

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data. Penelitian tersebut adalah :

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Untuk mencapai tujuan ini digunakan pendekatan Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda.

Hasil penelitiannya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, dan Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama.

Kedua penelitian yang lakukan Tho, Ivone (2010) Tentang Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Fak-Fak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor-faktor motivasi dan menganalisis variabel-variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di pemerintah kabupaten Fak-Fak. Untuk mencapai tujuan ini model yang digunakan dalam

menganalisis data pada penelitian ini adalah Regresi linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di pemerintahan kabupaten Fak-Fak.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Putra. dkk. (2013), Tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja studi pada Karyawan PT Naraya Telematika Malang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Naraya Telematika Malang. Serta mengetahui dan menjelaskan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Naraya Telematika Malang. Untuk mencapai tujuan ini metode yang digunakan adalah explanatory research (penelitian penjelasan), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis statistik deskriptif dan Analisis statistik inferensial.

Hasil penelitian ini adalah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja

fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.

Keempat penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2012), Tentang Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran SMA Negeri se-Kabupaten Kendal. analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran di SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal baik secara parsial maupun simultan.

Perbedaan penelitian Aminullah (2014) dengan penelitian terdahulu yaitu indikator dan tempat penelitian. indikator variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah variabel motivasi Menggunakan teori ERG yang mana indikatornya terdiri atas: Existence, Relatedness, dan Growth. Sedangkan objek penelitian dalam penelitian ini adalah PT Perkebunan Nusaantara XII. Sedangkan persamaan penelitiannya dengan penelitian terdahulu adalah variabel yang digunakan (motivasi, lingkungan kerja dan kinerja) dan metode penelitiannya berupa kuantitatif.

**TABEL 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Nama Peneliti/Tahun	Variable	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	<i><b>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan study pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten (Management Analysis Journal)l. Journal Vol. 1 No. 1</b></i>	Bachtiar(2012)	<i><b>Motivasi (<math>X_1</math>)</b></i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>physiological-need</i></li> <li>• <i>safety-need</i></li> <li>• <i>social-need</i></li> <li>• <i>esteem-need</i></li> <li>• <i>self-actualization-need</i></li> </ul> <i><b>Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>)</b></i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Suasana kerja</i></li> <li>• <i>Hubungan dengan non fisik</i></li> <li>• <i>Tersedianya fasilitas kerja</i></li> <li>• <i>Penerangan/ cahaya</i></li> <li>• <i>Sirkulasi udara</i></li> <li>• <i>Kebisingan</i></li> <li>• <i>Bau tidak</i></li> </ul>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.	<i>Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi dan regresi linier berganda.</i>	<p>(1) <i>Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.</i></p> <p>(2) <i>Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.</i></p> <p>(3) <i>Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Aqua Tirta Investama Klaten.</i></p>

			<p><i>Sedap</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Keamanan</li> </ul> <p><b>Kinerja (Y)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Kuantitas</li> <li>•Kualitas</li> <li>•Keandalan</li> <li>•Kehadiran</li> <li>•Kemampuan bekerja sama</li> </ul>			
2	<p><b>Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintahan Kabupaten Fak-Fak Iqtishoduna (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam.Vol. 6 No.1 2010)</b></p>	<p>Tho, Ivone(2010)</p>	<p><b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Kebutuhan fisiologis</li> <li>•Kebutuhan keamanan</li> <li>•Kebutuhan sosial</li> <li>•Kebutuhan penghargaan</li> <li>•Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ul> <p><b>Kinerja (Y)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Kemampuan</li> <li>•Kepribadian</li> <li>•Minat Kerja</li> </ul>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor motivasi berpengaruh kinerja karyawan pemerintah kabupaten Fak-Fak.</p>	<p>Regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama (simultan) variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di pemerintahan kabupaten Fak-Fak.</p>
3	<p><b>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja</b></p>	<p>Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami,</p>	<p><b>Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Pembagian</li> </ul>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh</p>	<p>Metode yang digunakan adalah penelitian</p>	<p>(1)adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja</p>

