

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian Yatipai, Montolalu, dan Kaparang (2015) tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Sampel penelitian tersebut adalah karyawan PT Pos Indonesia Tipe C Manado. Variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah prestasi kerja, sedangkan variabel independennya adalah motivasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia Tipe C Manado.

Penelitian Wardani (2009) tentang Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Tujuan penelitian tersebut adalah bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, keahlian, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. Variabel dependen dalam penelitian tersebut adalah Prestasi Kerja Karyawan, sedangkan variabel independennya adalah Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut adalah secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh terhadap kinerja,

sedangkan secara parsial, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan yang artinya ada hubungan yang positif.

Penelitian Rahman, Idris, dan Syahrani (2014) tentang Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Variabel independen dalam penelitian tersebut adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah prestasi kerja. Populasi yang diambil dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel populasinya heterogen namun memiliki karakteristik yang berstrata. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik parametris, yaitu koefisien *korelasi product moment* dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Penelitian Apriani (2012) tentang Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Dewi Sri Cottages Kuta-Bali. Tujuan penelitian tersebut adalah menganalisis pengaruh disiplin, motivasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sampel penelitian tersebut adalah karyawan Hotel Dewi Sri Cottages Kuta-Bali. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada Hotel Dewi Sri CottagesKuta-Bali.

Adapun perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Metode	Substansi	Variabel	Perbedaan
1	Yatipai, Montolalu, dan Kaparang (2015)	Analisis Regresi Linear Berganda	Prestasi Kerja	Motivasi (X1)	Keahlian, Lingkungan Kerja
2	Wardani (2009)	Analisis Regresi Linear Berganda	Prestasi Kerja	Kopensasi (X1) Keahlian (X2) Motivasi Kerja (X3)	Lingkungan Kerja
3	Rahman, Idris, dan Syahrani (2014)	Analisis Regresi Linear Berganda	Prestasi Kerja	kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja(X2)	Motivasi (X1) Keahlian (X2)
4	Ni Wayan Leni Apriani (2012)	Analisis Regresi Linear Berganda	Prestasi Kerja	Disiplin (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3)	Disiplin

*Sumberdata :BerbagaiJurnal yang Dipublikasikan*

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen menurut Robbins dan Coulter (2012;11)adalahmengkoordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga

kegiatan mereka selesai dengan efisien dan efektif. Jadi, manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian manajemen yang pertama serta kenyataan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni, maka manajemen itu dapat didefinisikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

### **2.2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mathis dan Jackson (2011; 21) manajemen sumber daya manusia adalah nilai kolektif dari kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman hidup, dan motivasi tenaga kerja organisasi. Kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia menurut adalah mendesain sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011; 33) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian.

Menurut dari beberapa pengertian di atas penulisan dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah usaha untuk meningkatkan nilai dari sumber daya manusia secara efektifitas serta

efisiensi kerja untuk membantu mencapai tujuan baik individu, masyarakat, organisasi maupun perusahaan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh karena itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2011; 26) ada tujuh aktivitas SDM sebagai berikut:

### 1. Perencanaan dan Analisis SDM

Lewat perencanaan dan analisis SDM, manajer-manajer berusaha untuk mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan di masa depan. Pentingnya sumber daya manusia dalam daya saing organisasional harus disampaikan juga. Sebagai bagian dari usaha mempertahankan daya saing organisasional, harus ada analisis dan penelitian efektivitas SDM. Karyawan juga harus dimotivasi dengan baik dan bersedia untuk tinggal selama jangka waktu yang pantas. Hal yang sangat penting untuk memiliki Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (SISDM) guna memberikan informasi yang akurat dan tepat pada waktunya untuk perencanaan SDM.

### 2. Perencanaan Kepegawaian

Perusahaan menetapkan jumlah dan spesifikasi kebutuhan karyawan. Penetapan tersebut harus berpedoman pada tugas dan pekerjaan yang telah dirancang sebelumnya.

### 3. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan aktivitas yang dirancang untuk memperoleh pelamar

yang memenuhi persyaratan perusahaan. Efektivitas sebuah perusahaan bergantung pada efektivitas kinerja karyawannya, oleh karena itu, aktivitas ini menjadi sebuah aktivitas yang sangat krusial dalam perusahaan.

#### 4. Seleksi

Ketika menyeleksi karyawan baru, perusahaan memberikan beberapa tes untuk benar-benar mendapatkan kandidat yang ideal, tes tersebut diantaranya adalah psikotes, wawancara, serta tes keterampilan/kompetensi dasar yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan.

#### 5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kegiatan membandingkan kinerja karyawan dengan tolak ukur dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Evaluasi terhadap kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajer sumber daya manusia serta manajer departemen terkait.

#### 6. Pelatihan dan Pengembangan

Program pelatihan dirancang perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan, skill, sikap, serta kinerja individu, kelompok ataupun keseluruhan organisasi. Sedangkan program pengembangan, ditujukan untuk mendidik karyawan di luar posisi mereka saat ini, sehingga mereka siap untuk dipromosikan untuk peran dan fungsi lainnya.

#### 7. Pemberian kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian upah yang adil dan memadai kepada karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pengelolaan kompensasi memerlukan upaya yang terorganisir dari departemen

DM sebuah perusahaan.

### **2.2.3. Motivasi**

#### **2.2.3.1. Pengertian Motivasi**

Menurut Azwar (2013: 15), motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori yang mendasari kajian penelitian ini adalah teori Motivasi Kebutuhan untuk berprestasi. Teori ini menekankan pada keperluan peringkat tinggi, yang menyatakan bahwa individu yang tinggi motivasi berprestasinya akan menunjukkan keutamaan yang tinggi kepada situasi yang sederhana, yaitu kemungkinan derajat mencapai keberhasilan dan kegagalan adalah sama. Sebaliknya orang-orang yang rendah motivasi berprestasinya suka kepada situasi yang sangat sukar atau sangat mudah mencapai keberhasilan.

Antoni (2008:24) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2008; 101) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu: 1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai dan 2) teknik komunikasi persuasif. Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya akan menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

#### **2.2.3.2. Tujuan Motivasi**

Menurut Sunyoto (2013; 53), tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.

#### **2.2.3.3. Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2013; 67) terdapat 2 jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :



### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut akan dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

#### **2.2.3.4. Proses Motivasi**

Menurut Hasibuan (2013; 68) proses motivasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan

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

#### 2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

#### 3. Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

#### 4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needscomplex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

#### 5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

#### 6. Team Work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Team work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

#### **2.2.4. Keahlian**

Hasibuan (2013;190) menyatakan bahwa keahlian harus mendapat perhatian utama kualifikasi seleksi. Hal ini yang akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup teknikalskill, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan serta kecermatan penggunaan peralatan yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuan.

Keahlian merupakan sesuatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh

seseorang, dengan keahlian yang dimilikinya memungkinkan untuk dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Keahlian yang dimiliki seseorang dapat diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keahlian dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keahlian seseorang.

#### **2.2.5. Lingkungan Kerja**

Menurut Rokhman (2012;37) lingkungan kerja terbentuk oleh adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggungjawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Pengertian lingkungan kerja sebagaimana dirumuskan oleh Nitisemito (2011; 183) adalah: "segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Adapun indikatornya ialah : hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

Handoko (2011;86) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu sebagai lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi atau dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah tata ruang dalam ruangan yang tepat, Cahaya dalam ruangan yang tepat, Suhu dan kelembaban yang tepat dan, Suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Stoner dalam Rahman, dkk (2014;51) menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai lingkungan abstrak meliputi sikap dan tindakan rekan kerja serta penyelia dan iklim yang mereka ciptakan". Lingkungan kerja terdiri dari 2 aspek, yaitu aspek fisik dan aspek non fisik. Aspek fisik adalah situasi dan kondisi tempat kerja berupa penerangan, parkir kendaraan, termasuk juga kelengkapan sarana dan prasarana kerja, baik untuk administrasi maupun dilapangan, sedangkan aspek lingkungan kerja non fisik adalah berupa hubungan antara sesama pegawai semangat kerja kelompok, penghargaan-penghargaan, peraturan-peraturan, *job description*, dan lain-lain.

## **2.2.6. Prestasi Kerja**

### **2.2.6.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009;57) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

### **2.2.6.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role atau *Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, materil, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihandan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorangtetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. Dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel yaitu individual dan situasional.

### **2.3.1. Hubungan Motivasi (X1) Dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Winardi (2014;26), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar (perusahaan) yang pada intinya berkisar sekitar imbalan *moneter* dan imbalan *non moneter*, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan, Motivasi karyawan dinilai efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan prestasi kerja

karyawan. Apabila Pemimpin selalu memberi motivasi kepada karyawannya maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hubungan Motivasi (X1) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) bersifat positif.

### **2.3.2. Hubungan Keahlian (X2) Dengan Prestasi Kerja Karyawan(Y)**

Menurut Robbins dan Judge (2008; 29) keahlian adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Keahlian adalah sebuah penilaian seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan prestasi kerja pegawainya. Hasibuan (2013; 190) mengungkapkan bahwa keahlian harus mendapatkan perhatian utama dalam penilaian prestasi kerja karyawan, karena keahlian mencakup, *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan penggunaan peralatan yang dapat menentukan mampu tidaknya seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila keahlian karyawan baik atau meningkat maka prestasi kerja akan meningkat. Dengan demikian hubungan Keahlian (X2) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) bersifat positif.

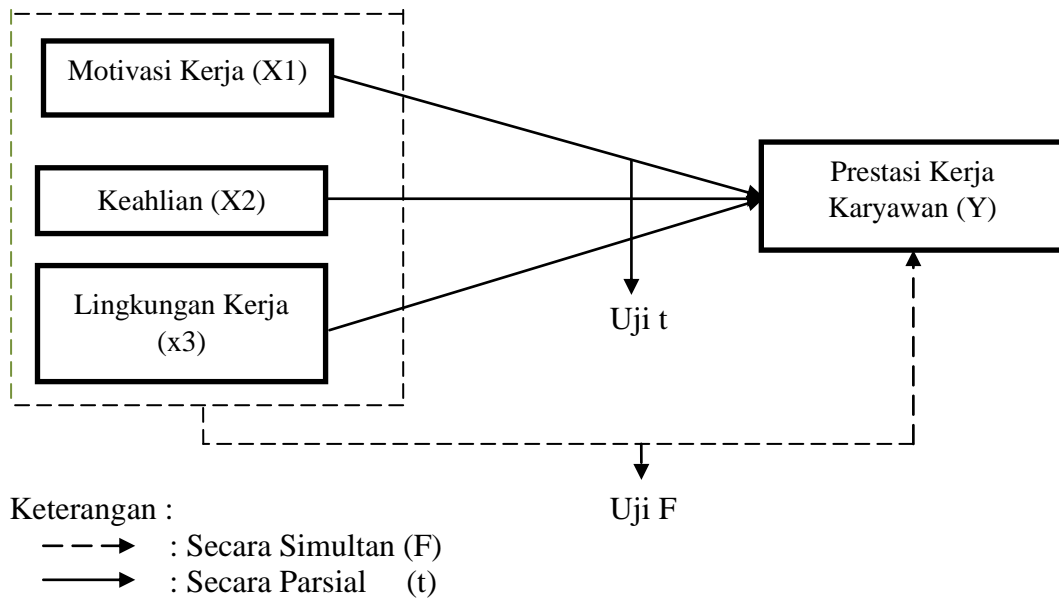
### **2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja (X3) Dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja pegawai. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan. Rokhman (2012;37) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja terbentuk oleh

adanya komitmen eksternal hal ini muncul karena adanya tuntutan terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab dan komitmen internal sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dan lingkungan. Apabila lingkungan disekitar perusahaan bagian produksi baik tempat maupun sarana produksi kondisinya terawat maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian hubungan Lingkungan Kerja (X3) dengan Prestasi Kerja Karyawan (Y) bersifat positif.

#### **2.4. Kerangka Berpikir**

Prestasi kerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerjanya yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi pekerja itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik, lebih berinisiatif, berinovasi dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh peran perusahaan dan prestasi kerja karyawan para pegawainya. Dalam penelitian ini, peran perusahaan diwakili oleh variabel motivasi, dan lingkungan kerja, sedangkan peran karyawan diwakili oleh keahlian. Variabel tersebut dijadikan sebagai variabel independen yang nantinya akan dianalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen (prestasi kerja) dengan menggunakan regresi linier berganda. Berikut adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, hipotesis yang dapat dirumuskan adalah:

H1 : Diduga Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan unit produksi PT Alsera Sinergi Gresik.

H2 : Diduga Keahlian berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Alsera Sinergi Gresik.

H3 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT Alsera Sinergi Gresik.

H4 : Diduga Motivasi, Keahlian, Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Alsera Sinergi Gresik.