

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada bab ini penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Disesuaikan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

Selain memaparkan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi yang diangkat dalam penelitian ini, penulis juga akan memaparkan teori mengenai Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam kajian pustaka ini mengemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel-variabel tersebut. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli.

Menurut Sugiyono (2018:81), teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis. Secara umum, teori mempunyai tiga fungsi, yaitu untuk menjelaskan (*explanation*), meramalkan (*prediction*), dan pengendalian (*control*).

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih memberi manfaat bagi kemanusiaan. Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-

aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam setiap organisasi. Sehingga manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, tujuannya untuk mengkoordinasikan dari berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efektif dan efisien tanpa manajemen semua usaha organisasi yang dilakukan akan sia-sia dan pencapaiannya tidak akan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi – fungsi manajemen. Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam mencapai tujuan, yaitu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen beberapa diantaranya:

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialihkan bahasa oleh Wilson Bangun (2018:7) mendefinisikan bahwa Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegritaskan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses penggunaan sumber daya organisasi dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan .

### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen dalam organisasi harus menerapkan dan melakukan kegiatan operasional dan kegiatan manajerial. Keberhasilan sebuah perusahaan dapat dilihat dari seberapa baik manajemen dalam perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi elemen dasar yang akan melekat dalam proses manajemen yang dijadikan acuan oleh para manajer untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai organisasi, sehingga Sarinah dan Mardalena (2018:7) menyatakan ada 4 (empat) fungsi dari manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*controlling*)

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

### 2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2018:10) manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu *man, money method, materials, machines, dan market*. Berikut penjelasannya:

1. *Man*

*Man* merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, man merujuk pada sumber dayamanusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor *man* adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

## 2. *Money*

*Money* merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

## 3. *Materials*

*Materials* adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dibidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat

dipisahkan, tanpa bahanbaku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

#### 4. *Machine*

*Machine* adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

#### 5. *Methods*

*Methods* adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana oprasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas denganmemberikan berbagai pertimbanganpertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

#### 6. *Market*

*Market* merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil prosuksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang- bidang

manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*)
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan/keuangan (unsur *money*)
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*)
4. Manajemen produksi/operasi (unsur *machines*)
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*)

*Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna setiap unsur manajemen.

## **2.2. Manajemen Sumber daya Manusia**

Manajemen Sumber daya Manusia (SDM) adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama suatu organisasi.

### **2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Agar pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini lebih jelas, berikut ini beberapa pengertian MSDM menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Hasibuan dalam Muhammad Emil Faishal (2019:15) 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.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti dalam Siti Hati Nursani (2018:17) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, penganggaran, dan pengawasan guna mencapai tujuan perusahaan diawal. Hal tersebut ditujukan untuk peningkatan kontribusi sumber dayamanusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

### **2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) yang dimiliki seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2018:6) fungsi manajemen sumber daya manusia dikelompokkan menjadi 2 (dua) fungsi yaitu fungsi manajerial dan operasional manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:



1. Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia
  - a. Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan fungsi perencanaan,
  - b. Pengorganisasian (*Organization*)

Serangkaian tindakan yang akan dilakukan dan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Sumber Daya Manusia membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan dalam suatu perusahaan sedangkan organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan.
  - c. Penggerakan (*Actuating*)

Perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi penggerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.
  - d. Pengawasan (*Controlling*)

Mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan serta membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan atau koreksi penyusunan kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.
2. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia
  - a. Pengadaan (*Procurement*)

Kegiatan memperoleh sumber daya manusia tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

- b. *Pengembangan (Development)*  
Proses untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka pendek, pada saat pegawai operasional mempelajari keterampilan teknis operasional secara sistematis.
- c. *Pemberian kompensasi (Compensation)*  
Pemberian penghargaan langsung dan tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada pegawai atau kontribusinya dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- d. *Pengintegrasian Karyawan (Integration of employees)*  
Fungsi pengintegrasian berfungsi sebagai usaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.
- e. *Pemeliharaan Karyawan (Maintenance of employees)*  
Fungsi pemeliharaan karyawan berkaitan dengan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya. Dua aspek utama karyawan yang dipertahankan dalam fungsi pemeliharaan yaitu sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi fisik pegawainya, pemeliharaan kondisi fisik pegawai dapat tercapai melalui program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
- f. *Pemutusan Hubungan Kerja (Work termination)*  
Proses pemutusan hubungan kerja yang sering terjadi adalah pemensiunan, pemberhentian, dan pemecatan pegawai yang tidak

memenuhi harapan atau keinginan perusahaan.

