BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Istilah motivasi *(motivation)* berasal dari bahasa latin, yakni Movere yang berarti "menggerakkan" *(to move)*. Ada macam-macam rumusan untuk istilah motivasi, antara lain; menurut (Mitchell dalam Winardi, 2004) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbul dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela *(voluenter)* yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seseorang ke arah suatu tujuan tertentu yang berkaitan dengan tugasnya (Pramudyo, 2010). Sedangkan Robbins (1996), motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Rivai dan Sagala (2009), mendefinisikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna

mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robins dan Mary, 2005).

Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004).Sedangkan Hasibuan (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara dan mendorong perilaku manusia.Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi.Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manager.

Menurut Siagian (2002) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

a) Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives (MBO).*
b) Program penghargaan karyawan.
c) Program ketertiban karyawan.
d) Program imbalan bervariasi.
e) Rencana pemberian imbalan berdasarkan ketrampilan.
f) Manfaat yang feksibel.

Menurut Rivai (2004) terdapat beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan:

1) Cara berinteraksi.
2) Menjadi pendengar aktif.
3) Penyusunan tujuan yang menantang.
4) Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
5) Informasi yang menggunakan teknik penguatan.

Indikator motivasi :

1. Sarana dan fasilitas
2. Penghargaan
3. Persaingan
4. Kebijakan

2.2 Kompetensi

Ada beberapa perbedaan yang dimaksud dengan kompetensi. Organisasi yang berbeda akan mendefinisikan kompetensi secara berbeda pula. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya (Spencer dalam Didik Hadiyanto, 2010:5).Kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2011:46).

Berdasarkan definisi tersebut makna kompetensi adalah:

1) Bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.
2) Sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja.
3) Kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

2.2.1. Faktor-Faktor Kompetensi

Kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor, yaitu (Veitzal Rivai, 2004:277) :

a. Kemampuan Intelektual

   Kemampuan intelektual seseorang berhubungan dengan tingkat IQ atau menyangkut kecerdasan dalam hal pengetahuan.Selain berhubungan dengan IQ *(Intellegence Quotient)* juga berhubungan dengan EQ *(Emotional Quotient)* atau kecerdasan emosional. Ada tujuh dimensi yang dapat membentuk kemampuan intelektual yaitu:

   1) Kecerdasan Numeric, yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
   2) Pemahaman Verbal, yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta menghubungkan kata satu dengan yang lain.

3) Kecepatan Konseptual, yaitu kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

4) Penalaran Induktif, yaitu kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut.

5) Penalaran Deduktif, yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.

6) Visualisasi Ruang, yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

7) Ingatan, yaitu kemampuan untuk menahan dan mengenang kembali pangalaman masa lalu.

b. Kemampuan Fisik.

Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan.Misalnya pekerjaan yang menuntut stamina, kecekatan tangan, atau bakat. Kompetensi yang diperlukan seseorang dalam suatu pekerjaan dapat diukur berdasarkan lima sifat/karakteristik dan bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Karakteristik mendasar yang dimiliki kompetensi yaitu: pengetahuan, ketrampilan, perangai/sifat, dan konsep diri. Masing-masing karakteristik kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang yang spesifik.

2) Ketrampilan, merupakan kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental.

3) Perangai/sifat, yaitu karakteristik fisik dan tanggapan yang konsisten untuk inforfamasi atau situasi.

4) Konsep diri, mencakup sikap, nilai atau *image* diri dari seseorang (Vathanophas dan Thaingam, dalam Untung dan Agus, 2010:49).

2.2.2. Karakteristik Kompetensi

Ada lima karakteristik kompetensi yaitu (Mitrani, Pfeffer dalam Didik Hadiyanto, 2010:4).

a) Motif *(Motives)*

Motif adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.

b) Perangai *(Traits)*

Perangai adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seaseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.

c) Konsep diri *(Self Concept)*

Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa yang dinilai baik oleh seseorang, apa yang pernah dilakukan atau apa yang ingin mereka lakukan.

d) Pengetahuan *(Knowledge)*

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

e) Kemampuan *(Skills)*

Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.2.3. Indikator Kompetensi

Pengukuran kompetensi dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut ini (Linawati dan Suhaji, 2011:8).

a. Kompetensi Profesional
b. Kompetensi Kepribadian
c. Kompetensi Sosial
d. Kompetensi Teknis

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya (Pramudyo, 2010). Dalam jurnal Pramudyo (2010), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi syarat, sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan, atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja karyawan yang akhirnya karyawan tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Berikut ini beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja.

Munandar (2004) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Tulus (2002): lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan.Sedarmayati (2001): lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana para karyawan bekerja, baik menyangkut fisik, maupun yang menyangkut aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi

yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.3.1.Aspek-aspek Lingkungan kerja

Perancangan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Menurut Darmodiharjo (2005), lingkungan kerja yang kondusif harus memenuhi syarat 5K, yaitu:

a. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat kerja pegawai. Dalam hal ini keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi dari pegawai serta keamanan atas pribadi mereka, karena keamanan dan keselamatan diri pribadi adalah hal yang sangat penting.

b. Kebersihan

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain hal ini mempengaruhi kesehatan, maka dengan lingkungan kerja yang bersih akan dapat mempengaruhi kesehatan dan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang. Rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Ketertiban

Setiap pemimpin dan pegawai mempunyai aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, untuk ketertiban menjalankan tugas-tugas, tanggung jawabyang telah diembankan kepada pemimpin dan pegawai.

d. Keindahan

Untuk ruang kerja hendaknya dipilihkan warna-warna yang diinginkan atau lembut.Warna dan komposisinya perlu diperhatikan. Hal ini disebabkan komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan dan memimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Ruang kerja yang baik harus dapat menempatkan barang-barang dengan rapi dan mempunyai *space* untuk pergerakan yang mudah dari satu bagian ke bagian lain.

e. Kekeluargaan

Interaksi antara pegawai dengan pegawai, pemimpin dengan pemimpin, dan pemimpin dengan pegawai secara terbuka dapat menimbulkan rasa kekeluargaan sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Ketidaknyamanan saat bekerja merupakan kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas, karena pekerja akan melakukan aktivitasnya yang kurang optimal dan akan menyebabkan lingkungan kerja yang tidak bersemangat dan membosankan, sebaliknya apabila kenyamanan kerja tercipta

saat pekerja melakukan aktivitasnya maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan optimal, dikarenakan kondisi lingkungan pekerjaan yang sangat baik dan mendukung serta akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi pegawai.

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pecahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyawan yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Ahyari (2000) membagi lingkungan kerja kedalam tiga bagian yaitu :

a. Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan yang kurang pada tempatnya akan mengakibatkan berbagai macam kerugian dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila manajemen perusahaan memberikan pelayanan karyawan kurang dari semestinya,

maka para karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bersangkutan tersebut akan kehilangan motivasi dan gairah kerja yang baik.

Sebagai akibatnya para karyawan akan menyelesaikan beban tugas yang diberikan kepadanya tanpa usaha untuk mengadakan perbaikan terhadap cara kerja dan hasil kerja yang dicapainya selama ini, melainkan asal selesai saja. Dengan demikian maka para karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan ini tidak akan mengalami kemajuan dan perkembangan yang positif di dalam pelaksanaan penyelesaian kerja di dalam perusahaan tersebut. Demikian pula dengan rasa tanggungjawab dari para karyawan perusahaan ini. Tanggungjawab yang ada pada para karyawan pada umumnya rendah dan saling mencari kesalahan yang ada pada pihak lain. Keadaan semacam ini sebenarnya bermula dari ketidakpuasan para karyawan perusahaan atas perlakuan manajemen perusahaan di mana mereka bekerja.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja di dalam perusahaan merupakan faktor yang cukup penting dalam pelaksanaan proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan tersebut. Kondisi kerja sering kali disalahtafsirkan dengan lingkungan kerja dalam perusahaan. Sebenarnya kondisi kerja ini hanya merupakan salah satu bagian saja dari lingkungan kerja dalam perusahaan, yang dimaksud dengan kondisi kerja ini adalah merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan disaat perusahaan tersebut didirikan. Sejalan dengan pendirian perusahaan ini, manajemen perusahaan selayaknyalah apabila memperhatikan kondisi kerja yang tepat, sehingga para karyawan

perusahaan tersebut dapat bekerja dengan baik. Perencanaan kondisi kerja ini akan dilaksanakan selaras dengan perencanaan layout perusahaan yang didirikan perusahaan tersebut, oleh karena kondisi kerja ini berhubungan erat dengan layout perusahaan.

Beberapa macam kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan ini adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam perusahaan yang bersangkutan.Masing-masing jenis kondisi kerja ini perlu dipersiapkan dan direncanakan dengan baik oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan, sehingga diperoleh kenyamanan kerja yang memadahi bagi para karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut.Tujuan perencanaan kondisi kerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan bukannya untuk tujuan-tujuan yang lain, misalnya kemewahan, gengsi perusahaan dan lain sebagainya. Perencanaan kondisi kerja dalam perusahaan ini juga harus sejalan dan serasi dengan perencanaan layout perusahaan, karena beberapa kondisi kerja ini akan dipengaruhi oleh bentuk dan suasana perusahaan.

c. Hubungan Karyawan

Penciptaan dan pengarahan terhadap hubungan para karyawan yang baik dalam perusahaan akan sangat diperlukan di perusahaan. Hubungan karyawan yang baik akan dapat menimbulkan rasa aman terhadap para karyawan yang bersangkutan didalam pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh para karyawan tersebut. Disamping itu, dengan adanya hubungan karyawan didalam perusahaan yang baik, maka para karyawan akan dapat menghindarkan diri dari

konflik-konflik yang mungkin timbul didalam perusahaan tersebut. Terdapatnya konflik antar karyawan yang sering terjadi didalam perusahaan yang bersangkutan akan dapat menimbulkan berbagai macam kecurigaan dari perusahaan yang bersangkutan. Konflik ini selain akan dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja para karyawan perusahaan juga akan dapat mengakibatkan terjadinya kerusakan pada alat-alat atau fasilitas yang ada pada perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi (Pramudyo, 2010). Sedangkan Mangkunegara(2009), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Prawirosentono(1999) dalam Pramudyo (2010), menyatakan bahwa terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan menjadi baik. Menurut

Guritno dan Waridin (2005), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

2.4.1. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Malthis dan Jackson, 2002:81).

