

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Tinjauan Empiris**

Berikut akan saya uraikan referensi dalam pengembangan penelitian ini sebagai bahan pelengkap, maka saya akan mencantumkan beberapa dari hasil penelitian yang terdahulu, diantaranya :

Peneliti dari (Hanafi & Yohana, 2017) melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT Bni Lifeinsurance**. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan, variabel motivasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y2), variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y1) yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja (Y2) juga berpengaruh signifikan, variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y1) menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan, variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y2) memiliki pengaruh positif dan signifikan pada PT Bni Lifeinsurance.

Peneliti dari (Kelatow dan Trang, 2016) melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado**. Penelitian ini memiliki tujuan untuk

mengetahui pengaruh evaluasi pekerjaan , gaji dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Peneliti mengambil 80 orang pegawai sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan evaluasi pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, gaji merupakan variabel kedua terkuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, sedangkan variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado.

Peneliti dari Nopitasari & Hikmah (2019) melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam**. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam, untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam serta untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam. Dengan pengumpulan data melalui sumber primer dan sekunder , data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sedangkan data sekunder yang diperoleh dengan mempelajari media yang bersumber dari karya tulis, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 130 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam, secara bersamaan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam.

Peneliti dari (Munir, Hasanuddin, & Kaseng, 2017) melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah**. Penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan asset daerah provinsi

sulawesi tengah. Dengan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 79 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan variabel disiplin juga ternyata memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

Peneliti dari Cion, dkk (2018) melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero)**. Penelitian ditujukan untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero). Dengan pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan observasi. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 50 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja, akan berdampak positif hal ini ditunjukkan dari data skor presentase 21.3%. terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero). Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang di jalankan.

Peneliti dari Rintama (2018) melakukan sebuah penelitian yang diberi judul **Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya**. Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui apakah fasilitas kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) dikantor Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. dengan pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 30 orang pegawai. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa pengaruh variabel (X) fasilitas kerja terhadap variabel (Y) kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya adalah sebesar 3,6% . Lalu 96,4% kinerja pegawainya dipengaruhi oleh variabel lain, hasil penelitian ini termasuk dalam kategori rendah.

Peneliti dari (goleman, daniel; boyatzis, Richard; Mckee, 2019) melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan PT Sarana Lintas Caraka**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan variabel fasilitas terhadap hasil kinerja karyawan pada pt.sarana lintas caraka. Dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan kepustakaan. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 76 orang pegawai. Hasil penelitian ini disimpulkan menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka, sedangkan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan dan diberikan oleh perusahaan dapat menunjang semakin baiknya tingkat hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka.

Peneliti dari (Juniantara & Riana, 2015) melakukan sebuah riset penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar**. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Di Denpasar. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kepustakaan. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 130 orang pegawai. Hasil penelitiannya telah menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi di Denpasar.

Peneliti dari (Syarif & Saadah, 2017) melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana kabupaten tasikmalaya. Pengumpulan data melalui kuesioner. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 85 orang pegawai. Hasil penelitian ini disimpulkan menunjukkan bahwa fasilitas kerja dan komunikasi adalah variabel yang terbukti secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan

terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana Kabupaten Tasikmalaya. Dari dua variabel bebas yang diteliti menunjukkan bahwa komunikasi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai  $t$  hitung  $9,350 > t$  tabel  $2,000$ , sedangkan fasilitas sebesar  $t$  hitung  $3,463 > 2,000$ . Komunikasi berpengaruh dominan dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana Kabupaten Tasikmalaya. Secara parsial dan simultan fasilitas kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan diperoleh angka secara parsial untuk variabel fasilitas kerja ( $X_1$ ) sebesar  $3,463$  dengan nilai  $p$  value pada kolom Sig  $< \alpha = 0,001 < 0,05$ . Dan komunikasi dengan nilai sebesar Sig.  $0,000 < 0,05$ , sedangkan secara simultan sebesar ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) atau  $95,672 > 3,11$  artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Peneliti dari (Anggrainy, Darsono, dan Putra, 2017) melakukan sebuah riset penelitian yang diberi judul **Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Keadaan fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi, prestasi kerja pegawai.
2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai.
4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai.
5. Pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai, .
6. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
7. Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.
8. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

9. Pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai. Dengan pengumpulan data melalui survey dan observasi .

Peneliti menggunakan sampel sebanyak 155 orang pegawai. Hasil penelitian ini disimpulkan menunjukkan:

1. Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja BKPP Aceh.
3. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja BKPP Aceh.
4. Hasil penelitian lain juga membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPP Aceh.
5. Disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPP Aceh.
6. Hasil penelitian terhadap kompensasi membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPP Aceh.
7. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BKPP Aceh.
8. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa ada pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh melalui motivasi kerja pegawainya.



