

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kinerja**

##### **1. Definisi Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) dalam Suparno (2014;131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Nawawi (2004) dalam Widodo (2014:131) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2014), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

##### **2. Membangun Kinerja**

- a. Penentuan gaji. Hasil deskripsi jabatan akan berfungsi menjadi dasar untuk perbandingan pekerjaan dalam suatu organisasi dan dapat

dijadikan acuan pemberian gaji yang adil bagi pegawai dan sebagai data pembanding dalam persaingan organisasi.

- b. Seleksi karyawan. Deskripsi jabatan sangat dibutuhkan dalam penerimaan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- c. Orientasi. Deskripsi jabatan dapat mengenalkan tugas-tugas pekerjaan yang baru pada karyawan dengan cepat dan efisien.
- d. Penilaian kinerja. Deskripsi jabatan menunjukkan perbandingan bagaimana seorang karyawan memenuhi tugasnya dan bagaimana tugas itu seharusnya dipenuhi.
- e. Pelatihan dan pengembangan. Deskripsi jabatan akan memberikan analisis akurat mengenai pelatihan yang diberikan dan perkembangan untuk membantu pengembangan karier.
- f. Uraian dan perencanaan organisasi, perkembangan awal dari deskripsi jabatan menunjukkan dimana kelebihan dan kekurangan dalam pertanggungjawaban. Dalam hal ini deskripsi jabatan akan menyeimbangkan tugas dan tanggungjawab.
- g. Uraian tanggungjawab. Deskripsi jabatan akan membantu individu untuk memahami berbagai tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Sinambela, 2017:485-486).

Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuat standar pencapaian melalui penulisan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika pekerjaan akan dilakukan. Kinerja yang baik akan

dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik, (Sinambela, 2017:486)

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widodo (2014) kinerja dipengaruhi oleh :

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Widodo (2014) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya :

- a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*) artinya pegawai yang memiliki (IQ) di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah

mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kinerja.

#### 4. Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2007) dalam Widodo (2015:136) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu :

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, ketrampilan, dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kedisiplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

#### 5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan dalam Prastyo dkk (2016) dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

a. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit. Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

c. Keandalan

Keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat tepat, akurat dan benar.

d. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

e. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah ditetapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

## **B. Motivasi**

### **1. Definisi Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak” Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan Malayu S.P. Hasibuan (2001) dalam Sunyoto (2012). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Herzberg (1966) dalam Linawati (2014) menyampaikan teori motivasi ganda yang mengemukakan 16 faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja secara optimal yang dikenal dengan istilah motivasi kerja intrinsik (motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas) dan motivasi ekstrinsik (motivasi yang mengelilingi pekerjaan dan tidak berfungsi motivasional) Gibson dkk (2014).

## 2. Teori Motivasi

### a. Teori X dan Y

Mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan Y (positif), menurut teori X ada empat pengandaian yang dipegang manajer :

- 1) Karyawan secara inbern tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- 2) Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- 4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Kontras dengan pandangan negative ini mengenai kodrat manusia ada empat teori Y :

- 1) Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- 2) Orang akan menjalankan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- 3) Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.

### b. Teori Vroom (dalam Suparno, 2014) tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil

dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom (1964) dalam Widodo (2014), tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu :

- 1) Ekspektasi (harapan) keberhasilan suatu tugas
- 2) Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan *outcome* tertentu).
- 3) Valensi, yaitu respon terhadap *outcome* seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

c. Teori dua faktor dari Federick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga “Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor “higienis” (*hygiene factors*). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari (Sunyoto, 2012:195) :

- 1) Prestasi

- 2) Promosi atau kenaikan pangkat
- 3) Pengakuan
- 4) Pekerjaan itu sendiri
- 5) Penghargaan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Keberhasilan dalam bekerja
- 8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi :

- 1) Gaji
- 2) Kondisi kerja
- 3) Status
- 4) Kualitas supervisi
- 5) Hubungan antar pribadi
- 6) Kebijakan dan administrasi perusahaan

### **3. Tujuan Motivasi**

Motivasi adalah salah satu usaha dalam mengarahkan karyawan agar dapat bekerja lebih maksimal sesuai dengan keinginan perusahaan.

Saydam (1996) dalam Maulana dkk (2015) memberikan penjelasan tujuan dari motivasi, yaitu :

- a. Meningkatkan prestasi kerja
- b. Meningkatkan disiplin kerja
- c. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- d. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

- e. Menumbuhkan rasa loyal karyawan terhadap perusahaan
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- g. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan

## **C. Motivasi Intrinsik**

### **1. Definisi Motivasi Intrinsik**

Menurut Suwatno (2011) dalam Prahiawan dan Simbolon (2014) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Usman (2009) dalam Prahiawan dan Simbolon (2014) mengatakan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Sedangkan menurut Siagian (2004) dalam Maulana dkk (2015) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpuaskan.

### **2. Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Herzberg (1966) dalam Rahmah dkk (2013) Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Menurut Suwatno (2011) dalam Prahiawan dan Simbolon (2014) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Sedangkan menurut Permana (2009) dalam Maulana dkk (2015) memberikan pendapat bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu yang dikenal dengan faktor motivasional dan berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Herzberg (1966) dalam Rahmah dkk (2013) yang tergolong sebagai indikator motivasi intrinsik antara lain :

- 1) Keberhasilan (*achievement*)
- 2) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 4) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 5) Pengembangan (*advencement*)

#### **D. Motivasi Ekstrinsik**

##### **1. Definisi Motivasi Ekstrinsik**

Menurut Herzberg (1966) dalam Rahmah dkk (2013) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan *hygiene factor*. Permana (2009) dalam Maulana dkk (2015) menjelaskan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi

yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar diri seseorang yang menentukan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

## **2. Indikator Motivasi Ekstrinsik**

Berdasarkan teori motivasi Herzberg (1966) dalam Rahmah dkk (2013) maka indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

- 1) Kebijakan dan administrasi (*policy and administration*)
- 2) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- 3) Kondisi kerja (*working condition*)
- 4) Gaji (*wages*)

## **E. Lingkungan Kerja**

### **1. Definisi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat

menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Lingkungan kerja adalah sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan pekerjaan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000) dalam Shimko (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban. Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sarwoto (2007) dalam Sidanti (2015) :

a. Lingkungan kerja fisik

Merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, di antaranya adalah :

1) Tata ruang kerja yang tepat

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam

melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan biaya yang banyak.

2) Cahaya dalam ruangan yang tepat

Cahaya dalam ruangan atau penerangan ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Suhu dan kelembapan udara yang tepat

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi

Kerja suara yang bunyi bias sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara yang bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bias menjadi tidak optimal, oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara

bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5) Hubungan antar rekan kerja

Dengan suasana kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja karyawan. Suasana dalam perusahaan yang baik dapat dilihat dari hubungan antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya. Dengan adanya hubungan yang baik, maka dapat menimbulkan saling pengertian antara pimpinan dengan karyawan serta dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

6) Keamanan kerja karyawan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan itu akan mendorong motivasi kerja karyawan sehingga kinerja menjadi baik. Rasa aman di sini meliputi diri pribadi maupun luar pribadi. Kaitan dengan diri pribadi adalah menyangkut keselamatan selama bekerja dan terjaminnya karyawan dalam memperoleh pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan, selama ia melaksanakan tugasnya dengan prestasi kerja yang memuaskan. Sedangkan rasa aman dari luar pribadi adalah terjaminnya milik karyawan dari adanya perusakan dan pencurian.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat. Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu :

- 1) Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.

- 3) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 4) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar , baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan. Kedua jenis Lingkungan kerja diatas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa 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. Indikator Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2002) dalam Shimko (2012:155) yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan

## F. Penelitian Terdahulu

No	Nama Pengarang & Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Wawan Prahiawan, Nopiyana Simbolon (2014)	Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari	Analisis Regresi	Motivasi intrinsik <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja.
2.	Hari Puspito Lukito, Andi Tri Haryono, M Mukeri Warso (2016)	Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Studi pada BTPN Syariah Semarang	Analisis Regresi	Motivasi intrinsik <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
3.	Sitti Hasbiah (2014)	Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Departemen Agama Makassar	Analisis Regresi	Motivasi intrinsik <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
4.	Linawati (2014)	Pengaruh motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Studi pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang	Analisis Regresi	Motivasi intrinsik <b>tidak berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja

No	Nama Pengarang & Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
				karyawan.
5.	Fakhrian Harza Maulana, Djamhur Hamid, Yuniadi Mayoan (2015)	Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang	Analisis Regresi Berganda	Motivasi intrinsik <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
6.	Eko Prastyo, Leonardo Budi Hasiolan, Moh. Mukeri Warso (2016)	Pengaruh motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara	Analisis Regresi	Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja.
7.	Nanda Setiawan, Marnis, Rio J.M Marpaung (2015)	Pengaruh kompetensi individu, insentif, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divre Kampar	Analisis Regresi	Motivasi intrinsik <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
8.	Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lapien, Lucky Dotulong (2015)	Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	Analisis Regresi	Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja.
9.	Ferry Setiawan, A.A Sg. Kartika Dewi (2014)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Berkat Anugrah	Analisis Regresi	Lingkungan kerja <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja.
10.	Agustina Rahmah,	Pengaruh komitmen	Analisis Regresi	Motivasi intrinsik

No	Nama Pengarang & Tahun	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Ahmad Alim Bachri, Anna Nur Faidah (2013)	organisasional, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Dokter Studi pada Dokter RSUD Ulin Banjarmasin		<b>berpengaruh signifikan</b> terhadap kinerja karyawan.
11.	Wafula Milka, Korir Michael, Tirong Tanui (2015)	<i>Effect of Extrinsic Motivation on Employee Performance in Medium Class Hotels in Kisumu City, Kenya</i>	Analisis Regresi	Motivasi ekstrinsik <b>berpengaruh</b> terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Google Scholar

## G. Kerangka Pemikiran

### 1. Hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan

Menurut Siagian (2004) dalam Maulana dkk (2015) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi yang ada dalam diri seorang individu maka kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Prahiawan dkk (2014) ; Lukito dkk (2016) ; Hasbiah (2014) ; Maulana dkk (2015) ; Marpaung dkk (2015) ; dan Rahmah dkk (2013) yang menguji hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

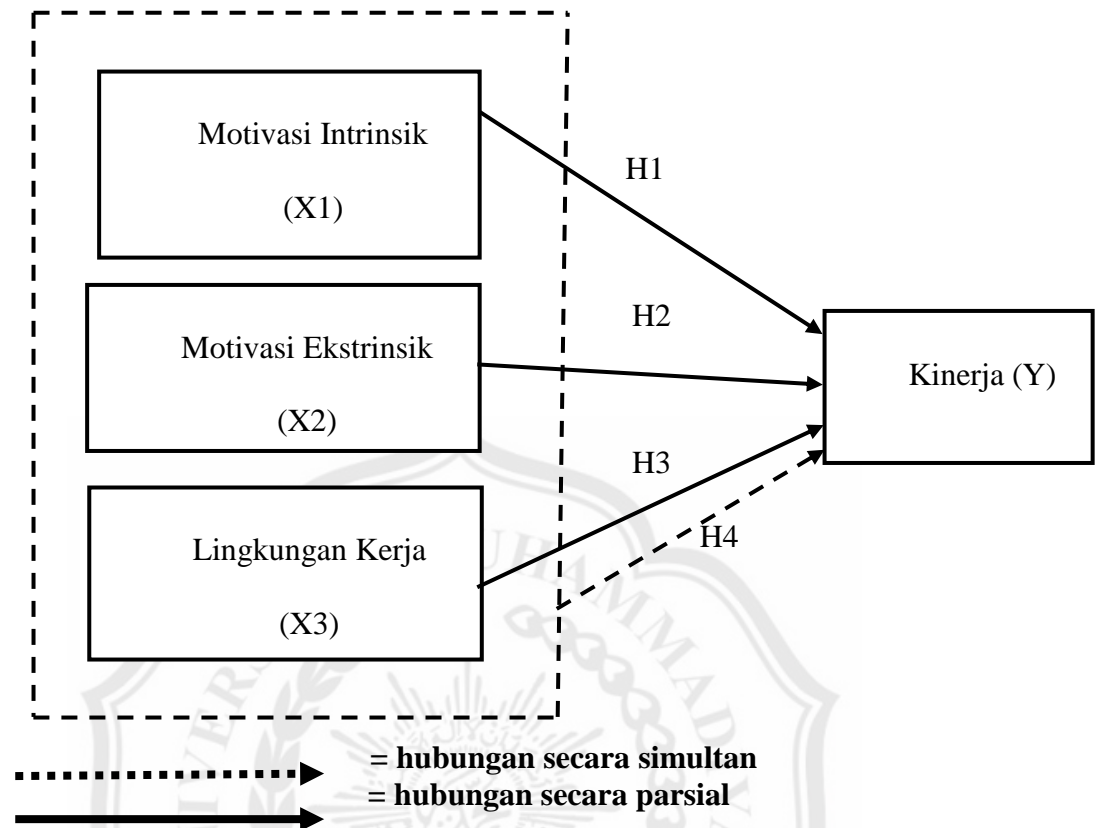
### 2. Hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan

Menurut Herzberg (1966) dalam Rahmah dkk (2013) Motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan *hygiene factor*. Selain

motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan semakin meningkatnya motivasi ekstrinsik maka kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hasbiah (2014) ; Linawati (2014) ; Maulana dkk (2015) dan Milka dkk (2015) yang menguji hubungan motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan**

Logahan (2009) dalam Runtunuwu dkk (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Adanya lingkungan kerja fisik dan non fisik yang membuat karyawan aman dan nyaman dalam bekerja dapat membuat karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat, Prahiawan dan Simbolon (2014). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Prahiawan dkk (2014) ; Prastyo dkk (2016) ; Runtunuwu dkk (2015) ; Setiawan dan Dewi (2014) yang menguji hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



## H. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan dan teori-teori diatas yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini mengambil hipotesis sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi ekstrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan