	*It is important for leaders must implement their HR activities in a way that will stimulate motivation and improve employees' performance.*	Variabel independent : Lingkungan kerja, motivasi kerja Variabel dependet : kinerja pegawai	Pada penelitian terdahulu ada 4 variabel Dan tempat penelitian berbeda
8.	Setyo Riyanto Dkk	2017	The Impact Of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange **Metode Penelitian** *multiple regression analysis*.	*Motivation and work environment, because of the research done there are still other factors or variables that affect employee performance.*	Variabel independent : Lingkungan kerja, motivasi kerja Variabel dependet : kinerja pegawai	Tempat penelitian berbeda

No	Penelitian	Tahun	Judul Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			Populasi 395 karyawan **Sampel** 150 orang karyawan			

2.2 Kerangka Pemikiran

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendalian aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi , pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin, sehingga kinerja mereka akan dapat lebih ditingkatkan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) kinerja adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai, Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari pada yang diberikan oleh pendakatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong

pegawai bekerja dengan makin produktif. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan.

2.2.1. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.2.1.1. Keterkaitan Antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Sedangkan menurut Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan–kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut (Heny Sidanti, 2015) menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Arida (2010), Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Samanh *et al*. (2012) mengatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi menurut Robbins dalam Winardi (2002 : 99) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya

tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah akan membuat kinerja pegawai menurun.

2.2.1.2. Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

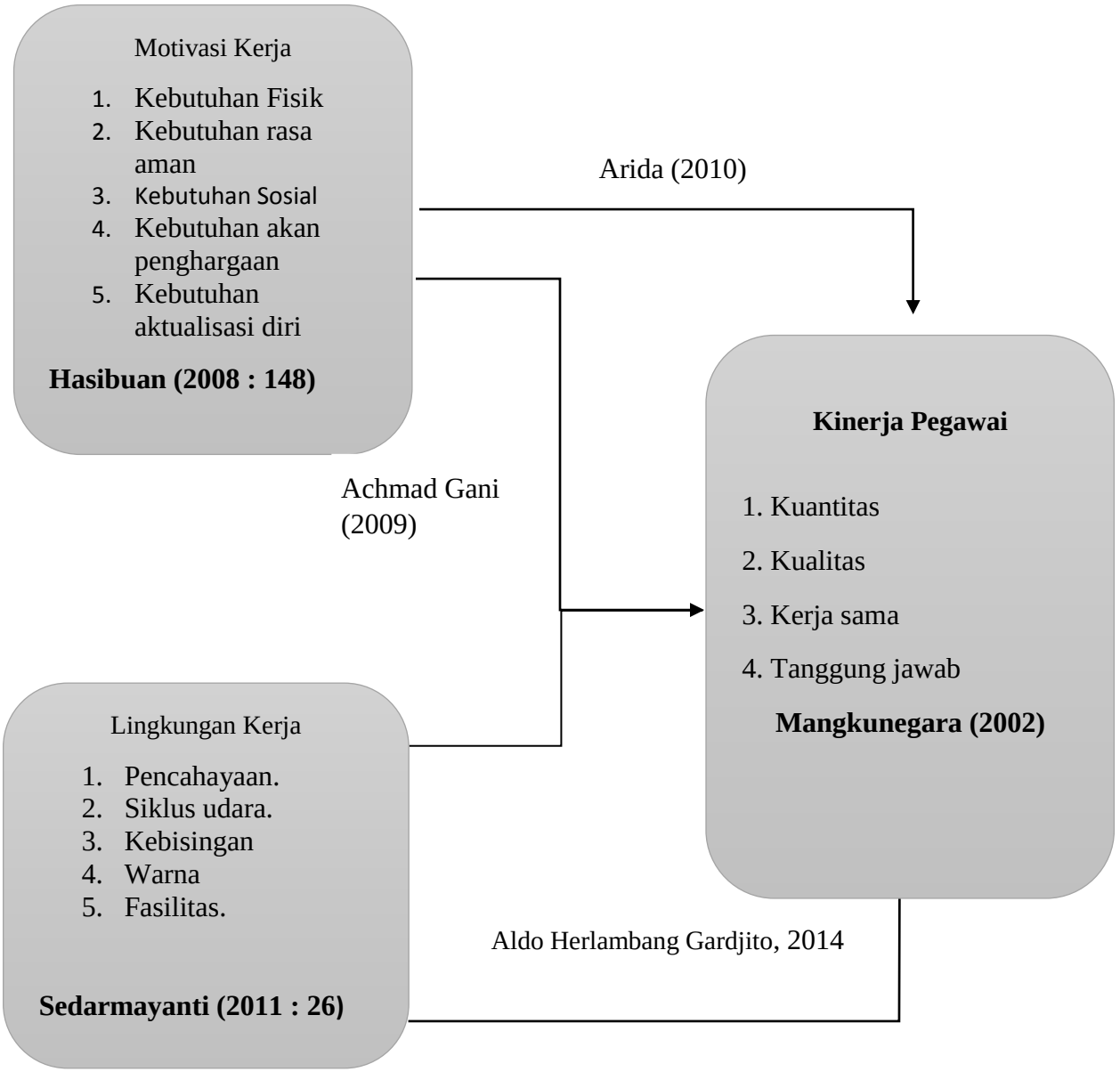
Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2001)adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembannya. Penelitian (Aldo Herlambang Gardjito, 2014) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Arida (2010), Wulan (2011) dan Kusuma (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. A.Zafer Acar (2012) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik (K. Chandrasekar, 2011).

2.2.1.3 Keterkaitan Antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian Kristiawan dan Suprayitno (2009) Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel

moderating dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis (Heny Sidanti, 2015) mengenai pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor Disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai. Menurut Achmad Gani (2009) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan teori keterkaitan diatas maka dapat digambarkan paradigma pada penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:64) mengatakan "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan".

Berdasarkan masalah penelitian yang telah di rumuskan di atas, maka penulis menarik kesimpulan awal sebagai berikut:

H1 : Bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai pada PSTNT – BATAN Bandung.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PSTNT – BATAN Bandung

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PSTNT – BATAN Bandung .

H4 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada PSTNT – BATAN Bandung.