Peneliti dari Hafidulloh (2018) melakukan penelitian yang berjudul **Effect Of Salary, Work Facilities And Work Relationship To Increase Employee Disciplinary**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan langsung atau tidak langsung dari model multidimensi untuk mempengaruhi persepsi karyawan terhadap gaji, fasilitas kerja, dan lapangan kerja peningkatan disiplin karyawan. Pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 30 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dampak persepsi karyawan terhadap gaji, fasilitas kerja, dan hubungan kerja ditemukan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Sedangkan pemberian gaji dan fasilitas kerja ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin pegawai.

Peneliti dari (Saad, 2018) melakukan sebuah penelitian yang diberi judul **Impact of Employee Motivation on Work Performance**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan . Pengumpulan data melalui survey, wawancara dan kepustakaan. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 50 orang pegawai. Hasil penelitian ini mengetahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Peneliti dari (Ayundasari, Sudiro, & Irawanto, 2017) juga meneliti yang berhubungan dengan kinerja seorang karyawan yang diberi judul **Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara keduanya motivasi kerja dan self-efficacy dan kinerja karyawan, dimediasi oleh kepuasan kerja di Badan Perizinan dan Investasi Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara . Peneliti menggunakan sampel sebanyak 77 orang pegawai . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kepuasan kerja ,efikasi diri memengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan, efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja, dan efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Peneliti dari (Muda, Rafiki, & Harahap, 2014) dengan penelitiannya yaitu **Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia**. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor penentu untuk kinerja karyawan di Bank Syariah. Pengumpulan data melalui kuesioner. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 47 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai dari penentuan uji koefisien adalah 59,3 persen, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh stres kerja, motivasi dan faktor komunikasi, sedangkan 31,7 persen sisanya terkait dengan faktor lain. Apalagi, uji F menunjukkan bahwa stres kerja (X1), motivasi (X2) dan variabel komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh kinerja karyawan, sedangkan uji T menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi (X2) tidak efek parsial pada kinerja karyawan, sedangkan variabel komunikasi (X3) memiliki pengaruh parsial pada kinerja karyawan.

Peneliti dari (Sujatmiko & Realize, 2018) melakukan penelitian yang berjudul **Effect Of Motivation And Discipline On Employees Performance Of PT Cipta Catur Mahkota**. Penelitian ini ditujukan demi mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 121 orang pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan motivasi itu mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota itu koefisien determinasi memiliki nilai 0,753 atau 75,3%. Ini berarti variabel motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh melalui kinerja yang jumlahnya 75,3%.



Tabel 2.1 Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Judul Artikel dan Sumber Jurnal, Tahun	Tujuan penelitian	Variabel penelitian	Sampel, Pengumpulan data, dan metode analisis	Hasil Penelitian
1.	<p>PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE</p> <p>Sumber :Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis(JPEB) Vol.5 No.1Maret 2017 E-ISSN: 2302–2663</p> <p>Peneliti : Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>variabel X1(Motivasi) variabel X2 (Lingkungan Kerja) variable Y1 (Kepuasan Kerja) variabel Y2 (Kinerja Karyawan).</p>	<p>Dengan jumlah populasi 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel.</p> <p>Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner.</p> <p>Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).</p>	<p>1.Hasil penelitian menunjukan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.</p> <p>2.Motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>3. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan.</p> <p>4.Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan tidak berpengaruh dan signifikan.</p> <p>5.Variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.</p>
2.	<p>PENGARUH PEKERJAAN, GAJI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RS. PANCARAN KASIH MANADO</p> <p>Sumber : ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA</p>	<p>1. Mengetahui pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Mengetahui pengaruh evaluasi pekerjaan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3. Mengetahui</p>	<p>Variabel X1(Evaluasi Pekerjaan) variabel X2 (Gaji) variabel X3 (Fasilitas Kerja) variable Y (Kinerja Karyawan ).</p>	<p>Pancaran Kasih Manado yang berjumlah 101 pegawai atau karyawan. Jumlah sampel yang di teliti dalam penelitian ini adalah 80 orang pegawai.</p> <p>Metode data dalam penelitian ini: kuesioner, wawancara, observasi dan studi</p>	<p>1. Variabel-variabel seperti evaluasi pekerjaan, gaji, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Pancaran Kasih Manado.</p> <p>2.Variabel evaluasi pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Pancaran Kasih</p>

