

## BAB II

### KAJIAN TEORITIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam mengerjakan tugasnya, prestasi kerja mempunyai ukuran yang berbeda. Perbedaan itu juga terdapat pada dalam diri maupun dari luar individu. Prestasi kerja juga bisa disebut kegiatan dan hasil kerja yang telah di capai oleh seseorang maupun kelompok dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Selain itu prestasi kerja dapat dikatakan sebagai perwujudan atau sebuah penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Bernardin dan Russel bahwa *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activities during a specified time priod”*. (prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu)<sup>1</sup>. Sedangkan menurut Hardiansyah menyatakan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang

---

<sup>1</sup> Bernardin & Russel, *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer* (Jakarta: Binarupa Aksara, 2006)

dibebankan kepadanya.<sup>2</sup> Wirawan menjelaskan, “prestasi kerja adalah hasil usaha yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas kerjanya dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi tercapai.”<sup>3</sup>

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah proses sebuah organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan atas sebuah pekerjaan yang telah diberikan pada karyawan tersebut dan dari penilaian hasil kerja tersebut dapat terlihat pula kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut Sutrisno, “Prestasi kerja adalah tingkat pencapaian tugas pokok dan tugas tambahan pegawai pada suatu periode penilaian.”<sup>4</sup> Menurut Parhusip Prestasi kerja diartikan sebagai, “kesuksesan yang ingin dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, prestasi kerja didorong oleh adanya motif dari diri sendiri untuk bisa berbuat yagn lebih baik lagi untuk mencapai kepuasan kerja.”<sup>5</sup> Hasibuan mendefinisikan prestasi kerja sebagai, “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”<sup>6</sup>

---

<sup>2</sup> Hardiansyah, *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah* (Yogyakarta: Gava Media, 2012), p. 94

<sup>3</sup> Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Salemba Empat, 2009), p. 58

<sup>4</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), p. 164

<sup>5</sup> Parhusip, C. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).

<sup>6</sup> M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* (Jakarta, Bumi Aksara, 2008), p. 94

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah kesuksesan dalam mengerjakan tugas pokok atau tugas tambahan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, dan kesuksesan tersebut juga dinilai berdasarkan kecakapan, pengalaman serta ketepatan waktu karyawan tersebut dalam mengerjakan tugasnya.

Rivai mengatakan bahwa, “prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.”<sup>7</sup> Menurut Domi C.Mautituna, “prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.”<sup>8</sup> Musanef mengatakan bahwa prestasi kerja adalah “hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.”<sup>9</sup>

Menurut Stephen P. Robbins menjelaskan prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya yang dipengaruhi oleh keckapan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.<sup>10</sup>

Dari keempat teori diatas yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam

---

<sup>7</sup> Rivai, Veithzal dan Deddy, Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012), p. 309

<sup>8</sup> Domi C. Mautituna. *Manajemen Personalia* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), p. 69

<sup>9</sup> Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia* (Jakarta: PT Gunung Agung, 2007), p. 207

<sup>10</sup> Robbins. Stephen P, *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), p. 67

melaksanakan tugasnya, atau tugas yang dibebankan kepadanya yang di pengaruhi oleh pengalaman dan kesungguhan karyawan tersebut.

Dari uraian teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan, dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. prestasi kerja juga dapat disebut sebagai kesuksesan dalam mengerjakan tugas pokok atau tugas tambahan yang telah diberikan oleh atasan kepada bawahan, dan kesuksesan tersebut juga dinilai berdasarkan kecakapan, pengalaman serta ketepatan waktu karyawan tersebut dalam mengerjakan tugasnya.

## **2. Lingkungan kerja**

Organisasi sebagai tempat karyawan bekerja tentu saja harus menyediakan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif yang mampu membuat karyawan lebih berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya. penyediaan lingkungan kerja fisik secara nyaman yang di berikan oleh perusahaan tentu saja akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan dan hal tersebut akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik.

Karyawan tentu saja sangat mengharapkan adanya lingkungan kerja fisik yang nyaman dan tenang yang bisa memanjakan karyawan dalam mengerjakan tugasnya. karena lingkungan yang tidak nyaman

dapat menyebabkan para karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya, dan akan menimbulkan rasa tidak semangat dalam bekerja demikian pula sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik perusahaan sangat nyaman bagi karyawan akan menimbulkan kesenangan bagi karyawan dan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan mampu mencapai target yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut sarwono lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya<sup>11</sup>. Menurut Sedarmayanti, “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.<sup>12</sup>

Sutalaksana mengemukakan bahwa “ lingkungan kerja fisik adalah sebuah keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.”<sup>13</sup>

Berdasarkan para ahli diatas definisi lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada di tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan.

---

<sup>11</sup> Sarwono, manajemen sumber daya manusia , ( bandung pustaka setia, 2005), h 137

<sup>12</sup> Sedarmayanti tata kerja dan produktivitas kerja ( bandung : CV Mandar Maju, 2009 ), h 26.

<sup>13</sup> Sutalaksana, iftikar, dkk, (1979), teknik tata cara kerja , departemen teknik industri-ITB,Bandung

Menurut chaisunah mengatakan bahwa, “ lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti meja, kursi dan sebagainya.<sup>14</sup>

Menurut komarudin, “Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. <sup>15</sup>

Menurut handoko, “lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan yang terdapat ditempat kerja meliputi temperatur, kelembapan udara, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan , getaran-getaran mekanis , warna dll yang dalam hal ini berpengaruh terhadap prestasi kerja manusia tersebut.<sup>16</sup>

Berdasarkan para ahli diatas definisi lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang ada di tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja karyawan.

Alex. S. Nitisemito, “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain<sup>17</sup>”

---

<sup>14</sup> Chaisunah, ani muttaqiyathun, (2011), pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ( studi kasus pada PT.Bank perkereditan rakyat shinta daya. Jurnal universitas ahmad dahlan.

<sup>15</sup> Komarudin, manajemen sumber daya manusia ( bandung, 2002, kappa sigma)

<sup>16</sup> Handoko , T. Hanny. (2008) pengantar manajemen. Yogyakarta : BPF

<sup>17</sup> Alex . S. Nitisemito, 2009, manajemen personalia. Edisi revisi, penerbit ghalia indonesia

Pembahasan mengenai lingkungan kerja fisik menurut Moekijat , mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan.<sup>18</sup>

Dari kesimpulan teori diatas lingkungan kerja fisik adalah Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dikemukakan bahwa Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

### **3. Motivasi kerja**

Didalam dunia kerja tentu saja seorang karyawan memerlukan motivasi dalam bekerja, seorang pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik apabila dia mempunyai motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja tidak hanya berasal dari dalam diri sendiri motivasi kerja juga harus berasal dari lingkungan kerja, hubungan dengan atasan atau hubungan antar karyawan, selain itu kita juga perlu mengetahui bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja terutama di dalam diri kita sendiri atau teman-teman dilingkungan kerja kita.

---

<sup>18</sup> Moekijat prasojo. Pengantar sistem informasi manajemen . bandung : CV.Remadja karya . 2011

Menurut Hasibuan Motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.<sup>19</sup> Menurut Manullang, motivasi kerja tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.<sup>20</sup> Uno mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam dan dari luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang dilihat dari dimensi internal dan eksternal.<sup>21</sup>

Berdasarkan teori diatas motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri atau luar diri seseorang untuk lebih bersemangat dalam mengerjakan sesuatu agar tercapai apa yang diinginkan, atau juga dapat mencapai menyelesaikan tugas yang telah di berikan oleh atasan kepada bawahan.

Menurut Vethzal Rivai, motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk menyelesaikan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan organisasi.<sup>22</sup>

---

<sup>19</sup> Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), p. 141

<sup>20</sup> Manullang. *Manajemen Personalia* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), p.

<sup>21</sup> Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan).* (Jakarta : Bumi Aksara, 2010), p.

<sup>22</sup> Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo, 2009), p. 898

Menurut Husain Usman mendefinisikan motivasi kerja diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.<sup>23</sup> Menurut Hamzah B. Uno bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan.<sup>24</sup>

Berdasarkan teori diatas motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang membuat orang terdorong untuk mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya, dan dapat mendorong diri seseorang untuk mengetahui sesuatu yang belum ia ketahui.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiry Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan.<sup>25</sup> Menurut Hamzah B. Uno bahwa, Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> Husain Usman, *Manajemen Teori , Praktik , dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2009), p. 250

<sup>24</sup> Hamzah B. Uno, *Teori motivasi dan pengukurannya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), p.7

<sup>25</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiry, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), p. 268

<sup>26</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), p. 71

Berdasarkan teori diatas motivasi kerja adalah gerakan atau dorongan didalam diri seseorang untuk mengerjakan dan menyelesaikan suatu tugas yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Moh As'ad, Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.<sup>27</sup>

Menurut Vethzal Rivai, Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang menyebabkan seseorang mau bekerja untuk mewujudkan atau memenuhi apa kebutuhannya.<sup>28</sup>

Menurut Richard L. Daft, Motivasi Kerja adalah dorongan, baik dalam diri atau luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.<sup>29</sup>

Menurut teori diatas Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri atau luar diri seseorang yang dapat menyebabkan seseorang mau bekerja untuk memenuhi segala kebutuhannya.

Menurut Hasibuan Motivasi Kerja adalah keinginan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.<sup>30</sup>

Menurut Munandar, dalam upaya meningkatkan motivasi kerja, diperlukan peran pemimpin atau atasan, peran pekerja sendiri, dan

---

<sup>27</sup> As'ad M. *Psikologi industri, Seri Umum Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty, (Yogyakarta: 2006), p. 45

<sup>28</sup> Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)

<sup>29</sup> Richard L. Daft , *Manajemen* (Jakarta : Erlangga, 2003), p. 91

<sup>30</sup> Hasibuan, Malayu S.P, *Sumber daya manusia* (Jakarta : Bumi aksara, 2008)

peran organisasi.<sup>31</sup> Menurut Mangkunegara bahwa motivasi kerja di definisikan sebagai kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>32</sup>

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang secara positif atau secara negatif, hal tersebut tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh karyawan tersebut.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu dan mewujudkan segala keinginannya serta mendorong seseorang untuk mengerjakan segala pekerjaannya secara efektif dan efisien sehingga dapat mengerjakan tugasnya sesuai ketentuan yang diberikan atasan kepada bawahan.

## **B. Hasil Penelitian yang Relevan**

- 1. Muhamas noor, Masjaya, Massad Hatuwe dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kaupaten Kutai Kartanegara”.**

---

<sup>31</sup> M. Munandar, *Budgeting , Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Edisi pertama* (Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada, 2001), p. 342

<sup>32</sup> Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumberdaya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), p. 100

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan tenggarong kabupaten kutai kartanegara. Metode pengumpulan data dengan angket, dokumentasi dan observasi. Metode pengolahan dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji smulutan (uji f), dan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) Pada penelitian ini besarnya koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah 0,606 yang berarti keeratan pengaruh antara prestasi pegawai pada kantor kecamatan tenggarong kabupaten kutai kartanegara dengan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 60,6%. Sedangkan nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,442 yang berarti prestasi kerja pegawai ditentukan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 44,2% dan selebihnya 55,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di perhitungkan dalam penelitian ini.

**2. Fitria Damayanti Dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di SMP Negeri 1 Widasari Kabupten Indramayu”. ISSN 1693-7945 vol. VI, No. 12 Nov 2014.**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja SMP Negeri 1 Widasari Kabupaten Indramayu. Data diperoleh melalui angket tertutup terhadap 54 pegawai di SMP Negeri 1 Widasari Kabupaten Indramayu. Metode

pengolahan dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji smulutan (uji f) , dan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis korelasi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,330 membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dengan motivasi ( $X_2$ ) dalam tingkat hubungan rendah. Hasil analisis korelasi antara motivasi ( $X_2$ ) Dengan prestasi kerja (Y) Adalah sebesar 0,303 membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi ( $X_2$ ) dengan prestasi kerja (Y) dalam tingkat hubungan rendah. Hasil analisis Korelasi antara lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) Terhadap prestasi kerja (Y) dengan koefisien korelasi  $r_{X_1.Y.X_2} = 0,303$  membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y) dalam kategori rendah.

**3. Frisca tuju, Peggy A. Mekel, Adolfinia dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara”. ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 629-638**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara, Metode pengumpulan data dengan angket, dokumentasi dan observasi. Metode pengolahan dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi

klasik, uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji smulutan (uji f) , dan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien korelasi dari lingkungan kerja ( $X_1$ ) Sebesar 0,310 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap pengaruh dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka pretasi kerja (Y) juga kan mengalami kenaikan sebesar 0,310 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien korelasi dari stres kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,068 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel stres kerja ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,068 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstasn. Jik nilai  $b_3$  yang merupakan koefisien korelasi dari disiplin kerja (  $X_3$  ) Sebesar 0,564 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) Mempunyai arti bahwa jika variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) bertambah 1 satuan, maka prestasi kerja (Y) Akan mengalami peningkatan sebesar 0,564 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

- 4. Franky Bastoian Togas, Yantje Uhing dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerj Karyawan pada Bank BRI Cabang Manado”. ISSN 2303-11 Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 1162-1173.**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja, motivasi kerja, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Manado. Metode pengumpulan data dengan angket, dokumentasi dan observasi. Populasi dsalam penelitian ini adalah 147 karyawan BRI cabang Manado dengan sampel sebanyak 60 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, keterampilan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,299 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI Manado, mempunyai pengaruh yang positif sebsar 0,299 atau 29,9%. Hasil koefisien Determinasi  $R^2$  adalah 0,089 yang menunjukkan bahwa 8,9% Prestasi kerja pada karyawan di Bank BRI Manado, dipengaruhi oleh antara Lingkungan Kerja, Motivasi dan Keterampilan, sementara sisanya sebesar 0,911 atau 91,1% ( $1-0,911$  atau  $100\%-8,9\%$ ) dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. **Deni Widyo Prasetyo dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di UD Karya Jati Peterongan Jombang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi di UD Karya Jati Peterongan Jombang. Metode pengumpulan data dengan angket, dokumentasi dan observasi. Metode pengolahan dan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji smulutan (uji f), dan koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien motivasi terhadap prestasi kerja bernilai negatif yaitu sebesar -. 005 dan nilai t- statistik tidak signifikan yaitu sebesar 0.04, artinya motivasi karyawan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sehingga hipotesis ketiga ditolak.

### **C. Kerangka Teoretik**

Setiap perusahaan memiliki lingkungan kerja yang berbeda-beda. seringkali terdapat lingkungan kerja yang kurang memadai atau membuat karyawan menjadi tidak nyaman dalam bekerja, selain itu ada pula perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang memadai sehingga membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja. Baik buruknya lingkungan kerja diperusahaan tersebut berakibat pula terhadap Prestasi Kerja.

Hal tersebut terkait dengan pendapat dari Sutrisno mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap

prestasi kerja.<sup>33</sup> Menurut Roring menyatakan bahwa lingkungan kerja signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja, hal ini berarti dengan suasana kerja nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja, kebersihan ruangan dengan penerangan yang baik maka prestasi kerja juga akan meningkat.<sup>34</sup> Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh Soelehan dan Sukartaatmadja tentang Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja.<sup>35</sup>

Maka dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja artinya semakin baik nya lingkungan kerja maka semakin baik pula prestasi kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu motivasi kerja. Pada diri setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda, terdapat karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan juga terdapat karyawan yang rendah motivasi kerjanya. Besarnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan tersebut berakibat terhadap prestasi kerja.

---

<sup>33</sup> Sutrisno, Op.cit., p.151

<sup>34</sup> Roring, Mikhael Yonatan. 2014. Stres kerja dan lingkungan kerja pengaruh terhadap prestasi pegawai pada Biro umum Setda provinsi Sulawesi Utara jurnal CMBA Vol.2, No.3.

<sup>35</sup> Solehan Aan & Sukartaatmadja. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Semangat kerja terhadap Prestasi kerja Warga SMP Perintis, Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok. *Jurnal Imiah Ranggagading* Vol. 9 No.1

Parhusip dalam Sarita & Agustia menyatakan bahwa dengan motivasi yang tinggi maka dapat mempengaruhi disiplin karyawan serta prestasi kerja.<sup>36</sup>

Sarita & Agustia yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan locus of control berpengaruh terhadap prestasi kerja auditor. Karyawan tidak mempunyai motivasi untuk mencapai prestasi kerja karena, mereka tidak ingin dikatakan sebagai seorang yang ambisius sehingga akan dijauhi rekan sejawat, mereka hanya ingin menjadi pegawai biasa yang patuh pada peraturan, karena mereka berfikir apabila mereka patuh mereka tidak akan dipecat.<sup>37</sup>

Wijono menyatakan bahwa prestasi kerja ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan.<sup>38</sup>

Maka dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja artinya semakin besar motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka baik nya maka Semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Prestasi Kerja yang tinggi apabila perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang baik dan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja.

---

<sup>36</sup> Sarita, J., & Agustia, D. (2009). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, locus of control terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja auditor. SNA XII Palembang.

<sup>37</sup> Sarita, J., & Agustia, D., Loc. Cit.

<sup>38</sup> Sutarto Wijono. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2010), p. 78

Berdasarkan pendapat dari Presilia dan Regina Fortunata Octavia menyatakan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.<sup>39</sup>

Potu dalam penelitiannya yang berjudul Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado menunjukkan adanya pengaruh yang positif dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>40</sup>

Maka dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

#### **D. Perumusan Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka teoretik di atas maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap prestasi Kerja
2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
3. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

---

<sup>39</sup> Presilia, manajemen sumber daya manusia, cetakan pertama (jakarta : Pradnya paramita, 2007)

<sup>40</sup> Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado *Jurnal EMBA*, Vol 1 No. 4 Desember 2013