

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah disiplin ilmu yang mempelajari mengenai perilaku individu dan kelompok dalam organisasi dan dampaknya pada kinerja (baik organisasi, kelompok atau individu). Perilaku organisasi dikenal juga sebagai studi tentang organisasi. Ini adalah bidang akademik khusus yang mempelajari organisasi, menggunakan metode dari sosiologi, ekonomi, ilmu politik, antropologi dan psikologi. Disiplin lain melibatkan ilmu SDM dan psikologi industri.

Dengan adanya interaksi antar individu di dalam suatu organisasi maka analisis perilaku organisasi harus dilakukan dengan pendekatan, yaitu pendekatan SDM, pendekatan kontingensi, produktivitas dan system.

Secara konseptual perilaku organisasi didefinisikan sebagai suatu bidang studi yang mempelajari tentang dampak individu, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2013). Pengertian yang hampir sama juga diberikan oleh George dan Jones (2002) yang menyebutkan perilaku organisasi merupakan suatu studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi

dalam mengelola mereka. Menurut Fred Luthans (2009), perilaku organisasi merupakan pemahaman, prediksi, dan manajemen perilaku manusia dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka variabel pada penelitian ini yang menggunakan teori perilaku organisasi sebagai dasar adalah kinerja (Y), Gaya Motivasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Pengembangan Karir (X4).

2. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2014). Menurut Wibowo (2014) menyatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Prawirosentono (2008) menyatakan Kinerja adalah pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, ataupun moral. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja Pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,

waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Veizal Rivai (2013) menyatakan Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari teori kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh Pegawai adalah hasil yang diperoleh dari setiap pencapaian kinerja. Maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. ataupun kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2014) mengatakan bahwa faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak (*how you act*), dan bukan tentang apa atau siapa anda (*what you are or who you are*). Perilaku adalah suatu cara dimana seseorang bertindak atau melakukan. Karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi, anda dapat menemukan kinerja anda. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat.

Namun, faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2007) meliputi :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan yang dimiliki Pegawai meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan praktis (pengetahuan dan keterampilan). Oleh karena itu, Pegawai perlu melakukan pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan profesionalnya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi dibentuk oleh sikap Pegawai untuk menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong Pegawai untuk mencapai tujuan kerjanya. Sikap mental Pegawai perlu siap secara psikologis (siap mental, fisik, factual, dan situasional). Artinya Pegawai perlu dipersiapkan secara fisik dan mental dalam memahami tujuan utama dan

tujuan kerja yang ingin dicapai, serta mampu menggunakan dan mendesain lingkungan kerjanya.

c. Indikator Kinerja

Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) mengemukakan kinerja mencakup beberapa indikator yang fungsinya sebagai standar pengukuran yaitu:

1) Kualitas (*Quality*)

Tingkat dimana hasil efektifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2) Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan

3) Ketetapan Waktu (*Punctuality*)

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain..

4) Efektifitas (*Effectiveness*)

Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

3. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Di antaranya adalah Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Wibowo, 2014). Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Sedangkan Wibowo (2014) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras orang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan

kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi memiliki dimensi usaha terus-menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, Wibowo (2014) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

b. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan berdasarkan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari Pegawai, faktor tersebut yaitu (Sutrisno, 2014):

1) Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang lain :

a) Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai; pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang tersebut harus rela bekerja keras

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi; adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak; perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain :

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para Pegawai bekerja dengan baik.

c) Supervise yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para Pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh Pegawai.

c. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan (Wibowo, 2018). Dan yang menjadi indikator dari motivasi kerja meliputi:

1. Arah Perilaku (*Direction Of Behavior*)

Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih Pegawai untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2. Tingkat Usaha (*Level Of Effort*)

Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

3. Tingkat Kegigihan (*Level Of Persistence*)

Tingkat kegigihan menunjukkan ketika seseorang menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya yang baik.

4. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Pandangan para pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional.

Wibowo (2014) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, melibatkan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: (a) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (b) perasaan terlibat dalam tugas organisasi, dan (c) perasaan loyal pada organisasi.

Komitmen menurut Wibowo (2014) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Sedangkan Wibowo (2014) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Wibowo, 2014). Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan baru. Dalam hal ini terjadi *turnover*. Adalah penting untuk diketahui bahwa *turnover* bersifat sukarela atau tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika pekerja sendiri memutuskan untuk keluar, sedangkan *turnover* tidak sukarela terjadi ketika pekerja dipecat oleh organisasi karena berbagai alasan.

Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkat di mana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Wibowo, 2014). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Gibson, Wibowo (2014) memberikan pengertian bahwa komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Diantara pendapat para ahli di atas ada yang menyamakan komitmen organisasioanal dengan loyalitas pekerja. Namun, sebagian besar menyatakan bahwa loyalitas adalah salah satu unsur dari komitmen organisasional. Unsur pertama komitmen organisasional adalah perasaan identifikasi, perasaan individu bahwa menjadi bagian dari organisasi. Unsur kedua adalah pelibatan, artinya bahwa individu merasa terlibat dalam proses pelaksanaan organisasi. Sedangkan unsur ketiga adalah loyalitas, dalam arti individu loyal terhadap perusahaan (Wibowo, 2014).

Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Wibowo (2014) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui :

- 1) *Justice and Support* (keadilan dan dukungan). *Affective commitment* lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

- 2) *Shared Values* (nilai bersama). *Affective commitment* menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat yang tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.
- 3) *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
- 4) *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasi). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik. Kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi *affective commitment* karena adalah sulit mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.
- 5) *Employee Involment* (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan *affective commitment* dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa

depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi menurut Nurrahmi, dkk (2020) sebagai berikut :

1) Komitmen Efektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif adalah perasaan emosional organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dari suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang Pegawai mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan dirinya.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit apabila ia pergi.

5. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para Pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang Pegawai tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung.

Dengan lingkungan kerja yang baik Pegawai akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Menurut Rahmawati, Mitriani & Atmaja (2021) menyatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Rahmawati, dkk (2021) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Dan menurut Rahmawati, dkk (2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas Pegawai yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja Pegawai.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja Pegawai sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi Pegawai perusahaan.

b. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja antara lain oleh Paendong dkk (2019) dikemukakan sebagai berikut :

1) Fasilitas kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti ruang kerja yang pengap, tidak dilengkapi dengan ventilasi dan alat kerja yang memadai, serta tidak ditunjang oleh prosedur kerja yang jelas pada akhirnya akan turut mengakibatkan kinerja yang buruk.

2) Gaji dan tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan ekspektasi Pegawai akan mengakibatkan Pegawai tersebut cenderung berupaya mencari pekerjaan lain agar dapat memenuhi ekspektasi kerjanya.

3) Hubungan kerja

Kelompok kerja yang kompak dan loyal akan bisa meningkatkan kinerja Pegawai karena setiap Pegawai akan saling mendukung pencapaian tujuan masing-masing.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Menurut Nabawi (2019) menyatakan bahwa yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah :

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan yang kurang jelas menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan menjadi lambat, banyak kesalahan dan akhirnya efisien yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Suhu udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan organisme untuk mempertahankan keberadaannya terutama metabolisme, udara disekitar dikatakan kotor jika kadar oksigen berkurang dan menimbulkan bau yang

tidak sedap bagi tubuh, terasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.

3) Suara bising

salah satu polusi yang cukup untuk diatasi oleh para profesional adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Tidak diinginkan, karena terutama dalam jangka panjang suara dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang parah dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

4) Penggunaan warna

Dekorasi berkaitan dengan komposisi warna yang baik, jadi dekorasi tidak hanya berkaitan dengan penataan tata letak, tata warna peralatan, dan hal-hal lain untuk bekerja.

5) Hubungan Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi Pegawai melalui hubungan yang harmonis dan mengikat dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai di tempat bekerja akan memberikan efek positif bagi Pegawai sehingga kinerja Pegawai meningkat.

6. Pengembangan Karir

a. Definisi Pengembangan Karir

Menurut Yusup & Saragih (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi secara umum. Sedangkan Menurut Rozi & Puspitasari (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai karena akan mendapatkan hak-hak atas apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non materil.

Menurut Sari & Candra (2020) menyatakan Karier adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Sedangkan menurut Kaengke, Tewal & Uhing (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya hubungan pengembangan karir

yang sistematis dan programatis oleh perusahaan melalui departemen personalianya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier merupakan suatu proses yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan seseorang yang terdapat di dalam organisasi tersebut.

b. Faktor yang mempengaruhi Pengembangan Karir

Betapa pun baiknya suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai tujuan karier yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karier yang sistematis. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karier yang sangat fundamental. Maka faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier seorang Pegawai menurut Syahputra & Tanjung (2020) yaitu:

1) Prestasi kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang Pegawai adalah prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan padanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan

untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Pengembangan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang Pegawai yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada Pegawai dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi Pegawai untuk mengembangkan karirnya.

5) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada Pegawai untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya

7) Pengunduran diri

Merupakan keputusan seorang Pegawai untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

c. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Sutoro (2019) menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan aktifitas kepegawaian dalam membantu para pegawai untuk merencanakan masa depan karir mereka sehingga para pegawai bersangkutan dapat mengembangkan dirinya secara maksimal. Indikatornya adalah:

1) Pendidikan dan Pelatihan

Seorang Pegawai harus memiliki pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan sumber daya dan aparatur, terutama untuk peningkatan profesionalisme yang berkaitan dengan keterampilan administrasi dan keterampilan manajemen (kepemimpinan). Yang bertujuan untuk memelihara dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap Pegawai yang baik sesuai tuntutan kinerja organisasi.

2) Promosi Jabatan

Seorang Pegawai harus memiliki promosi jabatan atau pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3) Rotasi Penugasan

Seorang Pegawai harus memiliki rotasi penugasan yang bertujuan untuk menjagakeseimbangan organisasi, serta pengayaan pengalaman penugasan, baik penugasan dalam berbagai jabatan dalam suatu unit organisasi. Maupun jabatan yang sejenis di unit organisasi pada suatu area penugasan yang berbeda.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Suatu penelitian harus mengetahui teori-teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti yang mana harus bersumber dari buku-buku referensi dan dari hasil penelitian terdahulu juga dapat diartikan sebagai bahan tambahan untuk kasus yang akan diteliti.

Sebagai bahan referensi berikut ini disajikan beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki kaitan dengan penelitian, yaitu terkait dengan motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja, diantaranya adalah sebagai berikut :

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Ester Sinaga, Togu Harlen Lbn. Raja & Lasman E.	Variabel Independen: Motivasi (X1)	1. Motivasi tidak berpengaruh

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	Bachtiar Jurnal Ilmiah Sistematis. Vol 5, No 3. Edisi Agustus 2021 ISSN 2550-0414	Komitmen Organisasi (X2) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	signifikan terhadap kinerja. 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Edi Sugiono, Sugito Efendi & Jamaluddin Al-Afgani Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (MEA) Vol. 5 No. 1. 2021 P-ISSN 2541-5255 P-ISSN 2621-5306	Variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) Kompensasi (X3) Variabel dependen Kinerja (Y)	1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). 2. Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) 3. Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
3.	Rahmat Hidayat Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol. 5 No. 1. Maret 2021 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791	Variabel independen Motivasi (X1) Kompetensi (X2) Disiplin kerja (X3) Variabel dependen Kinerja (Y)	1. Motivasi (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) 2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja (Y)
4.	Erma Hereyanti, Muhammad Jahri dan TA Hariono Jurnal Business Innovation & Entrepreneurship. Vol 3 No 1. 2020 E-ISSN 2684-8945	Variabel independen Motivasi (X1) Komitmen Organisasi (X2) Pengawasan (X3) Variabel dependen Kinerja (Y)	1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Komitmen Organisasi (X2)

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
			<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).</p> <p>3. Pengawasan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)</p>
5.	<p>Sudjatmoko & Umi Rusilowati Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 4 No. 2. Edisi Januari 2022 ISSN 2622-8882 E-ISSN 2622-9935</p>	<p>Variabel independen Motivasi (X) Variabel dependen Kinerja (Y)</p>	<p>1. Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)</p>
6.	<p>I Kadek Budiantara, Ni Wayan Eka Mitariani & I Gusti Ayu Imbayan Jurnal EMAS Vol. 3 No. 6. Juni 2022 E-ISSN 2774-3020</p>	<p>Variabel independen Komitmen Organisasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Variabel dependen Kinerja (Y)</p>	<p>1. Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)</p> <p>2. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)</p>
7.	<p>Agtovia Frimayasa & Suparman Hi Lawu Jurnal Equilibrium Vol. 9 No. 1. Tahun 2021 E-ISSN 2684-9313 P-ISSN 2088-7485</p>	<p>Variabel independen Komitmen Organisasi (X1) Human Capital (X2) Variabel dependen Kinerja (Y)</p>	<p>1. Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)</p> <p>2. Human Capital (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)</p>
8.	<p>Abdul Latief, Syardiansyah & Muhammad Safwan Jurnal Administrasi Publik. Vol. 9 No. 1. Juni 2019 ISSN 2088-527X (print)</p>	<p>Variabel independen: Komitmen Organisasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Variabel dependen:</p>	<p>1. Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	ISSN 2548-7787 (online)	Kinerja (Y)	(Y) 2. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
9.	Yanthi Meitry Gunawan & Arief Prasetyo Wibowo Jurnal Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA). Desember 2020 ISSN 2776-1177 (online)	Variabel independen: Komitmen Organisasi (X1) <i>Job Description</i> (X2) Variabel dependen: Kinerja (Y)	1. Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) 2. <i>Job Description</i> berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)
10.	Andrian Noviardy & Sabeli Aliya Jurnal Management, Business and Accounting (MBIA) Vol. 19 No. 3. Desember 2020 P-ISSN 2086-5090 E-ISSN 2655-8262	Variabel independen: <i>Employee Engagement</i> (X1) Komitmen Organisasi (X2) Variabel dependen: Kinerja (Y)	1. <i>Employee Engagement</i> (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
11.	Rizal Nabawi Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol. 2 No. 2. September 2019 ISSN 2623-2634 (online)	Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Variabel dependen: Kinerja (Y)	1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) 3. Beban Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
12.	Darmadi Jurnal Ilmiah Manajemen	Variabel independen: Lingkungan Kerja	1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	FORKAMMA Vol. 3 No. 3. Juli 2020 ISSN 2599-171X (online) ISSN 2598-9545 (print)	(X1) Disiplin Kerja (X2) Variabel dependen: Kinerja (Y)	positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
13.	Kartika Yuliantari & Ines Prasasti Jurnal Sekretari dan Manajemen Vol. 4 No. 1. Maret 2020 P-ISSN 2550-0805 E-ISSN 2550-0791	Variabel independen: Lingkungan Kerja (X) Variabel dependen: Kinerja (Y)	1. Lingkungan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
14.	Abdul Hanafi & Zulkifli Jurnal Dimensi Vol. 7 No. 2. 2018 ISSN 2085-9996	Variabel independen: Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi (X3) Variabel dependen: Kinerja (Y)	1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) 3. Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
15.	Kevin C. Tangkawangouw, Victor P.K. Lengkong & Genita G. Lumintang Jurnal EMBA. Vol. 7 No. 1. Januari 2019 ISSN 2303-1174	Variabel independen Lingkungan Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) Variabel dependen Kinerja (Y)	1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Kemampuan Kerja (X2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja (Y)
16.	Rini Rahmawati, Ni Wayan Eka Mitariani & Ni Putu	Variabel independen: Lingkungan Kerja	1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	Cempaka Jurnal EMAS Vol. 2 No. 3. Maret 2021 P-ISSN 2774-3020	(X1) Stres Kerja (X2) Motivasi (X3) Variabel dependen: Kinerja (Y)	signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) 3. Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
17.	Marsel Mario Minggu, Victor P.K. Lengkong & Farlane S. Rumokoy Jurnal EMBA Vol. 7 No. 1. Januari 2019 ISSN 2303-1174	Variabel Independen: Lingkungan kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) 2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) 3. Komitmen organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y)
18.	Amelia Yuniar Yusup & Rohmat Saragih Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA) Vol. 4 No. 1. Tahun 2020 P-ISSN 2541-5255 E-ISSN 2621-5306	Variabel Independen: Pengembangan karir (X) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	1. Pengembangan karir (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
19.	Achmad Rozi & Ayu Puspitasari Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS). Vol 4. No. 2, Januari 2021 P-ISSN 2581-2769 E-ISSN 2598-9502	Variabel Independen: Pengembangan karir (X1) Pelatihan kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	1. Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
20.	Zackharia Rialmi & Papang	Variabel Independen:	1. Pengembangan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	Patoni Jurnal Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi (MANDIRI) Vol. 4 No. 2. Desember 2020 ISSN 2580-3220 E-ISSN 2580-4588	Pengembangan karir (X) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	karir (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
21.	Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, Denok Sunarsi, Mujahidin & Diah Asdiani Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 4, Juli 2019 ISSN 2622-8882 E-ISSN 2622-9935	Variabel Independen: Pengembangan karir (X1) Pelatihan kerja (X2) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	1. Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Pelatihan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
22.	Moh. Sutoro Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 1, Oktober 2019 ISSN 2622-8882 E-ISSN 2622-9935	Variabel Independen: Pengembangan karir (X) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	3. Pengembangan karir (X) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y)
23.	Desi Permatasari & Yeki Candra Jurnal Ekonomi dan Manajemen Sistem Informasi (JEMSI), Vol 1, Issue 3, Januari 2020 E-ISSN 2686-5238 P-ISSN 2686-4916	Variabel Independen: Pengembangan karir (X1) <i>Self efficacy</i> (X2) Motivasi (X3) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	1. Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) 2. <i>Self efficacy</i> (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) 1. Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)
24.	Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel & Yantje Uhing	Variabel Independen: Pengembangan karir (X1)	1. Pengembangan karir (X1) berpengaruh

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	Jurnal EMBA, Vol. 6, No. 1 Januari 2018 ISSN 2303-1174	Pelatihan (X2) Motivasi (X3) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	terhadap kinerja (Y) 2. Pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) 3. Motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y)
25.	Muhammad Dedi Syahputra & Hasrudy Tanjung Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol. 3, No. 2, September 2020 E-ISSN 2623-2634	Variabel Independen: Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) Pengembangan karir (X3) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	1. Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Pelatihan (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) 3. Pengembangan karir (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)
26.	Sinta Nuriah, Nurul Qomariyah & Trias Setyowati Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi (JIMEA), Vol. 6 No. 1, Tahun 2022 P-ISSN 2541-5255 E-ISSN 2621-5306	Variabel Independen: Pengembangan Karir (X1) Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen: Kinerja (Y)	1. Pengembangan Karir (X1) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) 2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja (Y) 3. Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y)

C. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2014). Penelitian ini didukung oleh Sugiono, dkk (2021), Hereyanti, dkk (2020), dan Permatasari & Candra (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen menurut Wibowo (2014) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sedangkan Wibowo (2014) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota. Sedangkan Khan dkk (2010)

dalam Noviardy & Aliya (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi Pegawai, akan mampu meningkatkan kinerja Pegawai dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah juga kinerja Pegawai tersebut. Penelitian ini didukung oleh Noviardy & Aliya (2020), Budiantara, Mitariani & Imbayan (2022), dan Gunawan & Wibowo (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

H₂ : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Nabawi, 2019). Penelitian ini didukung oleh Darmadi (2020), Yuliantari & Prasasti (2020) dan Tangkawarouw, dkk (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

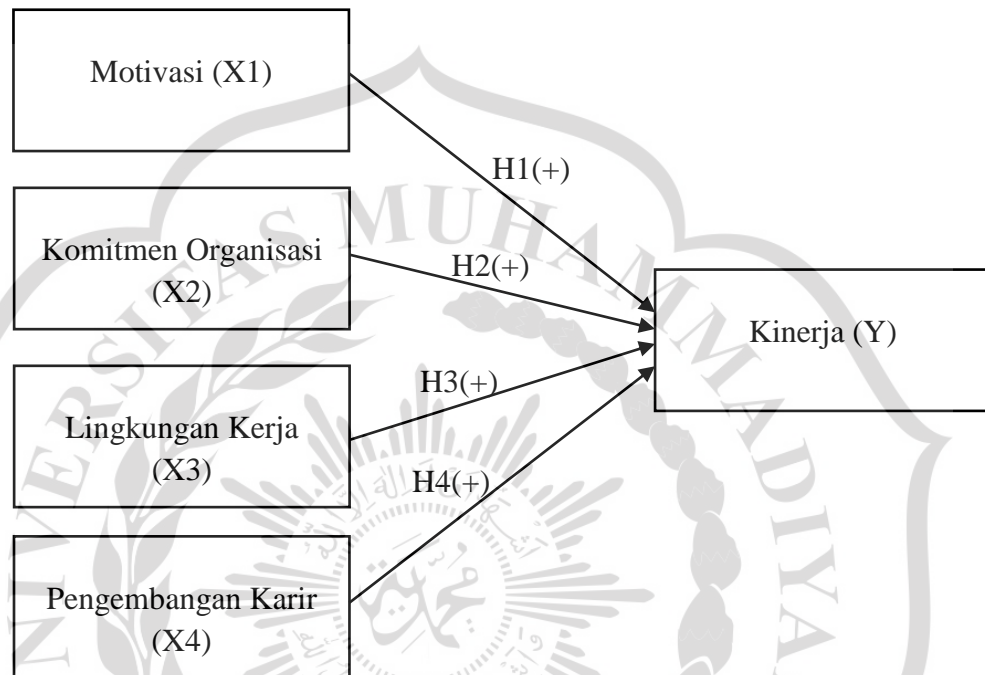
H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Yusup & Saragih (2020) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi secara umum. Dan Syahputra & Tanjung (2020) menyatakan bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir Pegawai dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Penelitian ini di dukung oleh Permatasari & Candra (2020) dan Yusup & Saragih (2020) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

H₄ : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka kerangka penelitian pada penelitian ini adalah :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

→ : Hubungan secara parsial

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka berpikir dan premis yang sudah diuraikan sebelumnya. Dari teori dan uraian diatas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- H4 : Pengembangan Karir berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