	<p>Vol.4 No.5 September 2016</p> <p>Peneliti : Christian G. Kelatow, Adolfin dan Irvan Trang.</p>	<p>pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai.</p> <p>4. Mengetahui pengaruh fasilitas terhadap kinerja pegawai.</p>		<p>kepuustakaan.</p> <p>Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.</p>	<p>Manado. Variabel evaluasi pekerjaan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.</p> <p>3. Variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Pancaran Kasih Manado. Variabel gaji merupakan variabel kedua terkuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini</p> <p>4. Variabel fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Pancaran Kasih Manado.</p>
3.	<p>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam</p> <p>Sumber : JURNAL ILMIAH CORE ITTE e-ISSN: 2548-3528 p-ISSN: 2339-1766IJCCS 2019</p> <p>Peneliti : Nopitasari Daulay, Hikmah.</p>	<p>1. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam.</p> <p>2. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel X1( Motivasi) variabel X2 (Lingkungan Kerja) variabel Y (Kinerja Karyawan).</p>	<p>Pada penelitian ini menggunakan sampel yaitu sebanyak 130 orang</p> <p>Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sumber primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner. Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan mempelajari media yang bersumber dari karya tulis, buku-buku, serta dokumen perusahaan.</p> <p>Analisis data diolah dengan bantuan program peranti lunak SPSS versi 25 (Statistical Package of Social Sciences).</p>	<p>1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam.</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Batam.</p> <p>3. Secara bersamaan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kota Batam.</p>
4.	<p>Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan</p>	<p>1. Untuk Mengetahui</p>	<p>Variabel X1(Pelatihan)</p>	<p>Sampel penelitian sebanyak 79 orang</p>	<p>1. Pelatihan, disiplin dan motivasi secara</p>

	<p>Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</p> <p>Sumber : e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 3, Maret 2017 hlm 153-164 ISSN: 2302-2019</p> <p>Peneliti : Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng.</p>	<p>Pengaruh Disiplin, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah</p> <p>2.Untuk mencari tahu Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Sulawesi Tengah</p> <p>3.Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>4.Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>variabel X2 (Disiplin)</p> <p>variabel X3 (Motivasi)</p> <p>variable Y (Kinerja Pegawai)</p>	<p>pegawai.</p> <p>Metode data dalam penelitian ini: kuesioner, wawancara, observasi</p> <p>Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis permasalahan adalah Regresi Linear Berganda.</p>	<p>simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.</p> <p>2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.</p> <p>3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.</p> <p>4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.</p>
5.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado</p> <p>Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis ISSN : 2338 - 9605 Vol. 7 No. 1 Tahun 2018</p> <p>Peneliti : Cion Orocomna Tinneke M. Tumbel Sandra Ingried Asaloei</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Taspem (Persero) Cabang Manado</p>	<p>variabel X (Motivasi)</p> <p>variable Y (Kinerja karyawan)</p>	<p>Sampel penelitian sebanyak 50 orang responden</p> <p>Metode pengumpulan data dalam penelitian ini: kuesioner, wawancara, observasi, menggunakan deskriptif kuantitatif, Dengan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif dan Inferensial.</p> <p>Teknis analisa data dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert</p>	<p>1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif hal ini ditunjukkandari data skor presentase 21.3%. terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. PT. TASPEN (Persero) cabang Manado.</p> <p>2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan</p>

					bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang di jalankan.
6.	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya</p> <p>Sumber : JISPAR, Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Pemerintahan. Volume 7, Issue 1 (2018) ISSN 2089-6123</p> <p>Peneliti : Rintama Sitompul.</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui apakah Fasilitas Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y) dikantor Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.</p>	<p>Variabel X (Fasilitas) variable Y (Kinerja Pegawai).</p>	<p>sampelnya berjumlah 30 orang</p> <p>Metode pengumpulan data menggunakan metodewawancara,kui sioner dan dokumentasi</p> <p>Teknik analisis yang digunakan Uji Validitas yaitu untuk menguji daya pembeda secara signifikan digunakan rumus t-test.</p>	<p>Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Pengaruh Variabel (X) Fasilitas Kerja terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya adalah sebesar 3,6%, 96,4% Kinerja Pegawainya dipengaruhi oleh variabel lain, hasil penelitian ini termasuk dalam kategori Rendah.</p>
7.	<p>Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan PT Sarana Lintas Caraka.</p> <p>Sumber : p-ISSN 1410-9794 e-ISSN 2597-792X Volume 19, No. 3, September 2019</p> <p>Peneliti : Arief Setya Budi , Muhammad Rizky Kusumayudha , Dwizah Riana.</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan variabel fasilitas terhadap hasil kinerja karyawan pada PT.Sarana Lintas Caraka.</p>	<p>variabel X1(Motivasi) variabel X2 (fasilitas kerja) variable Y (Kinerja Karyawan).</p>	<p>Sampel sebanyak 76 responden yaitu karyawan PT. Sarana Lintas Caraka.</p> <p>Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah kuesioner dan kepustakaan.</p> <p>Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif yaitu model regresi berganda dan menggunakan aplikasi SPSS 23.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka. Sedangkan variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan dan diberikan oleh perusahaan dapat menunjang semakin baiknya tingkat hasil kinerja karyawan pada PT. Sarana Lintas Caraka.</p>
8.	<p>Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar</p> <p>Sumber : ISSN :</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Variabel X1(Motivasi) variabel X2 (Kepuasan Kerja) variable Y (Kinerja</p>	<p>Responden 130 orang dengan jabatan karyawan (acount officer) koperasi.</p> <p>Sumber data primer dikumpulkan melalui</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>