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpanan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.Dalam menilai kinerja tidak banyak hal yang dilakukan seorang manajer yang lebih penuh resiko dibanding menilai kinerja bawahan.Para karyawan pada umumnya cenderung menjadi sangat optimistik tentang bagaimana jadinya penilaian mereka, dan juga tahu bahwa kenaikan gaji, kemajuan karir, dan ketenangan pikiran mereka bisa sangat tergantung bagaimana mereka dinilai.

2.4.2. Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan indikator sebagai berikut ini (Sulistyaningsih, 2010:93).

1) Prestasi Kerja

2) Kualitas Kerja

3) Pengembangan

4) Tanggung Jawab

5) Prakarsa

6) Ketabahan

7) Kejujuran

8) Kedisiplinan

9) Kerjasama

10) Tingkah Laku

2.5. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu ini sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan peneliti terdahulu. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

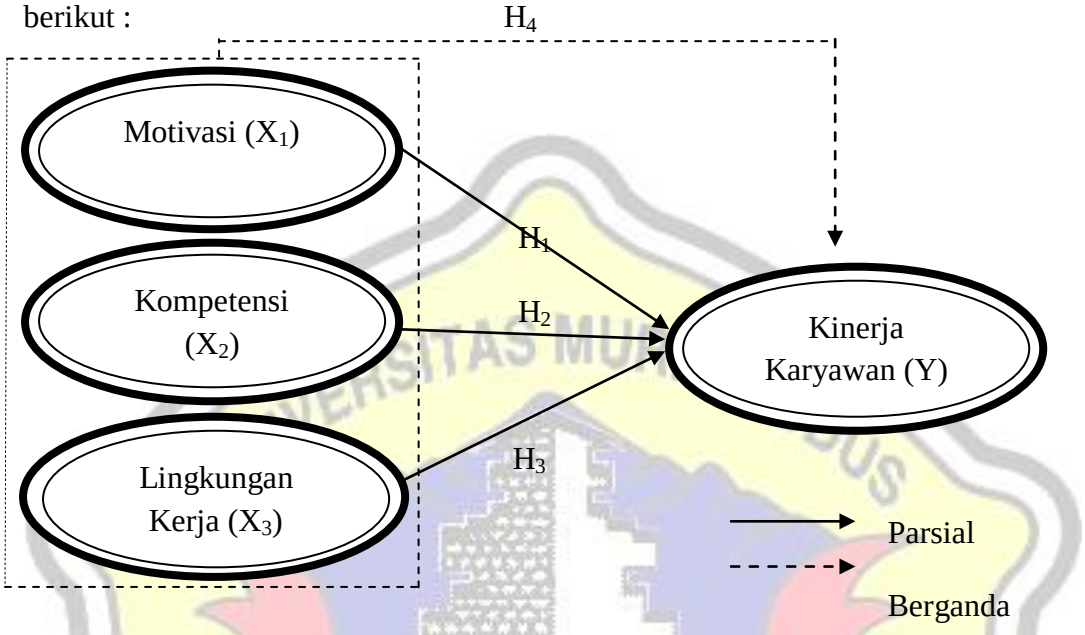
1. Linawati dan Suhaji (2011) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada pt. herculon carpet semarang)", dalam penelitiannya menghasilkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Didik Hadiyanto (2011) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada pt. ciomas adisatwa Balikpapan", dalam penelitiannya menghasilkan ada

pengaruh yang signifikan antara kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepuasan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

3. Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi dan Yani Tri Wijayanti (2013) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta" dalam penelitiannya menghasilkan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Inneke Qamariah dan Fadli (2011) dengan judul "Pengaruh Perencanaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Asahan Aluminium Kuala Tanjung", dalam penelitiannya menghasilkan ada pengaruh yang signifikanantara perencanaan dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.
5. Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto (2010) dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan", dalam penelitiannya menghasilkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. Sedangkan variabel komunikasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan.

2.6. Kerangka Pikiran Teoritis

Mengacu pada telaah pustaka yang telah disusun di atas, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis dalam melakukan penelitian sebagai berikut :



Sumber: Linawati dan Suhaji (2011) yang dikembangkan oleh penulis.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis Penelitian

H_1 : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

H_2:Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

H_3:Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_4: Ada pengaruh motivasi, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan