

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 TINJAUAN PUSTAKA DAN PENELITIAN TERDAHULU

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2009:584) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Sagala dalam Rahman dan Solikhah (2016), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi dapat disimpulkan, bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, sehingga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara signifikan. Sedarmayanti dalam putri (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang

mencapainya). Selanjutnya Mangkunegara dalam Rahman dan Solikhah (2016) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energy kerja yang pandangannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* sering di Indonesiakan sebagai *performa*, jadi kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2011:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono 2009:27).

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

B. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara,2015:68) :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung rasiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

C. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen Kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Motivasi

Pengertian dari motivasi kerja menurut Wibowo (2010) adalah merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan unsur yang dalam motivasi itu sendiri meliputi unsur pembangkitan, menjaga, mengarahkann, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Selanjutnya menurut

pernyataan dari Rahman dan Sholikhah (2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menurut Rivai dan Sagala (2016) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Menurut Wahjono (2010) motivasi adalah serangkaian upaya untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain dengan mengetahui terlebih dahulu tentang apa yang membuat seseorang bergerak. Namun seseorang bergerak itu, karena dua sebab yaitu kemampuan (*ability*) dan motivasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja untuk mencapai tujuan. Motivasi menurut Rivai dan Sagala dalam Rahman dan Solikhah (2016) teori motivasi antara lain : Hierarki Teori Kebutuhan. Teori yang terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

Kemudian David Mc Celland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan tentang motivasi, tiga hal tersebut, yaitu *need for achievement* (kebutuhan dalam mencapai kesuksesan), *need for power*, *need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi). Faktor – faktor motivasi kerja menurut Gomes dalam Rahman dan Solikhah (2016) antara lain faktor-faktor yang sifatnya individual dan faktor-faktor yang berasal organisasi. Sedangkan menurut Wahab dalam Rahman dan Solikhah (2016), faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain upah, situasi kerja, kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan dan keselamatan kerja, fasilitas kerja, sikap manajemen terhadap karyawan,

setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang di atur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. Kata-kata kebutuhan, keinginan hasrat, dan dorongan semua serupa dengan motif, yang merupakan asal dari kata motivasi. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan persoalan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain dipengaruhi dan memengaruhi motivasi (Mathis, 2009:114).

A. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi (Gomes dalam Rahman dan Solikhah, 2016):

Motivasi kerja dapat terjadi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

a. Faktor Internal

Faktor dari dalam diri pekerja itu sendiri, karena semangat dan niat kerja yang ikhlas.

b. Faktor eksternal

Faktor diluar pekerja, dimana menciptakan dan mengelola suasana lingkungan kerja yang menyenangkan.

2. Indikator Motivasi

Hamzah B. Uno (2016:23), mengklasifikasikan indikator motivasi sebagai berikut:

a. Adanya hasrat dan keinginan berhasil.

b. Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar.

c. Adanya harapan dan cita-cita masa depan.

d. Adanya penghargaan.

e. Adanya kegiatan yang menarik.

f. Adanya lingkungan yang kondusif.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Secara teoritis kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2016). Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Dalam gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas, kepuasan kerja, penumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi yang bersangkutan. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial (Sukidjo Noto Atmodjo, 2014). Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk

mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dan orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan kerja, fisik dan non fisik yang memudahkan atau menyulitkan pekerja serta mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Yacinda Cresstela Prasyda N. (2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja yang baik, memenuhi syarat adalah lingkungan atau kondisi fisik tempat kerja (*Physical Working Enviroment*) yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja adalah:

1. Tata ruang kerja yang tepat

Pada saat perencanaan lay out, perencanaan tata ruang kerja juga harus diperhatikan, sebab dengan penataan ruang kerja yang baik pegawai tidak akan merasa terganggu gerakannya saat menjalankan pekerjaan. Salah satu yang perlu diperhatikan dalam tata ruang kerja adalah :

- a. Cukupnya ruang kerja
- b. Cukup jalan untuk keluar masuk
- c. Material handling

2. Cahaya dalam yang tepat

Yang dimaksud dengan cahaya dalam ruang tidak terbatas pada cahaya lampu saja, melainkan juga cahaya matahari. Dalam bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan, diperlukan cahaya

yang terang tapi tidak menyilaukan mata. Perusahaan juga perlu memperhatikan jenis-jenis lampu apa saja yang dibutuhkan dan juga memperhitungkan kuat lemahnya cahaya yang dihasilkan oleh tiap-tiap jenis alat penerang dengan biaya yang sehemat mungkin. Sebab kesalahan dalam pengaturan masalah penerangan akan menyebabkan turunnya konsentrasi kerja pegawai akibat rasa panas yang dapat menyebabkan kelelahan.

3. Suhu dan kelembaban udara yang tepat

Sirkulasi udara yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu ruang kerja, terutama dengan ruangan yang penuh dengan pegawai. Pertukaran udara yang kurang baik akan menimbulkan rasa pengap yang mengakibatkan kelelahan pada diri pegawai. Untuk menciptakan ruang kerja dengan pertukaran udara yang baik dilakukan dengan memasang ventilasi. Disamping itu perlu diperhatikan pula perbandingan antar luas kerja dengan jumlah pegawai yang bekerja dalam ruang tersebut. Bila perlu dapat dipasang alat pendingin seperti kipas atau AC yang dapat menciptakan kondisi udara yang sejuk, nyaman dan tidak menimbulkan rasa pengap.

4. Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja

Suara-suara yang timbul saat melaksanakan pekerjaan dapat pula mengganggu konsentrasi kerja. Kebisingan yang ditimbulkan oleh peralatan atau perlengkapan kerja menyebabkan pegawai merasa terganggu dan tidak dapat bekerja dengan tenang. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah kebisingan, diantaranya mengurangi intensitas yang bising, misalnya dengan memodifikasi mesin-mesin yang ada, memelihara dan memperbaiki mesin secara berkala. Selain itu dapat dengan cara mengurangi bising yang terjadi dengan memasang peralatan kedap suara atau dengan menutup sumber suara bising.

5. Keamanan

Keamanan yang dimaksud disini adalah keamanan yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini keamanan yang utama adalah keamanan terhadap pribadi pegawai sebab bekerja dalam keadaan yang tidak aman akan menimbulkan kegelisaan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya, dan akhirnya kinerja pegawai menurun.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam kantor, sistem informasi dan kesempatan (Fadiarni Widyaning Putri (2015).). Taufikur Rahman dan Siti Solikhah (2016) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungankerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Taufikur Rahman dan Siti Solikhah (2016). 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.

Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2014:171-173), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.5 Penelitian terdahulu

Tabel 2.1

Rujukan Penelitian Terdahulu untuk Variabel Kinerja Karyawan

Judul Jurnal	Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas 1 Tanjung Emas Semarang.
Peneliti	Fadiarni Widyaning Putri (2015).
Variabel	Variabel Independent X1 : Efikasi Diri X2 : Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja Variabel Dependent Y : Kinerja Pegawai
Alat Analisis	Regresi Linier
Model	Persamaan Regresi Linier Berganda $y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + \epsilon$
Hasil Penelitian	Hasil Penelitian Menyimpulkan bahwa variable penelitian efikasi diri, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Hubungan dengan Penelitian	Menggunakan alat analisis yang sama yaitu persamaan regresi linier berganda. Variabel Pada Penelitian :

	<p>X1 : Motivasi X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Penelitian Terdahulu X1 : Efikasi Diri X2 : Lingkungan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Ada kesamaan pada variable dependent (Y)</p>
--	---

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

Tabel 2.2

Rujukan Penelitian Terdahulu untuk Variabel Motivasi Kerja

Judul Jurnal	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah
Peneliti dan	Enny Rachmawati, Y. Warella, Zaenal Hidayat (2006)
Variabel	<p>Variabel Independent X1 : Motivasi Kerja X2 : Kemampuan Kerja X3 :Gaya Kepemimpinan</p> <p>Variabel Dependent</p>

	Y : Kinerja Karyawan
Alat Analisis	Regresi Linier
Model	Persamaan Regresi Linier $y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + \varepsilon$
Hasil Penelitian	Hasil Penelitian, menyimpulkan bahwa setiap variable penelitian berpengaruh positif
Hubungan dengan Penelitian	Menggunakan alat analisis yang sama yaitu persamaan regresi linier berganda. Variabel Pada Penelitian : X1 : Motivasi X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Karyawan Variabel Penelitian Terdahulu X1 : Motivasi Kerja X2 : Kemampuan Kerja X3 : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Karyawan Ada kesamaan pada variable Independent (X)

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

Tabel 2.3

Rujukan Penelitian Terdahulu untuk Variabel Gaya Kepemimpinan

Judul Jurnal	Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah
--------------	---

	Menerapkan SNI 19-9001-2001
Peneliti	Biatna Dulbert Tampubolon (2007)
Variabel	Variabel Independent X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Etos Kerja Variabel Dependent Y : Kinerja Pegawai
Alat Analisis	Regresi Linier Persamaan Regresi Linier
Model	$y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + \varepsilon$
Hasil Penelitian	Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian adalah ketiga variable penelitian yaitu, rotasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hubungan Dengan Penelitian	Menggunakan alat analisis yang sama yaitu persamaan regresi linier berganda. Variabel Pada Penelitian : X1 : Motivasi X2 : Gaya Kepemimpinan X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan Variabel Penelitian Terdahulu X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Etos Kerja Y : Kinerja Pegawai

	Ada kesamaan pada variable independent (X)
--	--

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

Tabel 2.4

Rujukan Penelitian Terdahulu untuk Variabel Lingkungan Kerja

Judul Jurnal	Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)
Peneliti	Yacinda Cresstela Prasadya N. (2014)
Variabel	Variabel Independent X1 : Lingkungan Kerja Fisik X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik Variabel Dependent Y : Kinerja Karyawan
Alat Analisis	Regresi Linier
Model	Persamaan Regresi Linier $y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + \epsilon$
Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja baik secara bersama-sama maupun persial.
Hubungan dengan Penelitian	Menggunakan alat analisis yang sama yaitu persamaan regresi linier berganda.

	<p>Variabel Pada Penelitian :</p> <p>X1 : Motivasi</p> <p>X2 : Gaya Kepemimpinan</p> <p>X3 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Penelitian Terdahulu</p> <p>X1 : Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p> <p>Ada kesamaan pada variable independent (X)</p>
--	--

Sumber : Jurnal yang dipublikasikan

2.2 Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering sebagai dasar pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan atau untuk dasar penelitian lebih lanjut (Sugiyono, 2011).

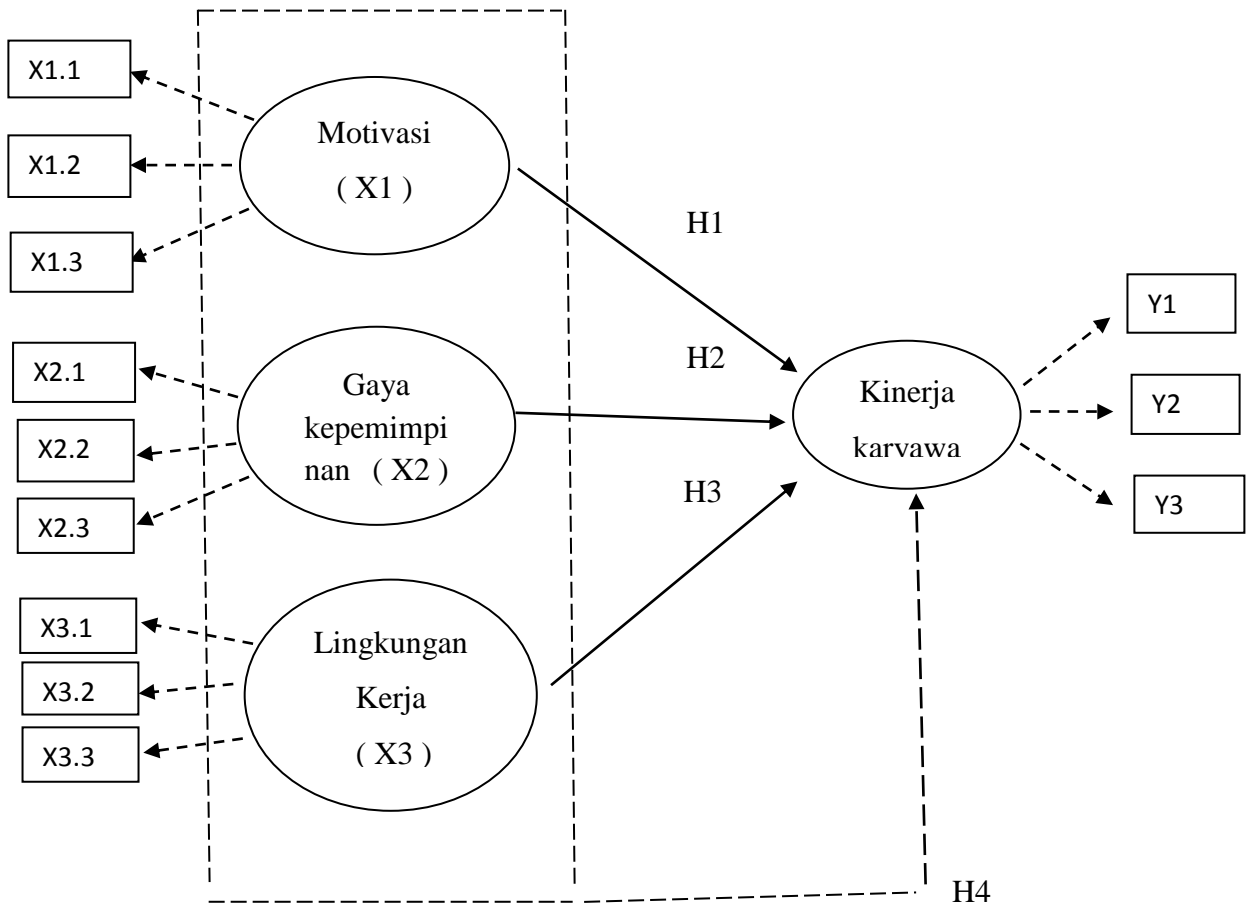
Untuk memberikan angka pada penelitian yang dilakukan dan untuk memberikan jawaban sementara atas masalah yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Sayhbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau

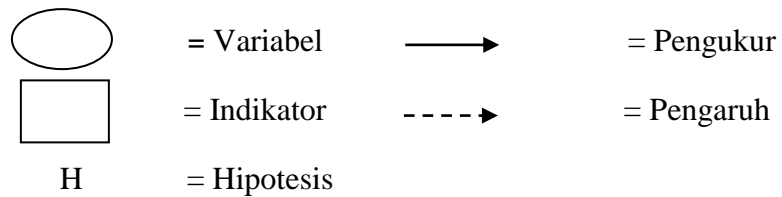
H2 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau.

- H3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau.
- H4 : Diduga motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan positif dan signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Syahbandar Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kijang Kepulauan Riau.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis



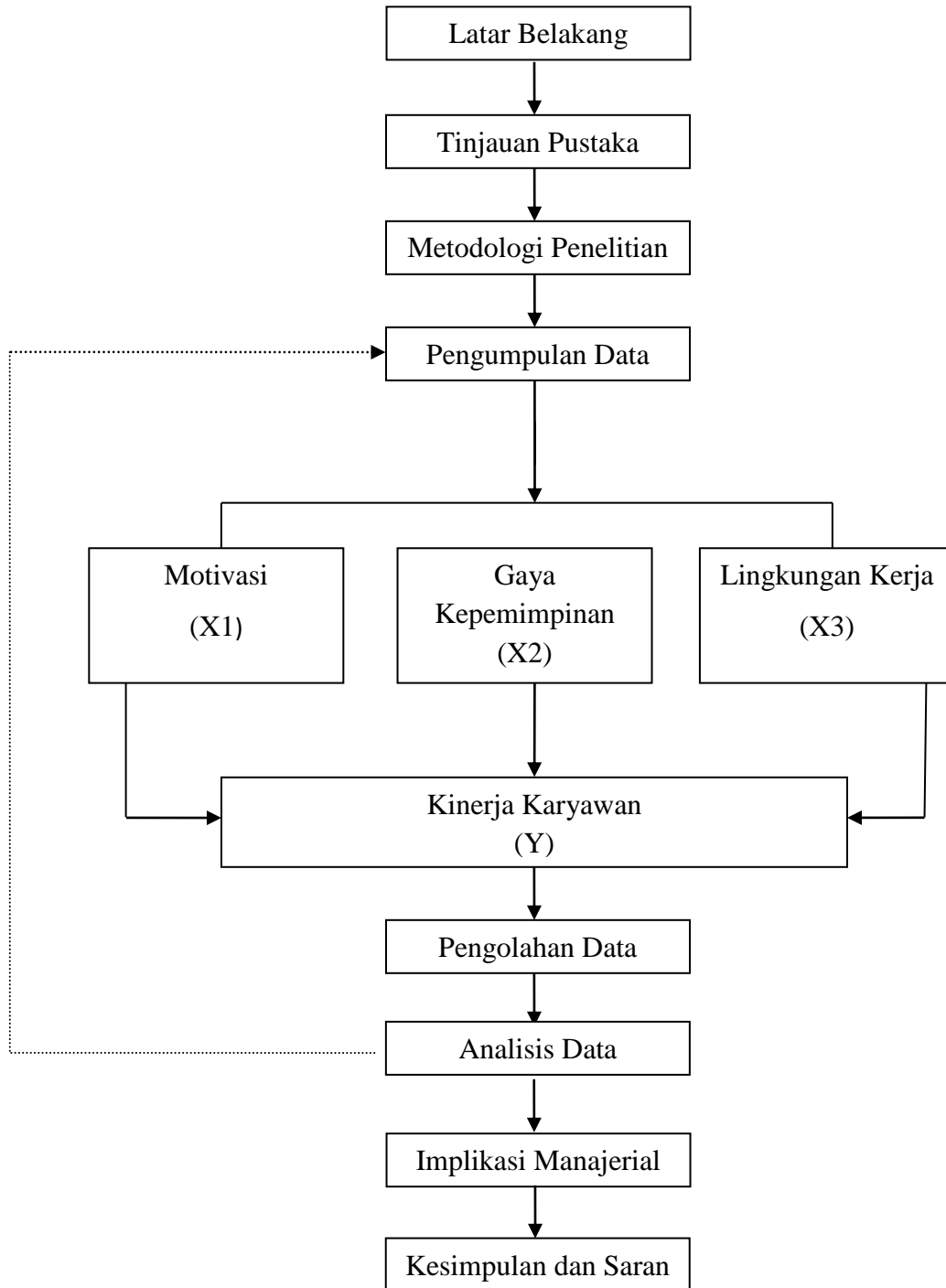
Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Variabel penelitian ini meliputi :

- Motivasi (X_1)
Indikator penelitian faktor motivasi antara lain :
 - a) Sikap manajemen yang baik terhadap karyawan
 - b) Setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil
 - c) Penghasilan tambahan karyawan, sesuai dengan peraturan
- Gaya Kepemimpinan (X_2)
Indikator penelitian faktor gaya kepemimpinan kerja antara lain :
 - a) Bersikap tegas
 - b) Sadar mengenai diri, kelompok dan situasi
 - c) memberikan petunjuk dan jalan keluar tentang metode/mechanisme pekerjaan dengan cukup, meningkatkan keamanan dan menghindari kesalahan seminimal mungkin.
- Lingkungan Kerja (X_3)
Indikator penelitian faktor lingkungan kerja antara lain :
 - a) Tata ruang yang tepat
 - b) Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja
 - c) Keamanan kerja
- Kinerja karyawan (Y)
Indikator penelitian faktor kinerja karyawan antara lain:
 - a) Karyawan mampu bekerja dengan tepat waktu
 - b) Karyawan mampu menunjukkan kualitas kinerja
 - c) Karyawan mampu beradaptasi dengan rekan kerja dan lingkungan kerja

2.4 Diagram Alur Penelitian



Gambar 2.2
Diagram Alur Penelitian