

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah mengenai kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan diteliti. Berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kinerja pustaka dan mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan

Peneliti menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen, prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik apabila keterbatasan sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, keahlian maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen yang dinyatakan oleh para ahli:

Definisi manajemen Menurut George. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh Supomo dan Eti Nurhayati mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai 18 sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Kemudian ada juga opini dari (Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2018:26) menyatakan bahwa:

“Management as a process of planning, and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule” artinya “Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk

mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.”

Selanjutnya tanggapan dari (Sri Larasati, 2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan suatu kebutuhan yang tak terelakkan sebagai alat, teknik atau metode dalam beraktivitas untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam berorganisasi”.

Kemudian ada pandangan lain mengenai konsep manajemen menurut (Malayu S.P.

Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan”.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen

George R. Terry yang dialih bahasakan oleh Supomo dan Eti Nurhayati (2018:31) menjelaskan bahwa fungsi-fungsi manajemen terbagi menjadi empat fungsi yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah kegiatan yang akan dilaksanakan. Perencanaan adalah 35 proses dasar yang digunakan untuk memilih tujuan dan menentukan cakup pencapaiannya. Suatu perencanaan adalah suatu aktivitas integrative yang berusaha memaksimumkan efektivitas seluruhnya dari suatu organisasi sebagai suatu system, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2. Pengorganisasia (Organizing)

Pengorganisasian adalah suatu proses medistribusikan pekerjaan dan tugas – tugas serta mengkoordinasikannya untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Pengarahan (Actuating)

Proses implementasi program guna dapat dijalankan oleh semua pihak yang ada dalam organisasi, serta proses motivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesadaran dan produktivitas tinggi.

4. Pengendalian (Controlling)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan walaupun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam suatu bidang yang mencakup adanya kegiatan operasional dalam ruang lingkup, tenaga kerja, manajer dan pegawai sebagai aktivitas suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting untuk aktivitas organisasi untuk tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Definisi dari pandangan (Robbins, Coulter., 2018) menyatakan bahwa:

“Management is a process involving coordinating and supervising the work activities of other people, so that their activities can be completed efficiently

and effectively” yang artinya “Manajemen merupakan proses melibatkan koordinasi dan pengawasan kegiatan kerja orang lain,

Definisi dari pandangan (Armstrong & Taylor., 2020) menyatakan bahwa:

“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations” yang artinya “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

Kemudian ada juga opini dari (Mangkunegara., 2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

selanjutnya pendapat dari (Malayu S.P. Hasibuan, 2019) tentang sumber daya manusia menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Kemudian tanggapan dari (Rivai, 2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

2.1.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut (Sofyandi, 2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan memaksimalkan dampak negatifnya.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puasa dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia, (Hamali, 2018) yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

2.1.4 Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, manajemen perusahaan harus mampu mengelola motivasi kerja ini dengan baik sehingga mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas atas dasar kesadaran. Selain itu ada juga beberapa teori tentang motivasi sebagai berikut:

1. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Teori ini menggambarkan tentang realitas. Isi dari teori ini dapat dipahami dengan mudah karena memuat fitur dari pengalaman atau perilaku manusia yang pernah dialami namun tidak pernah dimasukkan dalam kata-kata. Motivasi menurut Abraham Maslow ada lima kebutuhan berdasarkan hierarkinya, yakni mulai dari yang mendasar hingga paling tinggi. Oleh sebab itu, teori ini biasa disebut teori hierarki. Kelima kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. (Sunyoto, 2023:13)

2. Teori Kebutuhan (David Mc Clelland)

Teori motivasi menurut David Mc Clelland yaitu seorang individu bisa mempunyai motivasi bila dirinya memang mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada lainnya. Teori ini fokusnya pada tiga kebutuhan, yakni prestasi (*need for achievement*), kekuasaan (*need for power*) dan pertemanan (*need for affiliation*). (Sunyoto, 2023:49)

3. Teori X dan Y (Douglas McGregor)

Douglas McGregor pencetus teori X dan Y mengemukakan dua pandangan yang kontradiktif tentang manusia. Pandangan McGregor didasarkan pada hasil pengamatannya secara intensif terhadap perilaku karyawan dan respon yang dilakukan oleh para manajer dalam menanganinya. McGregor dalam penelitian terhadap beberapa karyawan, akhirnya sampai pada kesimpulan bahwa pada dasarnya perilaku karyawan dikategorikan pada dua kategori yang satu negatif; dikenal sebagai teori X dan yang lainnya positif; dikenal dengan teori Y. (Sunyoto, 2023:26)

4. Teori Dua Faktor (Frederick Herzberg)

Dalam teori ini Herzberg menyebutkan bahwa ada dua faktor yang dapat dimanfaatkan untuk menjaga kestabilan dari motivasi seseorang dalam sebuah regu. Kedua faktor itu adalah sebagai berikut:

a. Motivator Factors

Motivasi seseorang sangat bergantung pada bagaimana motivatornya memberikan sebuah motivasi pada seseorang. Saat sedang bekerja, tentu seseorang memerlukan adanya sebuah dorongan yang datangnya dari orang lain.

b. Hygiene Factors

Faktor ini tentu menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang bekerja di suatu perusahaan tertentu. Apabila faktor ini tidak terpenuhi tentu akan membuat karyawan tidak selera dan kehilangan

motivasi untuk bekerja karena melihat ruang kerja atau tempat kerja yang tidak nyaman untuk mereka. (Sunyoto, 2023:35)

5. Teori Penetapan Tujuan (Edwin Locke)

Dalam teori ini Edwin Locke menjelaskan, untuk meningkatkan motivasi pada karyawan hendaklah menciptakan hubungan antara tujuan, produktivitas, dan *engagement* yang dimiliki oleh anggota dari kelompok kerja tersebut. Edwin Locke juga menyebutkan kelima prinsip yang bisa diterapkan guna tercapainya kesuksesan dari kelompok kerja Grameds. Kelima prinsip itu adalah kejelasan (*clarity*), tantangan (*challenge*), komitmen (*commitment*), timbal balik (*feedback*), dan yang terakhir melengkapi tugas (*task complexity*). (Sunyoto, 2023:63)

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan dan mengarahkan patra karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Adapun pengertian menurut para ahli sebagai berikut:

Victor H. Vroom dalam Edison (2020:168) menyatakan bahwa:

“Motivasi sebagai suatu pilihan alternatif dari suatu proses yang dikendalikan oleh individu itu sendiri berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan”.

Kemudian ada juga opini dari Malayu S.P Hasibuan (2019:162) menyatakan bahwa:

“Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.”

Selanjutnya definisi motivasi dari Knicki dan Fugate yang diterjemahkan oleh Kaswan (2018:155) mengemukakan bahwa:

“Motivasi adalah motivasi menggambarkan proses psikologis yang menyebabkan gairah, arah dan persistensi (kegigihan) terhadap pilihannya tindakannya sendiri yang mengarah pada tujuan atau sasaran.”

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Edy Sutrisno, 2019:116), menyatakan Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal

atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan/organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- 1) Hak ekonomi
- 2) Variasi dalam melakukan pekerjaan
- 3) Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran

- 4) Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan/organisasi untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik

untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian, peran supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang yang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud baik bila perusahaan dapat

memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang yang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan- kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk

bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanyatanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh (Malayu S.P. Hasibuan, 2019), dimensi dan indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisik

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar, dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, dan istirahat.

Dimensi ini diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Pemberian gaji yang layak
- b. Pemberian bonus

2. Kebutuhan keamanan

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup penuh, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau

jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Dimensi ini diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Perlindungan dari bahaya
- b. Rasa aman saat bekerja.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil.

Dimensi ini diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Menjalin hubungan kerja yang harmonis.
- b. Kebutuhan dihormati dan dihargai.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.

Dimensi ini diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Penghargaan atas kemampuan
- b. Penghargaan atas prestasi kerja

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain.

Dimensi ini diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Potensi diri
- b. Keterampilan
- c. pelatihan

2.1.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi pada suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala perkakas serta suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat bekerjanya, serta melakukan aktivitasnya secara efektif. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Definisi lingkungan kerja yang dinyatakan oleh (Sedarmayati., 2019:100) berisi:

“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Selanjutnya pendapat dari Schultz & Schultz dialih bahasakan oleh Lita

Hardian (2018) menyatakan bahwa:

“The work environment is defined as a condition related to the characteristics of the workplace towards the behavior and attitudes of employees where this is related to the occurrence of psychological changes due to things that are experienced at work or in certain circumstances that must be continuously considered by the organization which includes work boredom, monotonous work and fatigue.” yang artinya adalah “Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal ini berkaitan dengan terjadinya perubahan psikologis akibat hal-hal yang dialami di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu yang harus terus menerus diperhatikan. organisasi yang meliputi kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan”

Kemudian pendapat dari (Darmadi, 2020:242) menyatakan bahwa:

“lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.”

Adapula pendapat dari Nitisemito (2019:108) menyatakan bahwa:

“The work environment is everything around an employee and can influence the task of carrying out such duties as air conditioning, living, and other things”. Yang artinya adalah Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan dapat mempengaruhi tugas dalam menjalankan tugasnya seperti penyejuk ruangan, tempat tinggal, dan lain-lain.

2.1.5.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Ada beberapa jenis-jenis disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam kantor atau instansi tempat bekerja. Menurut Azharuddin (2019:58)

ada dua macam jenis-jenis disiplin kerja, diantaranya adalah:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung lingkungan kerja fisik dapat di bagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, dan meja).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanisme, bau tidak sedap, warna lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari orang-orang yang di dalam instansi, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin, manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

Sedarmayanti dan Nuryasin dalam Darmawan (2019) menyatakan bahwa

"Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu instansi atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan".

Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:90) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor Personal / Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim.

3. Faktor Kontekstual (Situasional)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan interna.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat karyawan bekerja akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Peralatan Kerja

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di Instansi tersebut.

c. Fasilitas

Fasilitas dalam suatu Instansi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan/instansi. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh suatu Instansi yakni tentang cara memanusiakan karyawan, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Suasana Kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkunga kerja non fisik menurut sedarmayanti (2019:78) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan.

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

- b. Hubungan dengan rekan kerja setingkat.

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

- c. Kerjasama antar karyawan.

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sedangkan kinerja pegawai merupakan keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Berikut ini merupakan pengertian kinerja pegawai menurut para ahli:

(Edward L, John B, dan Susan Albers M., 2018:12) berpendapat bahwa:

“Performance or employee performance is the ability of an employee to achieve the work goals that have been set yang artinya kinerja atau performa karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan”.

Kemudian definisi dari (John Shields., 2020:47) menyatakan bahwa:

“Performance or employee performance is the ability and work results shown by an employee in carrying out his duties at work yang artinya kinerja atau performa karyawan adalah kemampuan dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja”.

Selanjutnya persepsi dari John Miner, (2019:28) yang dialih bahasakan oleh Anwar

Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa:

“Performance is the level of success of an employee in carrying out work in out the tasks assigned to him based on skills, experience and sincerity as well as time”.

Lalu adapula tanggapan dari Rivai (2018) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Kasmir (2019) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau pegawai secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah diberikan kepadanya.

2.1.6.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan penilaian yang mengacu pada sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi, serta mengetahui seberapa berpengaruh nya kualitas dan kuantitas karyawan untuk

mengetahui seberapa hasil tingkat dedikasi maupun hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan. Seperti yang dikemukakan Menurut Rivai (2018:17) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
4. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan Kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektifitas.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:183) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi kerja.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan kerja.
10. Lingkungan kerja.

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupakan aspek yang memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan pada karyawan. Menurut Stephen Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:9), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu hasil kerja karyawan untuk perusahaan, dimana kinerja karyawan dapat dilihat dari lima dimensi yaitu:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*)

Menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas-tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Semakin baik

kuantitas kerja dalam memenuhi target akan mempercepat dalam pencapaian tujuan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan *Output*.
- b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kualitas Kerja (*Quality*)

menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian sesuatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
- b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
- c. Memiliki Keterampilan yang baik dalam bekerja.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Menerima pekerjaan yang telah di tentukan.
- b. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan arahan dan waktu yang telah ditentukan.

4. Kerja Sama (*Team Working*)

Kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Kemampuan dalam menjaga hubungan Kerjasama dalam bekerja.

b. Kemampuan dalam menjalin Kerjasama dalam pekerjaan.

5. Inisiatif (*Initiative*)

Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Abd. Aziz, Albar Alaydrus (2021) Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungankerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palu Jurnal Ekonomi Trend Vol. 9. No. 1, Januari 2021	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa melihat hubungan antara variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Palu hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat.	1. Variabel bebas motivasi kerja. 2. Variabel bebas lingkungan kerja 3. Variabel terikat kinerja karyawan	1. Tempat penelitian 2. Variabel bebas Disiplin Kerja

2.	<p>Aisyah Rahadi Firmayanti, Danny Ramdani (2022)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang</p> <p>Nusantara Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Volume 9 Nomor 9 Juni 2022</p>	<p>Hasil penelitian ini ditemukan korelasi kuat pada Kepemimpinan dengan Motivasi kerja. Terdapat pengaruh parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas motivasi kerja. 2. Variabel terikat kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Variabel bebas Kepemimpinan
3.	<p>Yayah Khoerunnisa. Nurjanah Rahayuningsih (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja</p> <p>Jurnal Investasi Vol.5 No.2, November 2019</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas motivasi Kerja. 2. Variabel terikat kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. tempat penelitian berbeda 2. Variabel bebas Kepuasan Kerja
4.	<p>Evan Oktovan Damiyan Ghalib (2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat</p> <p>Jurnal Mitra Manajemen Vol 4, No. 8, Agustus 2020</p>	<p>hasil penelitian, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berada dalam garis kontinum kategori baik sebesar 79,9%. Kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik dengan nilai 88,3%. Kemudian pengaruh lingkungan kerja berada di nilai 24% yang berarti memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas Lingkungan Kerja. 2. Variabel terikat kinerja karyawan 	<p>Tempat penelitian</p>

5.	<p>Nurul Fadhilah, Nur Ainun (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Medan</p> <p>J-MABISYA. Vol. 3, No.2 Desember 2022</p>	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kota Medan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas motivasi kerja. 2. Variabel bebas Lingkungan Kerja 3. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan 	<p>Tempat penelitian</p>
6.	<p>Risky Nur Adha, dkk. (2019)</p> <p>Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember</p> <p>Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1, 2019</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas motivasi kerja. 2. Variabel bebas lingkungan kerja 3. Variabel terikat kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Variabel bebas budaya organisasi
7.	<p>Dandi Novriansya, Irma Idayati, Astri Riance dan Suwarno (2022)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara</p> <p>Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK) Vol. 1, No. 1, Maret 2022</p>	<p>Hasil yang diperoleh bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara dengan nilai $T_{hitung} = 6,205 > \text{nilai } T_{tabel} = 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas motivasi kerja. 2. Variabel terikat kinerja karyawan 	<p>Tempat penelitian</p>

8.	<p>Putu Ayu Asri dan Bagia (2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2 No. 2, Desember 2020.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 68,8%</p>	<p>1. Variabel bebas motivasi kerja</p> <p>2. Variabel terikat Kinerja Pegawai</p>	<p>Tempat penelitian</p>
9.	<p>Fauzi M, Nur SP, Siti Murmayanti. (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima</p> <p>Jurnal Ilmiah Mandala Education, Vol. 6, No. 2, Oktober 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima</p>	<p>1. Variabel bebas Lingkungan Kerja.</p> <p>2. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat penelitian</p> <p>2. Variabel bebas Budaya Organisasi</p> <p>3. Variabel bebas Kompetensi</p>
10.	<p>Trisnowati Josiah (2020)</p> <p><i>The Influence Of Motivation And Discipline On Employee Performance Improvement In Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Barat</i></p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol. 6, No. 1, Juli 2021</p>	<p>Temuan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>1. Variabel bebas motivasi kerja</p> <p>2. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>1. Tempat penelitian</p> <p>2. Variabel bebas Disiplin Kerja</p>

11	<p>Yakub Luhing (2020)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Kotawaringin Timur</p> <p><i>E-Jurnal Surplus</i>, Vol. 3, No. 1, 2023</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sementara stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh positif negatif terhadap kinerja pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas lingkungan 2. Variabel terikat kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Variabel bebas stress kerja
12	<p>Dzaky Rizaldi, Haryanto (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan</p> <p>HUMANIS Vol. 02. No. 2, Juli 2022, Page 497-503</p>	<p>Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas motivasi Kerja. 2. Variabel terikat kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2 Variabel bebas budaya organisasi 3 Variabel bebas kompetensi
13	<p>Prasetyo Kurniawan, Denok Sunarsi and Dede Solihin (2022)</p> <p><i>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City</i></p> <p><i>International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)</i> Vol. 5, No.2, March 2022</p>	<p><i>The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, this indicates that the better work motivation, the better employee performance</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Independent variable Work Motivation. 2. Dependent variable Employee Performance 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Research location 2. Independent variable Work Discipline

14	<p>Imam Sucipto, Ahmad gunawan and Dadang Heri Kusumah (2022)</p> <p><i>Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment: Their Effects on Employee Performance at PT TRAD Indonesia</i></p> <p><i>East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR) Vol.1, No.3 2022: 511-534</i></p>	<p>the results obtained, partially work motivation, work discipline, and work environment positively affect employee performance. Simultaneously, work motivation, work discipline, and work environment also affect employee performance.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Independent variable Work Motivation.</i> 2. <i>Independent variable Work Environment</i> 3. <i>Dependent variable Employee Performance</i> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Research location</i> 2. <i>Independent variable Work Discipline</i>
15	<p>Ireine, Lucky, Merinda. (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara</p> <p>Jurnal EMBA Vol.10 No.2, April 2022.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas lingkungan kerja 2. Variabel terikat kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat Penelitian 2. Variabel bebas beban kerja
16	<p>Ike Septiani, Sumardi, Suryanti (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu</p> <p>Jurnal Investasi. Volume 5, Nomor 2, November, 2019</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas motivasi kerja 2. Variabel bebas lingkungan kerja 3. Variabel terikat kinerja karyawan 	<p>Tempat penelitian</p>

17.	<p>Yantika et al., (2018)</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada pemkab Bondowoso)</p> <p>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 4 No. 2 Desember 2018 Hal. 174-188</p>	<p>Berdasarkan hasil uji statistik, diketahui terdapat pengaruh manajemen konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh manajemen stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan terjadi pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan manajemen konflik kerja terhadap kinerja pegawai.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas lingkungan kerja 2. Variabel terikat kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat penelitian 2. Variabel bebas etos kerja 3. Variabel bebas disiplin kerja
18.	<p>Hakim, Meinunik Alfiah (2021)</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap</p> <p>Jurnal Ecomen Global. Vol. 6, No. 1 Februari 2021</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Motivasi kerja berpengaruh positif, dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel $(6,874) > (1,67)$ atau $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif nilai thitung lebih besar dari ttabel $(2,464) > (1,67)$ atau $\text{sig } \alpha = 0,017 < 0,05$. 3) Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh, dengan nilai hitung $228,959 > F \text{ tabel } 3,15$ dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas Motivasi Kerja 2. Variabel bebas lingkungan 3. Variabel terikat kinerja karyawan 	<p>Tempat penelitian</p>
19.	<p>Dinh Van Thang and Nguyen Quoc Nghi (2021)</p> <p><i>The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company</i></p> <p><i>World Journal of</i></p>	<p><i>The study has found out factors that positively affect the work motivation of employees at Otuksa Japan, including working conditions, income and benefits, career development, and workplace</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Independent variable: Work Motivation.</i> 2. <i>Dependent variable Employee Performance.</i> 	<p><i>Research location</i></p>

	<i>Advanced Research and Reviews</i> , 2022, 13(01), 404 – 412	<i>relationships. In which, career development is the factor that has the most influence on motivation. Most importantly, the study has indicated a positive relationship between work motivation and performance.</i>		
20.	Rusdian, Deky Prasetyo (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kotawaringin E-Jurnal Profit, Vol. 8, No. 2, 2023	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..	1. Variabel bebas lingkungan kerja 2. Variabel terikat kinerja karyawan	1. Tempat penelitian 2. Variabel bebas Stres Kerja
21.	Dewi Lestari (2023) <i>The Effect Of Motivation And Work Environmenton Employee Performanceat Pt. Ega Wayang Garminthonorth Jakarta</i> <i>International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship</i> -Vol.3, No. 1, April 2023	The results showed that there was a positive influence between the work environment and employee performance partially and simultaneously. the f test of fcount $87.374 > f_{table} 3.168$ means that it can be concluded that the variables of motivation and work environment have a significant effect on employee performance.	1. <i>Independent variable Work Motivation.</i> 2. <i>Independent variable Work Environment</i> 3. <i>Dependent variable Employee Performance</i>	<i>Research location</i>
22.	Joni Tesmanto and Nova Rina <i>The Effect of The Work Environment on Employee Performance At Panca Sakti University Bekasi</i> <i>International Journal</i>	The results of simple linear regression analysis can be seen that the Work Environment variable has a significant influence on employee performance at Panca Sakti	1. <i>Independent variable Work Environment</i> 2. <i>Dependent variable Employee Performance</i>	<i>Research location</i>

	<i>Administration, Business and Organization</i> , 2022, Vol. 3 (1), 2022: 1-6	University Bekasi this is indicated by the regression value $Y = 0.784 + 0.612$ which means that the work environment variable has an influence which is significant to employee performance.		
23.	Angga Pratama (2022) <i>The Effect Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At Pt Duta Visual Nusantara Tivi Tujuh Jakarta Selatan</i> <i>International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship</i> . Vol. 2, No. 1, April 2022	Work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 7,741 + 0,392X1 + 0,432X2$. The correlation value of 0.804 means that the independent and dependent variables have a very strong relationship level.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Independent variable Work Motivation.</i> 2. <i>Independent variable Work Environment</i> 3. <i>Dependent variable Employee Performance</i> 	<i>Research location</i>
24.	Akbar Heri Irawan, Ansar (2022) Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar Jurnal lembaga keuangan, ekonomi dan bisnis islam. Vol. 4 No. 1, 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dari kedua variabel bebas, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dimana nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja lebih dominan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel bebas Motivasi Kerja 2. Variabel bebas Lingkungan Kerja 3. Variabel terikat kinerja pegawai 	Tempat penelitian

25	<p>Hendry Wijawa (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin</p> <p>Jurnal Ecoment Global, Vol, 2, No, 1, Februari 2019</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470.</p>	<p>1. Variabel bebas lingkungan</p> <p>2. Variabel terikat kinerja karyawan</p>	Tempat penelitian
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------	-------------------

Sumber: Hasil olah data peneliti dari berbagai sumber (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti (Sugiyono, 2022:95). Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independent yaitu Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X1), terhadap variabel dependent Kinerja Pegawai (Y).

2.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan variabel yang penting dalam sebuah perusahaan karena memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Motivasi mempersoalkan tentang bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi yang

dimiliki pegawai agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Keberadaan motivasi kerja juga dapat membantu kinerja pegawai yang baik dan teratur. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Seperti penelitian yang telah dilakukan Dandi Novriansya, Irma Idayati, Astri Riance dan Suwarno (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara”. Hasil yang diperoleh bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara dengan nilai $T_{hitung} = 6,205 > \text{nilai } T_{tabel} = 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Selain itu penelitian lainnya juga dilakukan oleh Putu Ayu Asri dan Bagia (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas”, Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 68,8%. Kemudian ada juga penelitian lain dari Aisyah Rahadi Firmayanti, Danny Ramdani (2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berperan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lengkapnya

peralatan guna membantu kelancaran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dengan menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman juga sangat penting karena dengan lingkungan yang aman dan nyaman para karyawan dapat bekerja dengan tenang dan membuat para karyawan bekerja dengan fokus, apabila karyawan bekerja dengan fokus mereka dapat meningkatkan kinerja mereka pada saat bekerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evan Oktovan Damiyan Ghalib (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat” dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berada dalam garis kontinum kategori baik sebesar 79,9%. Kinerja pegawai berada dalam kategori sangat baik dengan nilai 88,3%. Kemudian pengaruh lingkungan kerja berada di nilai 24% yang berarti memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat.

Selain itu penelitian lainnya juga dilakukan oleh Hendry Wijawa (2019) dengan hasil yang menyakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470.

Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian Fauzi M, Nur SP, Siti Murmayanti. (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya hal ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh

lingkungan kerja sedangkan kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan kinerja pekerja menjadi tidak efisien.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Motivasi dan lingkungan kerja itu sendiri apabila ditingkatkan maka akan berdampak baik terhadap perusahaan. Tenaga kerja yang termotivasi dengan lingkungan yang mendukung akan menjadi efektif dan terarah adalah kunci peningkatan kinerja karyawan sehingga dengan begitu kinerja karyawan yang baik dan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akbar Heri Irawan, Ansar (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar”, menunjukan Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Dari kedua variabel bebas, yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dimana nilai koefisien yang ditunjukkan oleh variabel motivasi kerja lebih dominan.

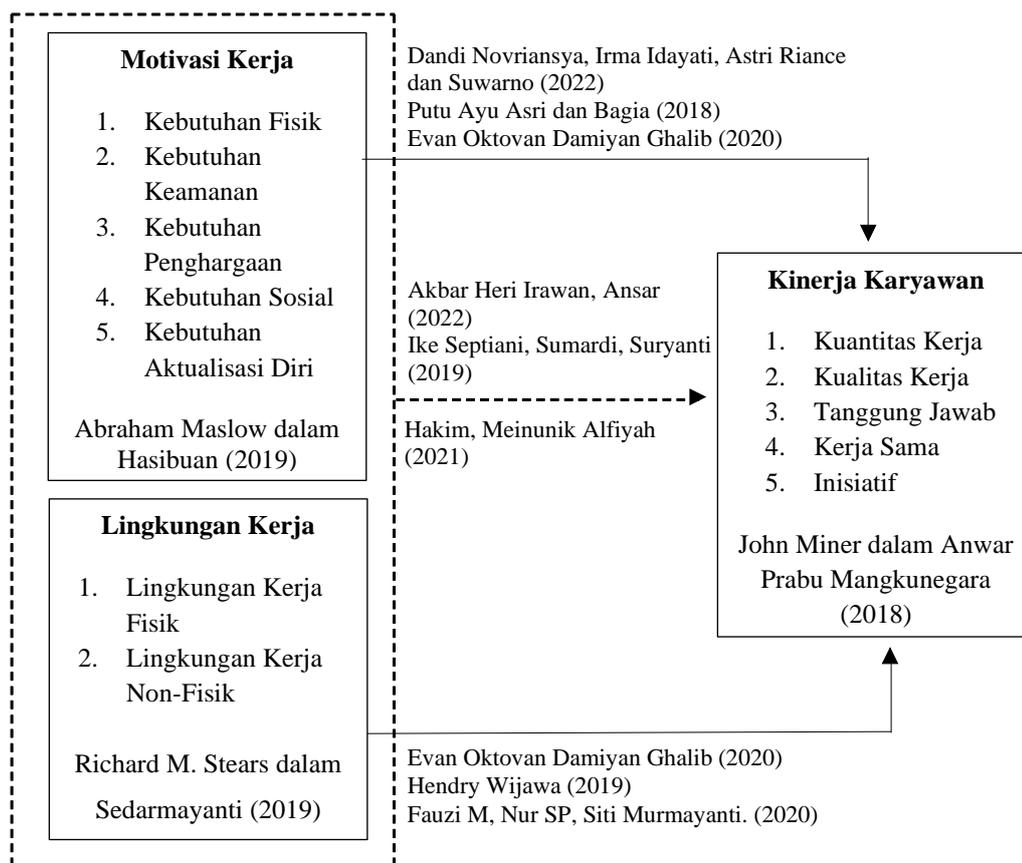
Selain itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Ike Septiani, Sumardi, Suryanti (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara

parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Hakim, Meinunik Alfiyah (2021), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap” Menyimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif, dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel $(6,874) > (1,67)$ atau $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh positif nilai thitung lebih besar dari ttabel $(2,464) > (1,67)$ atau $\text{sig } \alpha = 0,017 < 0,05$. 3) Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh, dengan nilai hitung $228,959 > F \text{ tabel } 3,15$ dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menduga bahwa adanya pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang akan disajikan pada halaman berikutnya.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan:

(----->) = Pengaruh secara Simultan

(—>) = Pengaruh Secara Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan sehingga belum melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum memperoleh jawaban yang empirik dengan data.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.