

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Gauzali dalam Susan (2019) manajemen sumber daya manusia ialah implementasi yang bisa dijalankan oleh organisasi, agar kemampuan serta dari keterampilan mereka sesuai pada apa suatu tuntutan pekerjaan.

Flippo (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia di sebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integratis, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017:10) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Berdasarkan penjabaran uraian definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia ialah :

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan

memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2012) fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

a. Fungsi Manajerial

1.) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2.) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi, Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3.) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4.) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6.) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7.) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Tujuan organisasi, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (msdm) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai.
- b. Tujuan fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan sosial, ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan – kebutuhan dan tantangan – tantangan masyarakat melalui Tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan – hambatan.
- d. Tujuan personal, ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan – tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

B. Lingkungan Kerja Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Robbins (2018), lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Menurut Mangkunegara (2017:105), lingkungan kerja adalah segala aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi bagi pegawai.

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat 2 (dua) jenis yaitu :

- a. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.
- b. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Sihombing (2004:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang berpotensi mempengaruhi pegawai.

Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan aman merupakan hal yang penting bagi karyawan karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi pegawai. Jika pegawai merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas pegawai tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

2. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:184) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya :

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya.
- c. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

- d. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
- b. Sirkulasi udara ditempat kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara

segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

- c. Kebisingan di tempat kerja, salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.
- d. Bau tidak sedap di tempat kerja adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau- bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- e. Keamanan di tempat kerja guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

C. Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang.

Menurut Nur Hanifah (2019), Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Menurut Hurriyati (2010:79), karakteristik individu sebagai berikut, Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta

menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Menurut I Gusti A. K. M (2017), karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Kridharta dkk (2017), menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Setiap pegawai memiliki kemampuan, motivasi dan inisiatif yang berbeda satu sama lain.

2. Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Robbins (2013:57), yaitu:

- a. Usia, usia atau umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.
- b. Jenis kelamin, sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

- c. Status pernikahan, perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. pegawai yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai.
- d. Pengalaman kerja, Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

3. Indikator Karakteristik Individu

Ada empat indikator karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019) diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Sikap, sikap individu berasal dari hal – hal atau akibat – akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.
- b. Minat, minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.
- c. Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- d. Kemampuan, kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

D. Motivasi Ekstrinsik

1. Pengertian Motivasi Ekstrinsik

Motivasi adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan fungsi yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Bangun, 2012:312).

Menurut Hasibuan (2016:142), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Tambunan (2015:196), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi berdasarkan sumbernya. Adapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tersebut yaitu:

- a. Motivasi intrinsik, adalah motivasi yang ditimbulkan dari diri seseorang. Motivasi ini biasanya timbul karena adanya harapan, tujuan dan keinginan seseorang terhadap sesuatu sehingga dia memiliki semangat untuk mencapai itu.
- b. Motivasi ekstrinsik, adalah sesuatu yang diharapkan akan diperoleh dari luar diri seseorang. Motivasi ini biasanya dalam bentuk nilai dari suatu materi, misalnya imbalan dalam bentuk uang atau intensif lainnya yang diperoleh atas suatu upaya yang telah dilakukan.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar Djamarah (2011). Motivasi ekstrinsik juga dapat diartikan sebagai perilaku individu yang hanya muncul karena adanya hukuman atau tidak muncul karena ada hukuman. Motif yang menyebabkan perilaku tersebut seakan-akan dari luar seperti ganjaran dan hukuman. Ganjaran atas suatu perbuatan menguatkan motif yang melatarbelakangi suatu perbuatan dan hukuman memperlemahnya.

2. Teori Motivasi

Pegawai memiliki peran penting dalam suatu organisasi, sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi untuk itu perlu adanya motivasi untuk memberikan dorongan kepada pegawai agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar. Kustrianingsih et al. (2016) mengelompokan teori – teori motivasi sebagai berikut :

a. Teori Motivasi Menurut Herzberg Dibagi Menjadi 2 :

Menurut Herzberg, Istilah “Hygiene” digunakan dalam arti bahwa ini adalah faktor pemeliharaan. Ini adalah ekstrinsik untuk pekerjaan itu sendiri, dan mencakup aspek-aspek seperti kebijakan perusahaan, praktik pengawasan atau upah / gaji. Herzberg sering menyebut faktor higienis sebagai “KITA” faktor yang merupakan akronim untuk “*kick in the ass* (menendang pantat)”, proses pemberian insentif atau ancaman hukuman untuk membuat seseorang melakukan sesuatu yang tergolong sebagai hygiene factor antara lain :

- 1) Kebijakan dan administrasi (*Policy and administration*), yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia.
- 2) Kualitas supervisi (*Quality supervisor*), dengan supervisi teknikal yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adanya kurang mampu dipihak atasan, bagaimana caranya mensupervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan dari kedudukannya.
- 3) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal relation*). Hubungan interpersonal menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor

yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Motivator (misalnya menantang kerja, pengakuan prestasi seseorang, tanggung jawab, kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berarti, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, rasa penting untuk sebuah organisasi) yang memberikan kepuasan positif yang timbul dari kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri seperti pengakuan, prestasi atau pertumbuhan pribadi.

b. Teori Motivasi Menurut Maslow

Menurut Maslow, bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan dasar yang diperlukan seseorang untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, seperti makan, minum, bernafas, rumah, pakaian, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan keamanan dari berbagai ancaman, seperti merasa aman dari ancaman kecelakaan kerja, seorang pegawai membutuhkan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan sosial, dan jaminan hari tua jika tidak lagi bekerja.
- 3) Kebutuhan sosial, setiap orang butuh bersosialisasi, berteman, dan berinteraksi, selain itu setiap orang ingin dicintai dan diterima dalam pergaulan kelompok organisasi dan lingkungannya.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain, kebutuhan pengakuan atas kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang, serta kebutuhan penghargaan prestasi dari kelompok organisasi, dan lingkungan masyarakat.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang menggunakan kemampuan, keterampilan, kecakapan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

c. Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang jelas berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X, dan yang lain positif, yang ditandai dengan Teori Y. Teori

X menyatakan bahwa pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi pada dasarnya menghindari dan tidak suka bekerja. Maka dari itu pegawai perlu diawasi, dipaksa dan dan diberi peringatan untuk mengerjakan pekerjaannya. Teori Y menyatakan pada dasarnya pegawai yang bekerja pada suatu organisasi sudah termotivasi, kreatif dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, pegawai yang masuk dalam kategori Y menganggap pekerjaan adalah bagian dari hidupnya.

d. Teori Motivasi Mc Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Yang dapat dilepaskan atau dikembangkan itu semua tergantung pada motivasi yang mendorong pegawai serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Motivasi yang mengarahkan pada cadangan energy potensial terpusat pada tiga bentuk kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) yaitu kebutuhan yang mendorong pegawai untuk berprestasi bila target yang akan dicapai nyata dan mempunyai peluang untuk diperoleh dan cenderung akan menimbulkan kreatifitas pegawai, kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) yaitu keinginan seseorang untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) yaitu kebutuhan untuk memperoleh hubungan social yang baik.

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi 2 yaitu :

- a. Faktor Internal, faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:
 - 1) Keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:
 - a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- 2) Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :
 - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - 5) Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.
- b. Faktor Eksternal, Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah sebagai berikut :
- 1) Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhann sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - 2) Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
 - 3) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

- 4) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
- 6) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

4. Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Munandar (2012:78) indikator motivasi ekstrinsik, yaitu :

- a. Kebijakan dan manajemen organisasi, yang dapat memberi kepuasan kepada pegawai. Karyawan atau pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan sesuatu yang lebih untuk perusahaan dan kemudian ia akan berusaha memperbaiki kinerjanya sehingga ia pun terus mendapat kepuasan kerja yang kemudian akan menghasilkan hasil kerja yang maksimal.
- b. Supervisi yang memuaskan, supervisi adalah usaha mencapai hasil yang diinginkan dengan cara mendayagunakan bakat atau kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang memfasilitasi, yang ditekankan pada pemberian tantangan dan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap bakat atau kemampuan alami manusia.
- c. Hubungan personal, hubungan interpersonal atau hubungan antar pribadi adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi sebagai motivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.
- d. Kondisi kerja, masing-masing manajer dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai. Misalnya

ruangan khusus bagi unitnya, penerangan, perabotan suhu udara, dan kondisi fisik lainnya.

E. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Cintia (2016), secara filosofi kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, kinerja tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja per satuan waktu dan sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama kinerja berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan. Jadi kinerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Mangkunegara (2014:09), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:547) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, pegawai membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.
- b. Meningkatkan prestasi kerja, salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai pegawai akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.
- c. Memberikan kesempatan kerja yang adil, penilaian kinerja akan berdampak seorang pegawai akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Pasolong (2010:186), kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Kemampuan, yaitu kemampuan di suatu bidang tertentu yang dipengaruhi oleh bakat, minat dan kecerdasan yang cukup.
- b. Kemauan, yaitu kemauan untuk melakukan berbagai upaya di tingkatan tertentu yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi,
- c. Energi, yaitu sumber kekuatan yang dimiliki oleh seseorang di dalam dirinya.
- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan.
- e. Kejelasan tujuan, yaitu rumusan jelas mengenai tujuan yang dituntut untuk dicapai oleh pegawai.
- f. Keamanan, yaitu kebutuhan fundamental yang ditujukan agar pegawai merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja adalah:

- a. Kualitas Kerja, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b. Kuantitas, kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
- c. Ketepatan waktu, kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.
- d. Efektifitas, efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Pegawai yang mandiri, yaitu pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

F. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja

Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Reksohadiprojo (2000:151), lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu pelaksanaan kerja, sehingga dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut akan secara produktif memanfaatkan waktunya di tempat kerja dan meningkatkan kinerjanya.

Hasil Penelitian yang dilakukan Edi Sugiono dan Rangga Mangara Pratista (2019) Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan” pada PT Rafa Topaz Utama, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Antara Karakteristik Individu dengan Kinerja

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu, Abdul R (2013:77).

Hasil Penelitian yang dilakukan Irvan Trang (2019) Dengan Judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai” pada PT. Coco Prima Lelema Indonesia menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti yang disebutkan oleh Stoner (2004) bahwa karakteristik individu adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Antara Motivasi Ekstrinsik Dengan Kinerja

Menurut Manullang (2001), tingkat kemangkiran pegawai akan mengalami peningkatan pada perusahaan yang tidak memberikan motivasi ekstrinsik yang sepadan kepada pegawai, misalnya dalam bentuk kondisi kerja, upah, tunjangan dan/atau jaminan keselamatan kerja yang memadai. Hal tersebut akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai,

sehingga motivasi ekstrinsik disimpulkan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian yang dilakukan Merlina Anggriyani (2021) Dengan Judul “ Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai “ pada PDAM Kabupaten Tabalong menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

G. Hasil Penelitian yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1
Rujukan Penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Edi Sugiono dan Ranga Mangara Pratista (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ : Kepemimpinan Transformasional X ₂ : Motivasi X ₃ : Lingkungan Kerja Fisik Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan data primer dari penyebaran kuesioner kepada 102 orang karyawan PT RafaTopaz Utama. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rafa Topaz Utama.
2.	Raden Muhammad Arief	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan	X ₁ : Lingkungan Kerja Fisik	Penelitian ini dilakukan di PT. Mars Lestari, sumber

Lanjutan Tabel 2.1

	Khairandy dan Efan Elpanso (2019)	Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai	X ₂ : Lingkungan Kerja Non Fisik Y : Kinerja Pegawai	data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Berdasarkan hasil analisis penelitian ini, bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, dan Isnar Budiarti (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Hade Dinamis Sejahtera. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 112 orang, pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik acak sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel bebas lingkungan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).
4.	Cong King Tambingon, Bernhard Tewel, dan Irvan Trang (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Karakteristik Individu X3 : Kompetensi Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

				pada PT. Coco Prima Lelema.
5.	Ajeng Puspita, M, Azis Firdaus, dan Rachmatullailiy Tinakartika Rinda (2020)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Karakteristik Individu X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan sampel penelitian ini sebanyak 35 orang. Hasil korelasi karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah kuat dan positif.
6.	Edi Sugiono dan Widia Rachmawati (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional X2 : Budaya Organisasi X3 : Motivasi Ekstrinsik Y : Kinerja Karyawan	Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, Analisis yang digunakan adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

Lanjutan Tabel 2.1

				terhadap kinerja karyawan.
7.	Merlina Anggriyani dan Taufik Rahman (2021)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	X : Motivasi Ekstrinsik Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($9.200 > 1.99394$), maka dapat disimpulkan motivasi ekstrinsik (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Kabupaten Tabalong.
8.	Neng Ayu Agustina Wandini, I Nengah Sudja, dan Yenny Verawati (2022)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ : Kemampuan Kerja X ₂ : Karakteristik Individu X ₃ : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner, studi dokumentasi dan observasi. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan, karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Remiten Indonesia Kuta Badung.

Lanjutan Tabel 2.1

9.	Mauledy Ahmad (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cassia Coop Sungai Penuh	X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Karakteristik Individu Y : Kinerja Karyawan	Secara simultan lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.
10	Janet Potu, Vicktor P. K. Lengkong, dan Irvan Trang (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan	X ₁ : Motivasi Intrinsik X ₂ : Motivasi Ekstrinsik Y : Kinerja Karyawan	Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado dan secara parsial motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado

Sumber : diolah oleh peneliti dari jurnal – jurnal publikasi

H. Kerangka Analisis

Kerangka analisis adalah penjelasan mengenai keterkaitannya diantara variabel yang tersusun dari bermacam teori yang berkaitan, yang selanjutnya di analisa. Dalam penelitian ini variabel – variabel yang dimaksud adalah Lingkungan kerja fisik (X1), Karakteristik individu (X2), dan Motivasi ekstrinsik (X3) terikatkan menjadi variabel bebas (*independent variable*). Sedangkan Kinerja Pegawai (Y) menjadi variabel terikatnya (*dependent variable*).



Gambar 2.1

Kerangka Analisis

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan sementara penelitian, Sugiyono (2017:63) dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. . Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. **H₁** : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI
2. **H₂** : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI
3. **H₃** : Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertahanan RI

