

BAB II KAJIAN TEORI

2.1 Kebijakan SOP (Standar Operasional Prosedur)

Dalam sebuah intitusi tentu memiliki kebijakan SOP guna mengatur segala aspek pekerjaan dan sebagai pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tupoksi yang diamanahkan. Menurut Tahtahati dalam Ajusta, dkk (2018: 182) “SOP dapat didefinisikan sebagai dokumen yang menjabarkan aktivitas operasional yang dilakukan sehari-hari, dengan tujuan agar pekerjaan tersebut dilakukan secara benar, tepat dan konsisten, untuk menghasilkan produk sesuai standar yang telah ditetapkan sebelumnya”

2.2 *Passion*

2.2.1 Pengertian *Passion*

Menurut Covey dalam Monica (2015: 2) “mengatakan bahwa *passion* adalah keinginan yang membara keyakinan kuat dan dorongan yang membuat orang disiplin untuk mencapai visinya”.

“*Passion* merupakan kecenderungan kuat terhadap aktivitas yang disukai, dimana mereka memberikan waktu dan tenaga yang dimiliki untuk aktivitas tersebut. Seseorang akan menjadi *passionate* terhadap aktivitas tertentu melalui dua proses penting yaitu penilaian terhadap aktivitas dan internalisasi pada representasi aktivitas dalam aspek inti dari diri seseorang yaitu identitas seseorang.” (Vallerand and Houlford dalam Monica (2015: 2).

Sigmundsson dalam Halim (2019: 604) menyatakan bahwa “*passion* adalah perasaan kuat terhadap pentingnya nilai pribadi yang mendorong perilaku seseorang untuk mengespresikan nilai pribadi tersebut

Pertula dalam Monica (2015: 2), “merumuskan 5 dimensi konstruk *passion*. Kelima dimensi itu adalah keterkaitan bermakna (*meaningfull connection*), dorongan internal (*internal drive*), larut dalam pekerjaan (*work ansorption*), rasa riang (*joy*), dan perasaan memiliki energi (*subjective vitality*). Tiga yang pertama merupakan komponen kognitif dan dua yang terakhir adalah komponen emosional. Ketika mengalami *passion*, orang menganggap ada hubungan yang bermakna antara dirinya dengan pekerjaan dan jati dirinya. Mereka juga merasakan adanya dorongan dan ketertarikan atas pekerjaan mereka. Dengan demikian *passion* adalah kondisi psikologis yang dicirikan oleh hadirnya emosi positif yang kuat, dorongan internal dan keterlibatan yang tinggi dengan aktivitas pekerjaan yang dianggap bermakna. Dengan demikian mereka mengerjakan sesuatu yang relevan dengan hobinya dan biasanya mereka akan bekerja secara serius, keras, aktif sekaligus menikmati”

2.2.2 Indikator *Passion*

Indikator *Passion* menurut Sigmundsson dalam Halim (2019: 604) memiliki indikator sebagai berikut :

1. Memiliki keinginan yang kuat akan suatu bidang/ketrampilan
2. Menggunakan waktu untuk melatih diri menjadi lebih baik pada suatu bidang/ketrampilan
3. Optimis akan bidang/ketrampilan yang dimiliki
4. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi expert pada area/ketrampilan tertentu
5. Bekerja keras untuk mencapai tujuan
6. Gairah yang menggebu akan suatu bidang/ketrampilan
7. Mengorbankan banyak waktu untuk proyek yang disukai
8. Menggap bahwa gairah yang dimiliki penting

2.2.3 Pengukuran *Passion*

Menurut Vallerand et al dalam Kemie (2020: 192) “Mengatakan Dalam konteks kerja internalisasi *passion* dibagi menjadi 2 jenis yaitu *obessive passion* dan *harmonious passion*”

1. *Obessive Passion*

Passion yang tercipta dari suatu kegiatan yang didapat dari sebuah tekanan internal atau eksternal seperti kebutuhan yang harus diterima secara sosial, harga diri, penghargaan, atau bahkan kesenangan yang tidak terkendali.

2. *Harmonious Passion*

Sedangkan *hamonius passion* merupakan *passion* yang mengacu pada dorongan motivasional yang mengarahkan seseorang untuk terlibat secara sukarela terhadap aktivitas yang menjadi *passion*-nya.

Harmonious passion sendiri memiliki pengaruh positif terhadap kesehatan fisik, harga diri (*self esteem*), emosi positif, dan kreativitas seseorang.

2.2.4 Dampak *Passion*

1. Proses Kognitif

Dalam proses kognitif, *passion* dalam diri individu berhubungan langsung dengan konsentrasi dan pengambilan keputusan. Dalam *harmonious passion*, individu cenderung dapat berkonsentrasi terhadap pekerjaan maupun atau aktivitas yang menjadi *passion*-nya. Meskipun demikian, keterlibatan pada pekerjaan lain

tidak akan berkurang. Sementara itu, *obsessive passion* justru mengurangi individu untuk secara penuh berkonsentrasi, baik dalam pekerjaan yang menjadi *passion*-nya, maupun pekerjaan lain. Dalam melakukan pekerjaan, individu pasti pernah mengalami situasi tertekan, yang mana perlu membuat keputusan penting dengan cepat. Menurut Vallerand et al dalam Kemie (2020: 192) “menyatakan bahwa *Harmonious passion* cenderung membuat individu mengambil keputusan secara optimal. Ketika melakukan kesalahan saat mengambil keputusan, *Harmonious passion* akan mengarahkan individu untuk menerima kesalahan tersebut tanpa mengalami ancaman diri, sehingga memungkinkan individu untuk memperbaiki keputusan. Sebaliknya, *obsessive passion* cenderung merusak keputusan individu. Dengan tipe *passion* ini, individu sangat melekat dengan pekerjaan yang ia lakukan. sehingga harga diri terkait pekerjaan tersebut begitu penting. Ketika individu melakukan kesalahan, ia akan merasa terancam. Hal tersebut kemudian memungkinkan individu untuk tidak mengoptimalkan keputusan.

2. Relasi interpersonal

Individu dengan *obsessive passion* cenderung memiliki konflik dengan aktivitas lain di luar aktivitas yang ia sukai. Hal tersebut tidak terjadi pada individu dengan *Harmonious passion* karena individu dapat membagi energi pada aktivitas-aktivitas dalam hidupnya, sehingga individu mengalami kualitas hubungan yang baik dengan sekitarnya.

3. Kesehatan fisik

Memiliki dampak yang positif dan negatif. Ketika individu dengan Dalam hal kesehatan fisik, *obsessive* maupun *Harmonious passion* terluka saat melakukan pekerjaannya, ia cenderung mencari informasi mengenai sakit yang ia derita dan bagaimana penanganannya. Hal tersebut memungkinkan untuk individu berhenti melakukan pekerjaan yang ia sukai. Sedangkan individu dengan *obsessive passion* tidak selalu menyembunyikan luka dan bagaimana penanganannya, namun cenderung menolak jika harus berhenti dari pekerjaan yang ia sukai.

4. Emosi

Harmonious passion mengarahkan individu untuk melakukan pekerjaan dengan keterbukaan dan perhatian yang membuat mereka secara penuh mengambil bagian dalam pekerjaan tersebut. Dengan demikian, individu mengalami emosi positif dengan pekerjaan yang mereka sukai. Sebaliknya, dengan *obsessive passion*, individu melakukan pekerjaan dengan defensif. Keterlibatan dengan pekerjaan seringkali di luar kendali sehingga menghalangi individu untuk secara penuh menikmati keterlibatannya dan mendorong individu mengalami emosi negatif.

2.3 Reward

2.3.1 Pengertian Reward

Menurut Rahim dan Daud dalam Putu, dkk (2019:43) “mendefinisikan bahwa *reward* adalah salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi

atau pimpinan kepada karyawan ketika telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan tepat”.

Menurut Puwanithiren dalam Putu, dkk (2019: 43) “*reward* itu terbentuk dari seluruh komponen organisasi, proses, aturan, serta kegiatan pengambilan keputusan dalam hal alokasi untuk memberikan kompensasi dan manfaat kepada karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi”.

Menurut Thompson dalam Putu, dkk (2019: 43) “*reward* tidak hanya mencakup unsur kuantitatif seperti gaji, upah, dan lain-lain, akan tetapi mencakup unsur lainnya yang berwujud bukan uang, seperti kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab yang lebih besar, peluang karir, kesempatan untuk belajar dan berkembang, kualitas kehidupan yang layak dalam organisasi dan lain-lain”.

Dalam memberikan suatu penghargaan atau *reward* perlu usaha yang harus dilakukan oleh setiap pegawai dalam lingkungan kerja, akan tetapi harus ada pengukuran guna mengetahui pengukuran kinerja setiap pegawai dalam memberikan sebuah *reward* sehingga nantinya bisa meningkatkan kinerja. Seperti halnya segala sesuatu yang diberikan organisasi untuk memuaskan satu atau beberapa kebutuhan individu disebut sebagai penghargaan atau *reward*. Dengan strategi inilah nantinya seorang pemimpin instansi mampu meningkatkan kinerja. Menurut Mulyadi dalam Putu, dkk (2019:45) *Reward* yang dimaksud dalam konteks ini dapat digolongkan ke dalam dua kelompok

3. *Reward Intrinsik (non-financial)* Berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu.

4. *Reward Ekstrinsik (financial)*. Reward ekstrinsik sendiri terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada pegawai, baik yang berupa kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Untuk mengukur suatu *reward* yang diberikan kepada pegawai yang pantas menerimanya, bergantung pada banyak hal yang utamanya ditentukan dari tingkat pencapaian seorang pegawai tersebut dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu *reward* juga ditentukan pula oleh jenis atau pencapaian yang diraih serta kepada siapa reward tersebut diberikan.

2.3.2 Indikator Penghargaan (*reward*)

Menurut Rivai dalam Romli (2019: 28) bahwa indikator penghargaan (*reward*) dapat dibedakan atas : gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)”.

Menurut Zainal (2015:556) gaji adalah balasan jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada seseorang yang telah menyelesaikan tugas. Menurut Rahman dalam Afzalur (2017:36) harga dari tenaga yang harus dibayar atas tenaga yang telah dilakukan, sedangkan insentif adalah biaya atau dana tambahan yang dipergunakan untuk menunjang kinerja. Suyono dalam Margaret (2018:25) berpendapat bahwa kompensasi merupakan pengganti jasa dari suatu kegiatan yang telah dilakukan seseorang.

Karena masing masing mempunyai arti, sehingga orang-orang yang berkecimpung dibidang itu harus benar benar paham akan pengertian tentang gaji, upah, Insentif dan konpensasi baik langsung maupun tidak langsung, misalkan saja pengertian upah sedikit berbeda dengan gaji, istilah upah kebanyakan mempunyai pengertian di masyarakat yang beredar bahwa upah diperuntukan bagi mereka yang bekerja informal tanpa menggaunakan pendidikan formal, sedangkan istilah gaji diperuntukan bagi mereka yang bekerja disektor formal. juga istilah insentif diperuntukan bagi perusahaan yang memiliki keuntungan diakhir laporan keuangan dan dibagi berdasarkan prosentasi berdasarkan standar operasional prosedur.

2.3.3 Kelayakan Sistem Penghargaan

Kelayakan Sistem Penghargaan Menurut Patten dalam Romli, (2019:28) " agar suatu pemberian penghargaan efektif, maka ada beberapa kriteria yang harus dipenuhi, antara lain :

1. Mencukupi
2. Adil
3. Seimbang
4. Efektif
5. Memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja.”

Sehingga dari kriteria diatas dapat mendorong peningkatan kinerja dengan biaya yang efektif sehingga produktivitas meningkat dan efisiensi dalam penggunaan biaya yang dikeluarkan oleh institusi.

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Prabu dalam Jurnal Ombi Romli (2019:9) “adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja juga dapat diartikan suatu capaian dari hasil perjuangan seseorang berdasarkan target-target yang telah ditentukan, maka dari itu kinerja bisa dijadikan indikator dalam menilai prestasi seorang pegawai. Kinerja juga dapat dijadikan tolak ukur dalam menentukan target-target yang harus dicapai pada periode-periode yang akan datang, tentu capaian kinerja yang didapat dengan maksimal, apabila ditunjang dengan kompensasi-kompensasi yang lain, yang sesuai dengan kemampuan lembaga atau perusahaan berdasarkan standar operasional prosedur.

Menurut Rivai dalam Ramli (2019: 29) menyatakan bahwa "Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan".

Menurut Kasmir dalam Halim (2019: 604-605) berpendapat bahwa “kinerja ialah hasil kerja dan juga perilakunya dalam penyelesaian tanggung jawab yang diberikan pada waktu yang ditentukan”.

Menurut Soeprihanto dalam Ramli (2019:29) kinerja adalah hasil kerja seorang tenaga kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai standar target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama".sehingga seorang pekerja dapat mencapai sebuah kinerja apabila dilakukan selama periode tertentu dan berdasarkan standar yang ditetapkan baik oleh lembaga maupun perusahaan.

Menurut Mathis dalam Romli (2019: 29) “kinerja adalah apa yang dilakukan tenaga kerja, sehingga ada yang mempengaruhi kombinasi tenaga kerja organisasi, antara lain :Kuantitas out put, Kualitas out put jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap koperatif keberhasilan sebuah kinerja juga dapat dilihat dari kemajuan organisasi, banyaknya produktivitas yang dihasilkan, meningkatnya kualitas produktivitas, semua itu dapat pula menjadi salah satu indikator penilaian terhadap kinerja, sehingga pengaruh positif meningkatnya kinerja akan berbanding lurus dengan output produktivitas, kualitas output juga harus sebandi pula dengan kompensasi yang diterima, karena salah satu pendorong kinerja adalah dengan adanya kompensasi yang diberikan baik oleh perusahaan maupun lembaga terhadap para pegawai”.

“Kinerja merupakan keberhasilan seseorang untuk menjalankan tugas yang diberikan, hasil kerja seseorang seturut dengan tanggung jawabnya, ataupun bagaimana seseorang dapat berperilaku ataupun berfungsi sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya termasuk kualitas, kuantitas, dan juga waktu yang terpakai dalam menjalankan sebuah kewajiban”. (Sutrisno dalam Halim, 2019: 604)

2.4.2 Indikator Kinerja

Dalam memberikan kinerja yang maksimal perlu adanya indikator yang harus diketahui, berikut indikator dalam kinerja menurut Kasmir dalam Halim (2019: 605)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Jangka waktu
4. Kerjasama antar rekan kerja

5. Penekanan biaya
6. pengawasan

2.4.3 Konsep Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam dunia kerja yang mana bisa kita dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan seorang trainee yang memiliki kecakapan yang baik dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kinerja pula dapat diartikan sebagai sebuah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah 2014: 3).

Kinerja yang bisa dicapai oleh setiap pegawai dianggap mampu memberikan kontribusi terhadap keberhasilan institusi secara keseluruhan. Jika suatu institusi mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas maka kinerja yang didapatkan akan semakin meningkat.

Dalam pelaksanaannya perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja pegawai. Informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk meningkatkan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk melakukan pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Keith Davis dalam Anwar (2016: 67) merumuskan bahwa :

$$1. \text{ Human performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$2. \text{ Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$3. \text{ Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (*IQ 110 - 120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya,

seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai MODAL dan KREATIF. Modal merupakan singkatan dari M = Mengolah, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincih, sedangkan Kreatif singkatan dari K- Keinginan maju, R= Rasa ingin tahu tinggi, E Energik, A = Analisis sistematis, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, dan P = Pikiran luas. Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak dengan aktif dan lincih, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

David C. McClelland dalam Anwar (2016: 68) berpendapat bahwa "ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja".

Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya, McClelland mengemukakan 6 karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Kedua, berani mengambil risiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realistis. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang

telah diprogramkan. Berdasarkan pendapat McClelland tersebut, pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Oleh karena itu, kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

2.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Monica dkk. 2017. Analisa Pengaruh Passion Dan Worker Engagement Terhadap Motivasi Kerja Dan Potensi Individu (Studi Kasus : Pada Pt.	a. <i>Passion</i> (X_1) akan mempengaruhi motivasi sedangkan hasil <i>regression weight</i> menunjukkan bahwa nilai <i>cr</i>	Sama-sama menggunakan <i>Passion</i> dalam menentukan variabel (X_1) dengan menggunakan tingkat	Penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>Worker Engagement</i> sebagai (X_2), motivasi kerja sebagai (Y_1) dan potensi individu
	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Asjaya Indosurya Securities). Jurnal Seminar Nasional Sains dan	b. $0.715 < 1.96$ dan nilai <i>probability</i> $0.474 > 0.05$. dari hasil	signifikan 0,05	sedangkan sebagai (Y_2) sementara sekarang tidak menggunakan

	Teknologi 2015. ISSN:2407-1846 E-ISSN : 2460-8416	tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa <i>passion</i> tidak mempengaruhi motivasi. c. <i>Engagement</i> (X_2) berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Hasil uji <i>regression weight</i> menunjukkan bahwa nilai $t_r = 2.861 > 1.96$ dan nilai <i>probabilty</i> = $0.0004 < 0.05$. artinya ada pengaruh yang signifikan antara <i>engagement</i> dengan motivasi karyawan d. <i>Passion</i> berpengaruh terhadap potensi individu. Pada hasil <i>regression weight</i> bahwa nilai $t_r = 2.077 > 1.96$ dan nilai <i>probability</i> = $0.038 < 0.05$. Artinya <i>passion</i> berpengaruh terhadap potensi individu		variabel tersebut. Dengan jumlah sampel sebanyak 170 responden
No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan

			<p>Sama-sama menggunakan <i>Passion</i> dalam menentukan variabel (X_1) dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>Worker Engagement</i> sebagai (X_2), motivasi kerja sebagai (Y_1) dan potensi individu sedangkan sebagai (Y_2) sementara sekarang tidak menggunakan variabel tersebut. Dengan jumlah sampel sebanyak 170 responden</p>
--	--	--	---	---

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Kemie, Silvester Sedu. 2020. Efek Motivasi Dan Remunerasi Di Dalam Pengaruh Work Passion Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 15, No 2. Tahun 2020. Hal 190-207	<p>a. <i>Work passion</i> dapat berpengaruh signifikan meningkatkan motivasi. Hal itu ditunjukkan dengan nilai p (signifikannya) $0.000 < 0,05$. Artinya responden bekerja sesuai dengan passionnya akan meningkatkan motivasinya</p> <p>b. <i>Work passion</i> dapat berpengaruh signifikan terhadap remunisasi karena nilai p $0,002 < 0,05$ dengan demikian koefisien regresi yang dihasilkan sebesar 29,5%.</p>	<p>Persamaan dalam penelitian tersebut adalah sama-sama menggunakan <i>n passion</i> untuk variabel (X) dan kinerja untuk variabel (Y) dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05</p>	<p>Perbedaan yang terdapat adalah dalam penelitian terdahulu untuk variabel (X_1) adalah motivasi dan (X_2) adalah remunisasi, sementara penelitian yang sekarang tidak menggunakannya. Dengan total responden 69 orang.</p>

	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>c. Hubungan work passion dengan kinerja tidak signifikan karena $p = 0,698$ dan $> 0,05$. Artinya work passion tidak dapat meningkatkan kinerja</p> <p>d. Motivasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan karena $p=0,000$. Dengan demikian dapat diterima dengan koefisien regresi sebesar 95,61 %.</p> <p>e. Remunisasi terhadap kinerja diperoleh hasil tidak signifikan karena $p=0,158 > 0,005$. Artinya remunisasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja</p>		
No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Halim, Stefanus Alvian. 2019.	a. T_{hitung} pada variabel	Dalam penelitian	Dalam penelitian terdahulu untuk

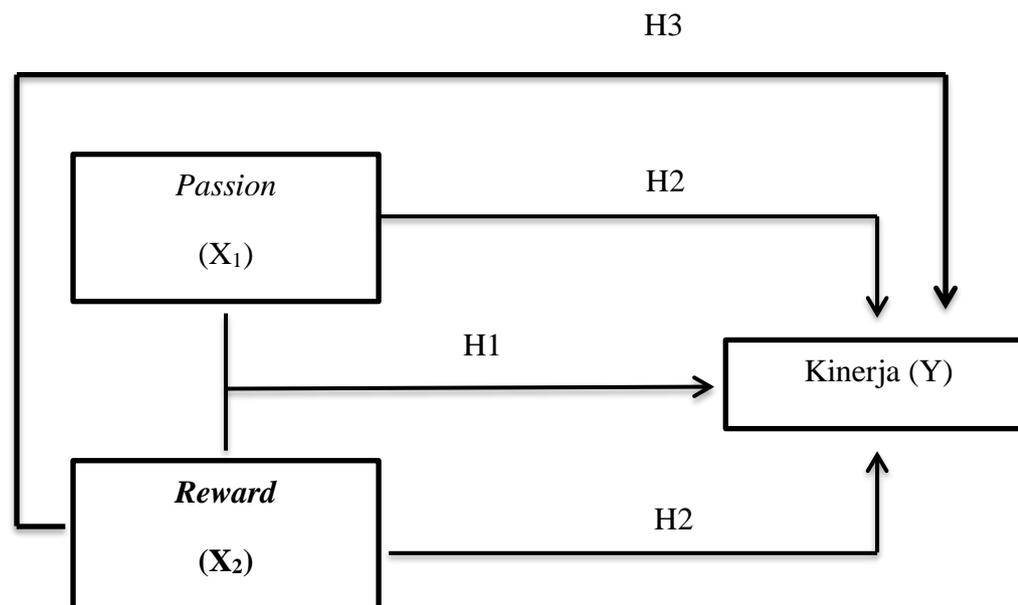
	<p>Pengaruh Passion dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Mahasiswa Dalam Menjalankan Bisnis. Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis. Vol 4, No 2. Tahun 2019</p>	<p><i>passion</i> sebesar 5,638 dengan signifikan $0,00 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa variabel <i>passion</i> (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini juga didukung dari t_{hitung} sebesar $5,638 > 1,6549$ yang menunjukkan bahwa variabel</p>	<p>terdahulu memiliki persamaan variabel bebas untuk <i>passion</i> (X_1) dan variabel terikat untuk kinerja (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan $0,05$</p>	<p>variabel (X_2) adalah lingkungan kerja non fisik, sementara untuk sekarang tidak menggunakan variabel tersebut. Dengan total responden sebanyak 115 orang/mahasiswa melalui aplikasi <i>googleform</i></p>
		<p>Hasil Penelitian</p> <p>b. <i>passion</i> (X_1) berpengaruh pada kinerja (Y) c. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar $4,297 > 1,6549$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel (X_2) berpengaruh terhadap kinerja (Y), didukung dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ yang</p>	<p>Persamaan</p>	<p>Perbedaan</p>

		menandakan bahwa variabel (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan		
--	--	---	--	--

2.6 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

2.6.1 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2016: 60) “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Sumber : Data yang diolah, peneliti 2022

Keterangan :

————→	Pengaruh Simultan
————→	Pengaruh Parsial
————→	Pengaruh Dominan

Dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa variabel yang mempengaruhi : Kualitas, kuantitas, Jangka waktu, kerjasama antar rekan kerja penekanan biaya, dan pengawasan sebagai indikator kinerja pegawai adalah variabel *Passion* dan *Reward*.

1. Analisis Pengaruh *Passion* terhadap kinerja pegawai

Menurut Covey dalam Monica (2015: 2) “mengatakan bahwa *passion* adalah keinginan yang membara keyakinan kuat dan dorongan yang membuat orang disiplin untuk mencapai visinya”. Dalam setiap pekerjaan yang disertai dengan *passion* yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

menunjukkan bahwa *passion* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

2. Analisis Pengaruh *Reward* terhadap kinerja pegawai

Menurut Rahim dan Daud (2012) “mendefinisikan bahwa *reward* adalah salah satu tindakan timbal balik yang diberikan oleh suatu organisasi atau pimpinan kepada karyawan ketika telah dianggap mampu melakukan tindakan atau tugas yang diberikan organisasi secara tepat dan tepat”. Dengan adanya pemberian *reward* yang diberikan kepada pegawai tentu akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dengan judul (Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang oleh Ombi Romli, 2019) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Berdasarkan pernyataan di atas, maka hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. H₁ : Diduga ada pengaruh antara *passion* dan *reward* secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo. (Sesuai dengan Penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh *passion* dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Mahasiswa Dalam Menjalankan Bisnis Terdahulu oleh Stefanus Alvian Halim, 2019)
2. H₂ : Diduga ada pengaruh antara *passion* dan *reward* secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo (Sesuai dengan penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Pada Pendidik dan Tenaga Kependidikan Yayasan Khairul Huda Kota Serang oleh Ombi Romli, 2019)
3. H₃ : Diduga variabel *reward* berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kota Probolinggo (sesuai dengan penelitian terdahulu dengan

judul Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel
Holiday In Resort Baruna Bali oleh Putu Panca Adi Pratiwi Indah, dkk, 2019)