	<i>studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang (Jurnal administrasi bisnis, Vol. 6 No. 1</i>	<i>Muhammad Soe'oad Hakam (2013)</i>	<p><i>kerja</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Tanggung jawab</i></li> <li>• <i>Mekanisme tugas</i></li> <li>• <i>Berkonsultasi dengan atasan</i></li> <li>• <i>Hubungan pemimpin</i></li> <li>• <i>Komunikasi pemimpin</i></li> <li>• <i>Kerja sama</i></li> <li>• <i>Kebebasan berpendapat</i></li> <li>• <i>Atribut organisasi</i></li> </ul> <p><b>Kinerja (Y)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kuantitas</i></li> <li>• <i>Kualitas</i></li> <li>• <i>Ketepatan waktu</i></li> </ul>	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT.Naraya Telematika Malang.	<i>eksplanatori.dengan pendekatan kuantitatif</i>	<p><i>karyawan studi pada karyawan PT. Naraya Telematika Malang.</i></p> <p><i>(2)lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar.</i></p>
4	<b><i>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten</i></b>	<i>Iskandar (2012)</i>	<p><b>Motivasi (<math>X_1</math>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Upah</i></li> <li>• <i>Kesempatan promosi</i></li> <li>• <i>Hubungsn personal individu</i></li> </ul>	untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang meliputi perencanaan	<i>Kuantitaif, metode yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda</i>	<p><i>(1)motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal</i></p> <p><i>(2)lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA</i></p>

	<p><b>Kendal</b> <b>(Management</b> <b>Analysis</b> <b>Journal) Journal</b> <b>Vol. 1 No. 2</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Keamanan</i></li> <li>• <i>Keselamatan kerja</i></li> </ul> <p><b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>kebijaksanaan pimpinan</i></li> <li>• <i>perubahan tujuan</i></li> <li>• <i>keterampilan anggota</i></li> <li>• <i>peraturan baru yang berlaku dalam organisasi</i></li> </ul> <p><b>Kinerja (Y)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Perencanaan pembelajaran</i></li> <li>• <i>Program pengajaran</i></li> <li>• <i>Media pembelajaran</i></li> </ul>	<p>pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran SMA Negeri se-Kabupaten Kendal</p>		<p><i>Negeri Se-Kabupaten Kendal.</i></p> <p><i>(3) Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal.</i></p>
--	---	--	---	--	--	---

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Motivasi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2005:146), motivasi adalah dorongan atau daya penggerak. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Sedang menurut Martoyo (1990:138), motivasi adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain motivasi adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Pendapat Handoko (1992:9) mendefinisikan motivasi sebagai kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer karena manajer harus bekerja atau dengan melalui orang lain.

Selanjutnya menurut Samsuddin (2000:134) memberikan pendapat tentang pengertian motivasi sebagai berikut “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dari beberapa pendapat tersebut tentang motivasi dapat ditarik

kesimpulan bahwasanya motivasi merupakan salah satu seni untuk mendorong atau menggerakkan bawahan agar mereka mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan sehingga perusahaan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut.

### **2.2.1.2 Teori Motivasi**

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2007:330), teori motivasi diantaranya, yaitu:

#### **1. Teori Hierarki kebutuhan Maslow**

Abramam Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkan dalam lima tingkat yang berbentuk pyramid, orang memulai dorongan dari tingkat bawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan hirarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar memenuhi.

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima dan memiliki).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta kekurangan).

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

## 2. ERG Theory

Menurut Winardi (2004:78) teori ERG merupakan teori yang dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari universitas Yale, pada akhir tahun 1960. teori ini timbul karena ia tidak puas dengan teori kebutuhan Maslow. Alderfer mengemukakan tiga kategori kebutuhan, yaitu:

### a. *Eksisistence* (Keberadaan)

*Eksisistence*, merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Eksisistence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman. Oleh karena kebutuhan ini amat mendasar untuk dipenuhi dengan sebaik baiknya, agar konsentrasi pikiran dan perhatian karyawannya terpusat untuk melaksanakan pekerjaan.

### b. *Relatedness* (kekerabatan)

*Kekerabatan*, merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sekitarnya. Setiap orang dalam hidup dan pekerjaannya selalu berhubungan dengan orang. Dalam teori kekerabatan ini mencakup semua kebutuhan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang yang lain. Mereka akan terlibat dengan kegiatan saling menerima, Pemberian pengertian, dan sebagainya yang merupakan proses kekerabatan. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan sebagian

kebutuhan prestise, dalam teori Maslow. seorang pemimpin yang mempunyai bawahan haruslah memerhatikan kebutuhan kekerabatan ini yang terdapat pada diri setiap orang, dan berupaya untuk memenuhinya.

c. *Growth* (pertumbuhan)

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi. Kebutuhan ini sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri. Dalam kebutuhan ini akan dikombinasikan kedua kebutuhan ini walaupun dilihat dari kebutuhan masing-masing yang amat berbeda. Akan tetapi, fokus perhatian dan perkembangan, maka cara pengkombinasian ini dapat diterima, bila kebutuhan ini dapat dipenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri.

Alderfer mengatakan bahwa bila kebutuhan akan eksistensi tidak terpenuhi, pengaruhnya makin kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya mungkin masih penting dalam mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan.

Adapun teori kepuasan menurut Alderfer (dalam Stoner dan Freeman, 1994:134), mengemukakan bahwa teori eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (ERG) ini membedakan dua hal dasar. Pertama memecahkan kebutuhan-kebutuhan kedalam tiga kategori : kebutuhan eksistensi (kebutuhan fundamental), kebutuhan hubungan (kebutuhan akan

hubungan interpersonal) dan kebutuhan pertumbuhan (kebutuhan hubungan interpersonal atau pengaruh produktif). Kedua, dan lebih penting menekankan bila pertumbuhan yang lebih tinggi dikecewakan, kebutuhan yang lebih rendah walaupun sudah terpenuhi akan segera muncul kembali. Rangkaian kategori ini telah sangat berguna untuk mengukur beberapa banyak kebutuhan yang ada pada seseorang pada suatu saat tertentu. Pendekatan ini mengikuti bahwa tidak semua orang mempunyai kebutuhan dasar yang sama banyaknya.

Teori ERG ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris. Perbedaannya antara teori ERG dengan teori Maslow *needs hierarchy theory* adalah:

- Teori ERG, menyatakan lebih dari satu kebutuhan yang dapat bekerja pada saat-saat yang bersamaan, artinya tidak selalu harus bertingkat-tingkat seperti yang dikemukakan oleh Maslow.
- Teori ERG, menyatakan bahwa jika untuk mencapai pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi sulit dicapai keinginan untuk memuaskan keinginan yang lebih rendah menjadi meningkat.

Menurut Sutrisno (2009:124), teori ini lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari, karena berbagai kebutuhan manusia yang kompleks itu diusahakan pemuasan secara simultan, meskipun sudah dengan barang tentu dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda, baik antara seseorang dengan orang lain maupun oleh seseorang pada waktu yang berbeda-beda.

### 2.2.1.3 Indikator Motivasi

Menurut Alderfer dalam (Munandar, 2011:329) dalam Teori ERG ada tiga faktor kebutuhan yang harus dipenuhi yaitu:

1. Kebutuhan eksistensi (*existence needs*), merupakan kebutuhan akan substansi material seperti keinginan untuk memperoleh makan, air, perumahan, uang, mebel, dan mobil. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan rasa aman dari Maslow.
2. Kebutuhan hubungan (*relatedness needs*), merupakan kebutuhan untuk membagi pikiran dan perasaan dengan orang lain dan membiarkan mereka menikmati hal-hal yang sama dengan kita. Individu berkeinginan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan orang lain yang di anggap penting dalam kehidupan mereka dan mempunyai hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan rekan kerja. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan estem (penghargaan) dari Maslow.
3. Kebutuhan pertumbuhan (*growth needs*), merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan kecakapan mereka secara penuh. Selain kebutuhan aktualisasi diri, juga mencakup bagian intrinsik dari kebutuhan harga diri dari Maslow.

### 2.2.1.4 Motivasi dalam Pandangan Islam:

Menurut Nurdiana (2008:199) dalam Islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah

ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima yaitu haji. Dalam hadis Bukhori yang artinya:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا عُبَيْدُ اللَّهِ بْنُ سَعِيدٍ عَنِ الرَّهْرِيِّ عَنِ سَعِيدِ بْنِ الْمُسَبِّبِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ سَمِعَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْأَعْمَلِ أَفْضَلُ قَالَ إِيْمَانٌ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ قِيلَ ثُمَّ مَاذَا قَالَ حَجَّادٌ فِي سَبِيلِ اللَّهِ قِيلَ ثُمَّ مَاذَا قَالَ حَجَّ مَبْرُورٌ

Artinya : *Nabi ditanya: "Amalan apa yang paling mulia?" Ia menjawab: "Iman kepada Allah dan Rasul-nya." Kemudian apalagi?" Ia menjawab: "Jihad fisabilillah." Kemudian apala apa?" Ia menjawab Haji yang mabrur." (Matan lain; Muslim 118, Turmuzi 1582, Nasa' i 2577, 3079, Ahmad 7198, 7273, 7320, 7525, 7729, Darimi 2286).*

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al-ulya* yakni tangan diatas, yang semula menjadi *mustabiq* termotivasi agar menjadi *muzakki*. Seseorang yang hanya bekerja untuk mencukupi dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka, akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

Dalam hadist Bukhori yang artinya:

حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِّ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدَ سَمِيعَ أَبِي مَسْعُودٍ الْبَدِيِّ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِ صَدَقَةٌ

Artinya : *Nabi bersabda: " Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah." (Matan lain: Muslim 1669, Turmuzi 1888, Ahmad 16463, Darimi 2549, Ahmad 16463, 16487, 21316, 2549).*

Djalaludin (2007:12-13) dalam bukunya manajemen Qur'ani, menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting bagi produktifitas kerja. Al-Qur'an menceritakan bahwa Fir'aun menjanjikan kepada tukang sihir akan memberikan upah dan kedudukan tinggi seandainya mereka menang dalam menghadapi Musa Alaihissalam :

فَلَمَّا جَاءَ السَّحَرَةُ قَالُوا لِفِرْعَوْنَ أَإِنَّا لَنَا أَجْرًا إِن كُنَّا نَحْنُ الْغَالِبِينَ ﴿٤١﴾ قَالَ نَعَمْ وَإِنَّكُمْ إِذَا لَّمِنَ الْمُفْرَبِينَ ﴿٤٢﴾

Artinya : "Maka tatkala ahli-ahli sihir datang, merekapun Fir'aun: "apakah kami sungguh-sungguh mendapatkan upah yang besar jika kami adalah orang-orang yang menang?" Fir'aun menjawab: "Ya, kalau demikian, sesungguhnya kamu sekalian benar-benar akan menjadi orang yang didekatkan (kepadaku)". (Al Syu'ara' (26): 41-42).

Akan tetapi ketika para tukang sihir itu menemukan menemukan kebenaran sejati, maka motivasi materi yang dijanjikan oleh Fir'aun menjadi tidak berarti. Karena ternyata yang sesungguhnya yang dibutuhkan oleh manusia bukan semata materi, tetapi ada nilai yang juga menjadi kebutuhan dasar manusia yang seringkali mengalahkan kebutuhan materinya.

Adalah hamba yang shalih, Dzul Qarnain, ketika dapat tugas untuk membangun dan dengan imbalan materi beliau menolak. Beliau lebih memilih karunia Allah dari pada upah materi yang tidak mempunyai arti bagi hidupnya.

Firman Allah:

قَالُوا يَنْذَا الْقَرْنَيْنِ إِنَّ يَأْجُوجَ وَمَأْجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَى  
 أَنْ تَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا ﴿١٨﴾ قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ  
 وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا ﴿١٩﴾

Artinya :*“Mereka berkata: “Hai Dzulkarnain, sesungguhnya Ya’juj dan Ma’juj itu orang-orang yang membuat kerusakan dimuka bumi, maka dapatkah kami memberikan suatu pembayaran kepadamu, supaya kamu membuat dinding diantara kami dan mereka?” Dzulkarnain berkata: “apa yang telah dikuasakan oleh Tuhanku terhadapnya adalah lebih baik, maka tolonglah akau dengan kekuatan (manusia dan alat-alat), agar aku membuatkan dinding antara kamu dan mereka”*(Qs. Al Kahfi (18): 94-95).

## 2.2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Kusriyanto (1991:4) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah, hingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut Sedarmayati (2001:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai seseorang maupun sebagai kelompok”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

#### **2.2.2.2 Kondisi Lingkungan Kerja yang Mempengaruhi Kegiatan Manusia**

Menurut Sedarmayati (2009:28) ada beberapa faktor yang dapat yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia / pegawai; diantaranya adalah:

1. Penerangan/ cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/ suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

### 2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: (a) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya, (b) lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misal temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain

#### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki setatus jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendak diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri” (Nitisemito, 2000:183). Jadi, lingkungan kerja non fisik itu juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

#### 2.2.2.4 Lingkungan Kerja dalam Pandangan Islam

Menurut Djakfar (2010:257) Allah adalah pemilik mutlak (haqiqiyah), sedang manusia sebatas pemilik sementara (temporer) yang berfungsi sebagai penerima amanah. Manusia didorong untuk mencari rejeki, namun tanpa mengabaikan kepentingan akhirat. Selain itu didorong untuk berbuat ihsan (baik) dan dilarang membuat kerusakan dimuka bumi, sebagaimana firmanNya:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ  
 كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: “ dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. (QS. Al-Qashash, 28: 77)

Bekerja dalam Islam merupakan bagian dari ibadah, karena itu dalam melakukan proses produksi sangat ditekankan agar kaum muslimin memperhatikan batas halal dan haram dalam bekerja dan kita dituntun untuk berbuat ihsan baik dengan keluarga ataupun dengan sesama, dan sebaliknya kita dilarang untuk berbuat kerusakan.

### 2.2.3 Kinerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut :

1. Stoner (1987) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan
2. Bernardin dan Russel (1993) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu
3. Handoko (2000) mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
4. Suntoro (1990) dalam bukunya Panji mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan hal di atas, Tika (2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

#### **2.2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Sihotang (2007:186), ada beberapa macam tujuan penilaian prestasi kerja untuk berbagai kepentingan yaitu :

- Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan
- Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru
- Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan

- Menetapkan kebijakan baru dalam rangka reorganisasi
- Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Sedangkan manfaat penilaian kinerja menurut Manguprawira (2004) dalam Meldona (2009:261) sebagai berikut:

- Perbaikan kinerja  
Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
- Penyesuaian kompensasi  
Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
- Keputusan penempatan  
Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.
- Kebutuhan pelatihan dan pengembangan  
Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
- Perencanaan dan pengembangan karir  
Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.
- Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

- Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan penyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

- Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

- Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah suatu yang bersifat diskriminasi.

- Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

- Umpan balik pada SDM

Kinerja baik dan buruk di seluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

### 2.2.3.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja (prestasi) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi kinerja karyawan secara periodik. Sementara Dharma (2000:150) menjelaskan banyak cara pengukuran yang dapat digunakan seperti penghematan kesalahan dan banyak lagi. Hal ini berkaitan dengan :

- **Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

- **Kualitas**

Kualitas merupakan ketelitian, ketrampilan, dan kesesuaian dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standart kerja yang ditetapkan.

- **Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu merupakan kemampuan seorang karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan jangka waktu yang tertentu.

Menurut Wirawan (2009:5), setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

- **Kuantitatif (seberapa banyak)**

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja yang harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

- **Kualitatif**

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.

- **Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk**

Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

- **Efektivitas penggunaan sumber organisasi**

Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan dinyatakan menggunakan jumlah sumber tertentu.

- **Cara melakukan pekerjaan**

Digunakan sebagai standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melakukan pekerjaan.

- **Efek atas suatu upaya**

Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.

- **Metode melaksanakan tugas**

Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode, dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.

- Standar sejarah

Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar yang sekarang. Standar masa sekarang dinyatakan lebih tinggi atau lebih rendah daripada standar masa lalu dalam pengertian kuantitas dan kualitas.

- Standar nol atau absolut

Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu. Standar ini dipakai jika tidak ada alternatif lain.

#### **2.2.3.4 Indikator Kinerja**

Menurut Supriyanto (2010:141) terdapat 10 (sepuluh) indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas

Yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kualitas kegiatan yang mampu diselesaikan disesuaikan sesuai standar. Kuantitas juga dapat diartikan untuk mengukur berapa banyak jumlah *output* (barang) yang mampu dihasilkan.

2. Kualitas

Yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dibanding dengan setandar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, kebersihan, keteraturan sedang untuk barang biasanya adalah model, bahan, *image*, dll.

3. Ketepatan waktu

Yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan setandar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

4. Kedisiplinan

Yaitu kemampuan untuk dapat kerja sesuai dengan aturan aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar peraturan organisasi.

5. Kepemimpinan

Yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6. Kreativitas dan inovasi

Yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.

7. Kehadiran/absensi

Yaitu jumlah kehadiran dibanding dengan setandar yang telah ditentukan kehadiran ini meliputi: jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidakhadiran.

8. Kerja sama tim

Yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.

9. Tanggung jawab

Yaitu kemampuan untuk bekerja sama secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja.

10. Perencanaan pekerjaan

Yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.2.3.5 Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja merupakan hal yang penting di perhatikan, didalam islam bekerja merupakan kewajiban setiap orang yang sudah mempunyai kewajiban untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan diri maupun keluarganya, apalagi jika dalam bekerja itu niatnya untuk ibadah kepada Allah swt maka nilainya adalah sama dengan ibadah.