	<p>2337-3067 Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015) : 611-628</p> <p>Peneliti : I Wayan Juniantara ,I Gede Riana.</p>	<p>koperasi di Denpasar</p>	<p>Karyawan).</p>	<p>observasi , wawancara Data sekunder meliputi sekilas gambaran umum koperasi melalui profil pada situs web dinas koperasi.</p> <p>Teknis analisa data dalam penelitian ini peneliti diolah dengan bantuan SmartPLS Ghozali (2008).</p>	
9.	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Berencana Kabupaten Tasikmalaya.</p> <p>Sumber : Jurnal Ekonomi Perdesaan Vol.1 Nomor.1, Desember 2016 ISSN :2548-7990</p> <p>Peneliti : Endang Syarif, Imas Saadah.</p>	<p>Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana kabupaten tasikmalaya.</p>	<p>Variabel X1(Fasilitas Kerja) variabel X2 (Komunikasi) variable Y (Produktivitas Kerja).</p>	<p>Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPMKB Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 107 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik disproportionate stratified random sampling dengan sampel sebanyak 85 orang .</p> <p>Metode pengumpulan data (kuisioner).</p> <p>Teknis analisa data dalam penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi Statistic Produk and Service Solution (SPSS) versi 20.</p>	<p>1.Fasilitas kerja dan komunikasi adalah variabel yang terbukti secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana Kabupaten Tasikmalaya. Dari dua variabel bebas yang diteliti menunjukkan bahwa komunikasi yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana Kabupaten Tasikmalaya dengan nilai t hitung <math>9,350 &gt; t</math> tabel <math>2,000</math>, sedangkan fasilitas sebesar t hitung <math>3,463 &gt; 2,000</math>.</p> <p>2. Komunikasi berpengaruh dominan dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada badan pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana Kabupaten Tasikmalaya.</p> <p>3. Secara parsial dan</p>

					<p>simultan fasilitas kerja dan komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan diperoleh angka secara parsial untuk variabel fasilitas kerja (<math>X_1</math>) sebesar 3,463 dengan nilai p value pada kolom Sig &lt; <math>\alpha = 0,001 &lt; 0,05</math>. Dan komunikasi dengan nilai sebesar Sig. <math>0,000 &lt; 0,05</math>, sedangkan secara simultan sebesar (<math>F_{hitung} &gt; F_{tabel}</math>) atau <math>95,672 &gt; 3,11</math> artinya <math>H_0</math> diterima dan <math>H_a</math> ditolak.</p>
10.	<p>Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah . Volume 2, No. 1, Januari 2018.</p> <p>Peneliti : Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono dan T. Roli Ilhamsyah Putra.</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi, prestasi kerja pegawai.</li> <li>2. Pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja pegawai.</li> <li>3. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai.</li> <li>4. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai.</li> <li>5. Pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai.</li> <li>6. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.</li> </ol>	<p>Variabel X1 (Fasilitas Kerja) variabel X2 (Disiplin Kerja) variabel X3 (Kompensasi) variabel Y1 (Motivasi Kerja) variabel Y2 (Prestasi Kerja)</p>	<p>Jumlah responden penelitian sebanyak 155 orang.</p> <p>Metode pengumpulan data (survey, test, observasi).</p> <p>Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modelling (SEM) dengan bantuan program Amos 22.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil uji deskriptif menunjukkan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai BKPP Aceh sudah berjalan dengan baik, karena diperoleh nilai rerata lebih besar daripada nilai rerata harapan.</li> <li>2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>3. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.</li> <li>4. Hasil penelitian lain juga membuktikan bahwa</li> </ol>



		<p>7.Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai.</p> <p>8.Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.</p> <p>9.Pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai.</p>			<p>fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja .</p> <p>5. Disiplin kerja yang dirasakan oleh pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p> <p>6. Hasil penelitian terhadap kompensasi membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p> <p>7. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.</p> <p>8. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa ada pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh melalui motivasi kerja pegawainya.</p>
11.	<p>Effect Of Salary,Work Facilities And Work Relationship To Increase Employee Disceplinary</p> <p>Sumber : International Journal of Business and Commerce Vol. 6, No.01: [01-08] (ISSN: 2225-2436) 2018</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan langsung atau tidak langsung dari model multidimensi untuk mempengaruhi persepsi karyawan terhadap gaji,</p>	<p>Variabel X1(Gaji) variabel X2 (Fasilitas Kerja) variabel X3 (Hubungan Kerja) variable Y (Disiplin Kerja).</p>	<p>Sampel sebanyak 30 karyawan Pondok Pesantren Sunan Bonang Surabaya (selanjutnya disebut Ponpes).</p> <p>Metode pengumpulan data dalam penelitian ini: kuesioner dan wawancara.</p> <p>Teknis analisa data dalam penelitian ini</p>	<p>Dalam penelitian ini dampak persepsi karyawan terhadap gaji, fasilitas kerja, dan hubungan kerja ditemukan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Sedangkan pemberian gaji dan fasilitas kerja ditemukan tidak berpengaruh signifikan</p>

	Peneliti : Hafidulloh.	fasilitas kerja, dan lapangan kerja peningkatan disiplin karyawan.		peneliti menggunakan regresi linier.	terhadap peningkatan disiplin pegawai.
12.	Impact Of Employee Motivation On Work Performance  Sumber : International Journal of Scientific and Research Publication, Volume 8, Issue 3, March 2018-295 ISSN 2250-3153  Peneliti : Datuk Dr Mahamad Zubir bin Seht Saad.	Memiliki tujuan untuk menganalisis dampak motivasi karyawan terhadap motivasi kerja.	Variabel X (Motivasi Karyawan) variable Y (Motivasi Kerja).	Analisis telah dilakukan terhadap akumulasi data yang dikoleksikan dari sumber utama informasi; ukuran sampel survei adalah 50 responden.  Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei terhadap karyawan perusahaan swasta dan telah diambil wawancara dengan manajer atau ketua organisasi sebagai data primer. Data sekunder dapat dikumpulkan dengan menilai berbagai jenis buku dan jurnal mengenai topik motivasi karyawan melalui internet.  Teknis analisa data dalam penelitian ini peneliti menggunakan akumulasi persentase kuesioner dan dihubungkan dengan teori Maslow's Hierarchy.	Berdasarkan jawaban wawancara dengan manajer XYZ Company, karyawan menuntut lebih banyak Fasilitas tetapi produktivitas juga meningkat pesat dibandingkan dengan hasil tahun keuangan sebelumnya. Benar-benar mendapatkan manfaat dalam konteks mendapatkan persaingan dan mempertahankan karyawan mereka yang mahir selama dibutuhkan setelah memotivasi mereka. Sesuai miliknya staf yang termotivasi opini dapat meningkatkan tingkat produktivitas.
13.	Improving The Employee Performance Through Work Motivation And Self-Efficacy Mediated By Job Satisfaction  Sumber : DISDKTI ACCREDITED SK NO. 36a/E/KPT/2016 ISSN: 1693-5241	Penelitian tujuannya untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara keduanya motivasi kerja dan self-efficacy dan kinerja karyawan, dimediasi oleh kepuasan kerja di Badan	variabel X1 (Motivasi Kerja) variabel X2 (Self Efficacy) variable Y (Kepuasan Kerja).	Analisis telah dilakukan terhadap akumulasi data yang dikumpulkan dari sumber utama informasi; ukuran sampel survei adalah 77 responden.  Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kepuasan kerja ,efikasi diri memengaruhi kepuasan kerja, kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan, efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan, motivasi memengaruhi kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja,

	<p>JOURNAL OF APPLIED MANAGEMENT VOLUME 15 NUMBER 4 DECEMBER 2017</p> <p>Peneliti : Dini Yunita Ayundasar , Achmad Sudiro dan Dodi Wirawan Irawanto.</p>	<p>Perizinan dan Investasi Daerah Provinsi Kalimantan Timur.</p>		<p>wawancara responden.</p> <p>Teknis analisa data dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Partial Least Square (PLS), menggunakan 3.0 SmartPLS program.</p>	<p>dan efikasi diri memengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.</p>
14.	<p>Factors Influencing Employees' Performance: A Study on Islamic Banks in Indonesia</p> <p>Sumber : International Journal of Business and Social Science, Vol. 5 No. 2; February 2014</p> <p>Peneliti : Iskandar Muda, Ahmad Rafiki, Martua Rezeki Harahap.</p>	<p>Penelitian ditujukan untuk menganalisis faktor-faktor penentu untuk kinerja karyawan di Bank Syariah.</p>	<p>Variabel X1 (Motivasi Kerja), variabel X2 (Stres Kerja) variabel X3 (Komunikasi), variabel Y (Kinerja Karyawan)</p>	<p>Sampel penelitian ini adalah 47 responden</p> <p>Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dikumpulkan dalam bentuk kuesioner.</p> <p>Teknik analisis data dengan skala ketik Likert kemudian dianalisis menggunakan metode regresi berganda.</p>	<p>Hasil penelitian mengungkap nilai dari penentuan uji koefisien adalah 59,3 persen, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dijelaskan oleh stres kerja, motivasi dan faktor komunikasi, sedangkan 31,7 persen sisanya terkait dengan faktor lain. Apalagi, uji F menunjukkan bahwa stres kerja (X1), motivasi (X2) dan variabel komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh kinerja karyawan, sedangkan uji T menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X1) dan motivasi (X2) tidak efek parsial pada kinerja karyawan, sedangkan variabel komunikasi (X3) memiliki pengaruh parsial pada kinerja karyawan.</p>
15.	<p>EFFECT OF DISCIPLINE AND MOTIVATION ON THE EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT. CIPTA CATUR MAHKOTA</p>	<p>Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT</p>	<p>Variabel X1 (Motivasi Kerja) variabel X2 (Disiplin Kerja) variabel Y (Kinerja Karyawan).</p>	<p>Sampel penelitian ini adalah 121 responden</p> <p>Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dikumpulkan dalam bentuk</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi itu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota,</p>

<p>Sumber : e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Vol 6, No 3, November 2018 : 244 -252 ISSN Cetak : 23337-39997 ISSN Online : 2613-9774 09</p> <p>Peneliti : Wahyu Arif Sujatmiko.</p>	<p>Cipta Catur Mahkota</p>		<p>kuesioner.</p> <p>Teknik analisis data dengan skala ketik Likert kemudian dianalisis menggunakan metode regresi berganda, Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji T, Uji F dan uji koefisien determinasi.</p>	<p>disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cipta Catur Mahkota. Itu koefisien determinasi memiliki nilai 0,753 atau 75,3%. Ini berarti variabel motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh melalui kinerja yang jumlahnya 75,3%.</p>
--	----------------------------	--	---	--

Berdasarkan matrik landasan teori diatas dan hasil studi empiris tersebut terdapat beberapa GAP sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Hasil Kinerja Karyawan (survey terhadap karyawan PT.Lintas Caraka ) Arief Setya Budi,dkk (2019) menunjukkan nilai signifikasi variabel motivasi (X1) sebesar  $0,100 >$  nilai alpha  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap hasil kinerja karyawan dikarenakan nilai variabel fasilitas sebesar  $0,004 <$  nilai alpha  $0,05$ . Karena nilai variabel fasilitas lebih kecil dari nilai signifikasi, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel fasilitas terhadap hasil kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan model regresi linier berganda yaitu dengan melakukan uji-t dan uji-f, hasil pengujian variabel motivasi (X1) dan variabel fasilitas kerja (X2) secara serentak dan signifikasi terhadap hasil kinerja karyawan (Y). Didapatkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel fasilitas kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 24,5% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lainnya.
2. Penelitian milik Christian G. Kelatow,dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado, dan penelitian milik Rintama sintompu (2018) yang

berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya, menunjukkan hasil variabel fasilitas kerja (X2) bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.2 Tinjauan Teoritis**

### **2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manusia sebagai sumber daya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumber daya manusia tersebut yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang dikembangkan yaitu manajemen sumber daya manusia. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan diperlukan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen secara makro yang mengatur manusia/pegawai dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi. Dengan melaksanakan manajemen sumber daya manusia pula akan memberikan manfaat yang besar kepada organisasi, tim, maupun individu. Sumber daya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu perusahaan selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Salah satu cara terbaik untuk mendapatkan pegawai tersebut yaitu dengan melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, supaya memperoleh pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sonny, 2012).

Menurut (Dessler, 2015) *“Human resource management is the process of acquiring, training, and compensating employees, and of attending to their labor relations, safety behaviour, and fairness concerns”*. Diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan kompensasi karyawan, dan memperhatikan hubungan antar karyawan atau tenaga kerja, dan keselamatan, dan keadilan. Manajemen sumber daya manusia merupakan utilitas dari individu-individu untuk mencapai tujuan dari organisasi, para manajer-manajer disetiap tingkat harus memperhatikan manajemen sumber daya manusia didalamnya.

Menurut (Larasati, 2018) Sumber Daya manusia juga merupakan Human Capital oleh karena itu pelaksanaan MSDM harus dikaitkan dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi dengan mengetrapkan inovasi. Fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya (SDM) atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar. Kemampuan SDM merupakan keuntungan kompetitif dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya (SDM), strategi bisnis adalah mendapatkan added value yang maksimum yang dapat mengoptimalkan competitive advantage. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengatur bakat yang dimiliki manusia untuk mencapai tujuan organisasi ( Snell and Bolander 2010;4 ).

1. Hal ini sependapat dengan penelitian (Arikunto et al., 2014), Tidak dapat dipungkiri bahwa peranan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini telah membuktikan bahwa sangat vital dalam pertumbuhan organisasi. Artinya, SDM yang berkualitas dapat menyajikan investor untuk membiayai proyek yang akan dilaksanakan oleh organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia selain diposisikan sebagai "human capital", juga diposisikan sebagai "human investment", yang berarti bahwa SDM tersebut sebagai investasi. Akan tetapi, peningkatan kemampuan tersebut membutuhkan investasi yang besar. Ketika "sudah berhasil", manusia tersebut akan berfungsi andaikan "tambang" bagi organisasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan pengelolaan SDM dengan baik. Buku ini ditulis dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia, dengan subtema Membangun Tim Kerja



yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Penekanan pada tim kerja dipandang perlu mengingat sekalipun pegawai sangat terampil, sangat disiplin, dan berkomitmen pada pekerjaannya, tetapi kinerja organisasi yang optimal tidak akan dapat dicapai jika hanya mengandalkan dirinya sendiri. Oleh sebab itu, manusia harus dapat bekerja sama dengan baik dalam tim kerja. Apabila tim kerja memiliki kinerja yang baik akan dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

### **2.2.2 Motivasi**

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Malayu S.P Hasibuan (2001:213) bahwa "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2012) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja drivtif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut (Vera, Simbolon, Seno Andri, & Si, 2016) motivasi merupakan cara suatu keahlian dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tujuan organisasi.

#### **A. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut (Hasibuan, S.P, 2014) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

##### **1. Motivasi Positif**

Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi

positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

## 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

## **B. Proses Motivasi**

Malayu S.P Hasibuan (2001:150), mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

### 1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan.

### 2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

### 3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan karyawan. Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

### 4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan dan tujuan kepentingan karyawannya. Tujuan karyawan ini harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

## 5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

## 6. Team Work

Pimpinan wajib membentuk suatu “Team Work” yang terkoordinir baik guna bisa mencapai tujuan perusahaan.

### **C. Metode Motivasi**

Menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

#### 1. Motivasi Langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

#### 2. Motivasi Tak Langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tak langsung merupakan sebuah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja, sehingga lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

### **D. Teori-teori Motivasi**

Teori-teori motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2006:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

#### 1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan,

mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik

Menurut Frederick Winslow Taylor, 1911 ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Maslow

Hirarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kaur, 2013 berpendapat kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

- Kebutuhan fisiologis
- Kebutuhan keselamatan dan keamanan
- Kebutuhan sosial
- Kebutuhan akan penghargaan
- Aktualisasi diri

2. Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (maintenance factors). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

- b. Faktor pemeliharaan yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi yang baik.

### 3. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Menurut teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan cenderung motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

### 4. Teori McClelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

- a. Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat.
- b. Harapan keberhasilannya.
- c. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi.
- b. Kebutuhan akan afiliasi.
- c. Kebutuhan akan kekuasaan.

5. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a. Upah yang adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

6. Teori proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

a. Teori Harapan (Expectancy)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- Harapan (expectancy) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.
- Nilai (valence) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu.
- Pertautan (instrumentality) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.



b. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

**E. Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh indikator-indikator yang terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (fisik).
2. Kebutuhan akan keamanan.
3. Kebutuhan social.
4. Kebutuhan akan penghargaan.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri.

**2.2.3 Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja menurut (Kawet, 2016) adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan definisi fasilitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah salah satu sarana

pendukung untuk menciptakan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut Hartanto (2000 : 501) .

### **A. Karakteristik Fasilitas Kerja**

Karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas sebuah organisasi ataupun perusahaan Menurut (Hartanto, 2016) adalah :

- a. Mempunyai bentuk fisik.
- b. Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.
- c. Mempunyai jangka waktu kegunaan relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.
- d. Memberikan manfaat di masa yang akan datang.

### **B. Indikator - Indikator Fasilitas Kerja**

Menurut Faisal (2005; 22) fasilitas kerja memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Sesuai dengan kebutuhan.
- b. Mampu mengoptimalkan hasil kerja.
- c. Mudah dalam penggunaan.
- d. Mempercepat proses kerja.
- e. Penempatan ditata dengan benar.

### **C. Jenis-Jenis Fasilitas Kerja**

Menurut (Utami, 2018) jenis – jenis fasilitas kerja terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.

- b. Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin fotocopy, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat – alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang dan lainnya.
- e. Tanah, yaitu asset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun yang merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.
- f. Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- g. Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

#### **D. Bentuk - Bentuk Fasilitas Kerja**

Perancangan fasilitas produksi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada kinerja suatu perusahaan. Hal ini disebabkan oleh tata letak fasilitas yang kurang baik akan menyebabkan pola aliran bahan yang kurang baik dan perpindahan bahan, produk, informasi, peralatan dan tenaga kerja menjadi relatif tinggi yang menyebabkan keterlambatan penyelesaian produk dan menambah biaya produksi (Sofyan & Syarifuddin, 2015).

Fasilitas kerja pada setiap perusahaan berbeda dalam bentuk dan jenisnya tergantung jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Ranupandjojo dan Saud Husnan (2002 : 368) terdapat beberapa bentuk dari fasilitas kerja, yaitu :

- a) Penyediaan kafetaria Penyediaan kafetaria ini dimaksudkan untuk mempermudah karyawan yang ingin makan dan tidak sempat pulang. Diharapkan juga agar dengan penyediaan kafetaria ini perusahaan bisa memperbaiki gizi yang disajikan.
- b) Perumahan sulitnya memperoleh tempat tinggal yang layak dikota – kota, menyebabkan banyak karyawan yang mengalami masalah untuk memilih tempat tinggal.
- c) Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat menyediakan fasilitas rumah, meskipun bukan untuk semua karyawan yang berupa rumah dinas, ataupun asrama, atau hanya memberikan tunjangan untuk perumahan.
- d) Fasilitas pembelian, di sini perusahaan menyediakan “ took perusahaan “ dimana para karyawan dapat membeli berbagai barang, terutama barang – barang yang dihasilkan perusahaan, dengan harga yang lebih rendah.
- e) Fasilitas kesehatan fasilitas ini yang paling banyak disediakan oleh perusahaan. Penyediaan fasilitas kesehatan ini erat kaitannya dengan pembuatan program pemeliharaan kesehatan karyawan, dan juga karena ada peraturan pemerintah yang mengatur masalah keamanan dan kesehatan para karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya.
- f) Penasehat keuangan Pemberian fasilitas ini dimaksudkan agar para karyawan tidak mengalami kesulitan dalam mengatur keuangannya.