Bekerja menurut islam, adalah wajib hukumnya. Dalam Supriyanto dan Masyhuri (2010:133) Yusanto et. al(2002) menyebutkan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain, misalnya: shalat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapat kedudukan yang tinggi di sisi Allah SWT. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap profesional dalam segala jenis pekerjaannya.

Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal, yaitu:

1. *Kafa'ah* yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Sebagaimana disebutkan dalam QS. Al-Mujaadilah, 58: 11:

اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : “...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.” (QS. Al-Mujaadilah, 58: 11)

2. *Himmatul 'Amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, hal ini dapat diraih dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong atau motivasi utama dalam bekerja.
3. *Amanah* yaitu terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku, sikap amanah mutlak harus dimiliki seorang muslim karena setiap apa yang dilakukan di dunia ini pasti akan dimintai pertanggung jawaban di tingkat tertinggi di akherat kelak.

Hafidhuddin (2003:63) juga menyebutkan bahwa profesional dalam hal ini tidak hanya diukur dengan seberapa gaji yang diperoleh tetapi profesionalisme harus dimaknai lebih kepada bekerja dengan maksimal dengan penuh komitmen serta kesungguhan, seperti telah disebutkan dalam al-Qur'an yang berbunyi:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: “Katakanlah, ‘Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing - masing, maka tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya’” (QS. al-Israa’:84).

## 2.2.4 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.4.1 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Winardi (2002) mengemukakan bahwa “istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti

menggerakkan (to move)”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007:141). Ishak dan Hendri (2003), mengemukakan bahwa “motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja”. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Margareth (2013), dalam hasil penelitiannya tentang tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil adanya Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan study kasus pada Divisi Network Management PT. Indosat, Tbk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andrey, dkk (2013) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (AJP) Malang Adapun hasil penelitiannya Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel motivasi dan kemampuan kerja baik secara simultan ataupun secara parsial, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (AJP) Malang dan penelitian yang dilakukan oleh Sarrah (2013) tentang pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Bentara

Sinergies Multifinance (PT. BESS Finance) dan menyimpulkan dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

#### **2.2.4.2 Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja**

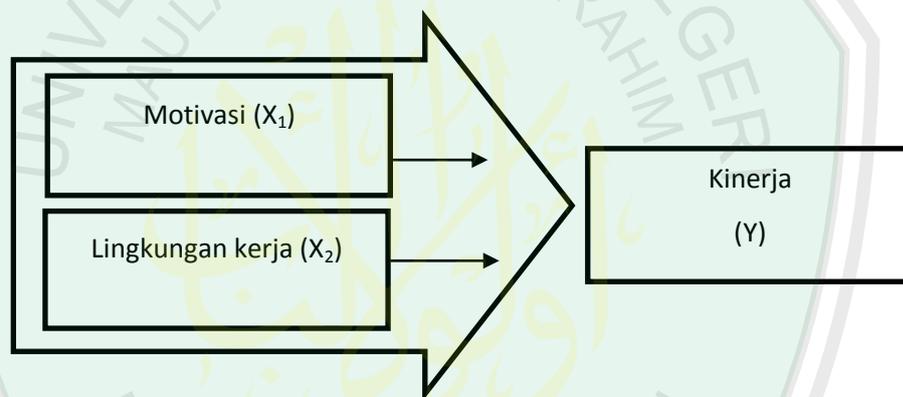
Menurut Wursanto (2003:56), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Kemudian menurut Kartono (2002:18) lingkungan kerja adalah lingkungan atau kondisi materil dan kondisi psikologis. Sedangkan, menurut Simamora (2001:81) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi. Dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai akan berperilaku yang dikehendaki, yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerjasama, disiplin dan loyalitas yang tinggi.

Menurut Martha dkk. (2013) dalam hasil penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan hasil adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap bagian admin dan sales Counter AUTO 2000 Malang-Sutoyo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Logahan (2009) tentang Pengaruh lingkungan kerja dan Stres pekerjaan terhadap kinerja pekerja di PT. Nemanac Rendem. Yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan

kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manusia sebagai karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang baik. Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. (Sedarmayanti (2009:28)

### 2.2.5 Kerangka Berfikir



Gambar 2.3 : Model Hipotesis

Keterangan:

→ = Pengaruh secara simultan

⇨ = Pengaruh secara parsial

⇩ = Pengaruh dominan

### 2.2.6 Model Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.
2. Ada pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.
3. Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Cabang Malang.