Fasilitas pendidikan Fasilitas ini disediakan dengan maksud membantu para karyawan yang ingin meningkatkan pengetahuan mereka. Fasilitas ini biasanya berbentuk perpustakaan yang bisa dimanfaatkan oleh para karyawan yang ingin menambah pengetahuan mereka dengan cara membaca. Sedangkan Alex S. Nitisemito

(2000 : 181) jenis – jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya.

## **2.2.4 Kinerja Karyawan**

### **A. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menggambarkan sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang digapai seorang karyawan dalam menjalankankerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu instansi atau perusahaan (Hasibuan, 2012: 124). Sedangkan, menurut Edhison dkk (2016:190) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu, berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **B. Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja seperti penilaian loyalitas, kejujuran, leadership, teamwork, dedikasi dan partisipasi menurut Hasibuan (2000:87).

### **C. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2005:52), tujuan penilaian kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- a. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- b. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.

- d. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Menyusun sasaran di masa mendatang.
- f. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- g. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- h. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- i. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- j. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
- k. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- l. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
- m. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- n. Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal ini jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
- o. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kerjanya.

- p. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
- q. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

#### **D. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu:

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

#### **E. Karakteristik Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2002:68), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

- a. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
- b. Memiliki tujuan yang realitis.
- c. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan



- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

## **F. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Edison dkk (2016:206) indikator kinerja karyawan meliputi:

- a. Target

Target adalah indikator terhadap pemenuhan jumlah barang atau jumlah uang yang dihasilkan.

- b. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

- c. Waktu Penyelesaian

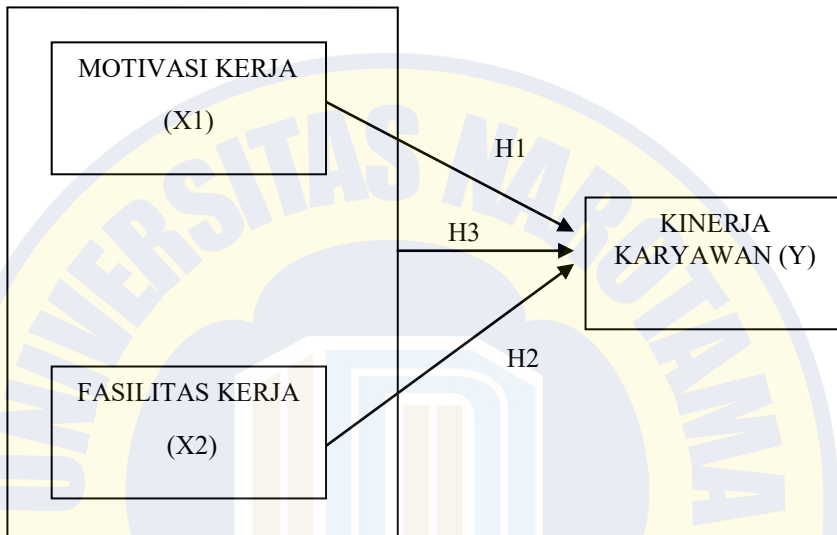
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti , ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan .

- d. Taat Asas

Taat asas meliputi tidak saja harus memenuhi target ,kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

## 2.3 Kerangka Berpikir

Berikut ini adalah kerangka pemikiran yang peneliti gambarkan guna untuk mempermudah dan memahami arahan tujuan penelitian ini , adapun kerangka pemikiran pada gambar dibawah ini :



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Sumber : Peneliti , data diolah pada tahun 2020

### 2.3.1 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 96) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Berdasarkan kajian pustaka, peneliti melakukan baik kajian teoritis maupun penelitian terdahulu, peneliti menarik kesimpulan sementara dari hasil penelitian yang dilakukan, sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh signifikan secara partial terhadap hasil kinerja karyawan.

H2: Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara partial terhadap hasil kinerja karyawan.

H3: Motivasi dan Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap hasil kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Antar Variabel**

#### **A. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:219) bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan munculnya gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut penelitian terdahulu oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017), Nopitasari Daulay dan Hikmah (2019), Andi,dkk (2019), Cion,dkk (2018), I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015), Ika,dkk (2018), Datuk Dr Mahamad Zubir bin Seeht Saad (2018), Dini Yunita Ayundasar (2017), Wahyu Arif Sujatmiko (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Arief Setya Budi,dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Hubungan Antara Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas kerja menurut Bary (2002:67) adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali. Hal tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Rintama Sitompul (2018), Arief,dkk (2019), Endang Syarif dan Imas Saadah (2016), Ika,dkk (2018), Hafidulloh (2018) menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang disediakan dan diberikan oleh perusahaan dapat menunjang semakin baiknya tingkat hasil kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan penelitian Christian, dkk (2016), dan Rintama Sitompul (2018), ) menunjukkan hasil bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian Rintama Sitompul bahwa (2018) bahwa fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan pada

Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya adalah sebesar 3,6%, 96,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.