## **2.3 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pekerja melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pekerja untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara pegawai dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi karyawan karena lingkungan memiliki pengaruh langsung bagi karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi secara langsung dalam perusahaan dan bukan merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan tetapi lingkungan kerja memegang peran yang cukup penting bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan.

Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antar sesama karyawan baik antara atasan maupun bawahan dan lingkungan fisik yaitu tempat karyawan bekerja. Adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan meningkatkan kinerja karyawan bahkan prestasi karyawan, selain itu juga akan memberikan rasa aman dan nyaman saat bekerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka akan menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya karena terganggu dengan adanya lingkungan yang tidak kondusif.

Adapun menurut Sedarmayanti (2018:2) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Selanjutnya lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) mendefenisikan bahwa, sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimanaseorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Sementara Menurut Nitisemito dalam Surajiyo et.al (2018:51): “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan.”

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

### **2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2018:21):

#### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, 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 hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan oleh Sedarmayanti maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dibagi dua jenis bagian diantaranya yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### **2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (2018:212) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari

lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinarmatahari pada siang hari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.

7. Tata Ruang

Tata Ruang Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanyakenyamanan karyawan dalam bekerja.

## **2.4 Motivasi Kerja**

Dalam sebuah organisasi, yang dibutuhkan bukan hanya sekedar sumber daya manusia yang mampu menyelesaikan tugas, tetapi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi yang dapat mendorong semangat dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja merupakan tenaga penggerak bagi pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk dapat bekerja dengan lebih baik.

### **2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu hal yang melatarbelakangi seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat para ahli, diantaranya:

Victor H. Vroom dalam Edison (2020:168) menyatakan bahwa: “Motivasi sebagai suatu pilihan alternatif dari suatu proses yang di kendalikan oleh individu itu sendiri berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang di harapkan.”

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, menyatakan bahwa, “motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individu”

Sedangkan Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019) bahwa motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Abraham Maslow yang dialih bahsakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:32) “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Timbulnya motivasi karena seseorang merasakan kebutuhan tertentu karena perbuatan tersebut mengarah kepada pencapaian tujuan, apabila tujuan telah tercapai maka ia akan merasa puas. Perbuatan yang telah memberikan kepuasan



terhadap suatu kebutuhan maka cenderung diulang kembali, sehingga perbuatan itu menjadi lebih kuat.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri individu untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **2.4.2 Teori-Teori Motivasi**

Ada beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Achmad Fawaid dan Maufur (2018:32) menyebutkan beberapa teori motivasi antara lain :

##### **1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Karena kebutuhan yang diinginkan pegawai berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi maka munculkan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow yang menyatakan bahwa setiap diri manusia itu sendiri terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*). Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia, yaitu: pangan, sandang, papan, dan seks. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan akan

terbebaskannya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.

- c. Kebutuhan akan sosialisasi (*social needs or affiliation*). Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan merasa dirinya berharga dan dihargai oleh orang lain.
- d. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*). Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan menjadi orang sesuai dengan yang dicita-citakannya.

Maslow memisahkan kelima kebutuhan sebagai order tinggi dan order rendah, Kebutuhan fisiologi, kebutuhan keamanan dan kebutuhan social digambarkan sebagai kebutuhan order-rendah. Kebutuhan akan penghargaan, dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan order tinggi. Perbedaan antara kedua order ini berdasarkan alasan bahwa kebutuhan order tinggi dipenuhi secara internal (di dalam diri orang itu). sedangkan kebutuhan order rendah terutama dipenuhi secara eksternal (dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja, misalnya).

## 2. Teori Kebutuhan Berprestasi McClelland

Menurut McClelland menyatakan bahwa motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Kebutuhan tersebut dibagi menjadi tiga jenis yaitu :

- a. Kebutuhan Berprestasi (N-Ach)

*Need for Achievement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan

refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil risiko. Kebutuhan akan berprestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.

b. Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow)

*Need for Power* adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan menjadikan pegawai memiliki motivasi untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang.

c. Kebutuhan Berafiliasi (N-Affil)

*Need for Affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan oleh McClelland bahwa kebutuhan dan motif memiliki arti yang dapat dipertukarkan satu sama lain. Kebutuhan atau motif ini dimiliki oleh setiap orang dengan proporsi yang berbeda-beda dan masing-masing orang memiliki kebutuhan yang berbeda pula.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini dikembangkan dan dikenal dengan model dua faktor, yaitu :

a. Faktor Motivasi

Hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain.

b. Faktor Pemeliharaan (*Hygiene*)

Faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Faktor-faktor pemeliharaan mencakup antara lain status pegawai dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

c. Faktor Pengharapan (*expectancy Theory*)

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama sekali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori pengharapan beragumen bahwa para karyawan menentukan terlebih dahulu tingkah laku apa yang dilaksanakan dan nilai yang diperoleh atas perilaku tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada

pencapaian tujuan tersebut. Menurut Vroom, ada tiga aspek yang mempengaruhi motivasi yaitu ekspektansi, instrumen dan valensi. Ekspektansi (E), yaitu seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu mereka akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan nya (yaitu prestasi kerja yang tinggi). Instrumen (I) yaitu seberapa besar hubungan antara prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi (yaitu penghasilan, baik berupa gaji ataupun hal lain yang diberikan perusahaan). Valensi (V) yaitu seberapa penting seseorang menilai penghasilan yang diberikan perusahaan kepadanya, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh seseorang pada suatu saat, promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi

Menurut Robbins, et al. (2018:107) teori pengharapan merupakan penjelasan paling menyeluruh mengenai motivasi yang ada saat ini. Victor H. Vroom mengemukakan bahwa : Motivasi adalah produk tiga faktor, Valencemenunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu reward, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh seseorang pada suatu saat, promosi, maka hal itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi; *Expectacy* (E), menunjukkan kemungkinan keberhasilan kerja (*performance probability*). Probability itu bergerak dari 0, (nol, tiada harapan) ke 1 (satu, penuh harapan). Instrumentality (I), menunjukkan kemungkinan diterimanya reward jika pekerjaan berhasil. Victor Vroom mengemukakan bahwa teori harapan mencakup tiga variabel atau hubungan yaitu :

1. Pengharapan atau kaitan usaha-kinerja, adalah kemungkinan yang dirasakan

oleh orang tersebut bahwa melakukan sejumlah usaha tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu.

2. Instrumentalitas atau kaitan kinerja-imbalan yakni tingkat sejauh mana orang tersebut percaya bahwa bekerja pada tingkat tertentu itu menjadikan sarana untuk tercapainya hasil yang diinginkan
3. Valensi atau daya tarik imbalan yakni bobot yang ditempatkan oleh orang tersebut ke potensi hasil atau imbalan yang dapat dicapai di tempat kerja. Valensi mempertimbangkan sasaran dan juga kebutuhan orang tersebut.

Teori motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2019: 142-143) menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisik dan Keamanan, seperti: kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan, seks, dan sebagainya, di samping kebutuhannya akan rasa aman dalam menikmatinya.
- b. Kebutuhan Sosial, seperti: kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima, serta disegani dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia tergantung satu sama lainnya.
- c. Kebutuhan Egoistik, seperti: kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikannya.

- d. Kegairahan Kerja, seperti: kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia dan kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

Berdasarkan teori-teori motivasi diatas, dapat disimpulkan bahwa apabila semua kebutuhan diatas sudah terpenuhi maka pegawai akan memiliki motivasi (dorongan) sehingga kinerja pegawai akan meningkat dan target dari suatu organisasi yang sudah ditentukan akan tercapai.

## **2.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya dalam suatu organisasi.

### **2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang penting dikarenakan perusahaan akan berkembang apabila kinerja dari pegawainya memenuhi target. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut John Shields (2020:47), menyatakan bahwa kinerja atau performa adalah kemampuan dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya di tempat bekerja.

Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Melayu S.P Hasibuan, (2018:94) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.”

Berdasarkan dari pengertian beberapa para ahli diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil akhir kerja yang dihasilkan seorang pegawai, sesuai dengan prestasi dan pencapaian target seorang pegawai sesuai dengan jabatan dan tanggungjawabnya dan mampu mencapai tujuan organisasi.

### **2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Handoko, 2018) yaitu:

1. Motivasi

Salah satu faktor pendorong untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut yang berkaitan dengan sifat manusia untuk bisa menghasilkan yang terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan terhadap pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap



kerjanya. Pada hal ini bisa dilihat dari sikap positif karyawan terhadap kerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

### 3. Tingkat Stress

Salah satu kondisi yang mengakibatkan stress yaitu dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi saat ini. Tingkat stress yang terlalu besar bisa menyebabkan kemampuan seseorang menurun dalam menghadapi lingkungan sehingga bisa mengganggu dalam hal pekerjaan.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis, Tahun, Judul Penelitian dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
----	--	---------------------	-----------	-----------

1	<p>Selvia Nanta Maharani (2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Vol.5 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel Kepuasan Kerja. Penelitian dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri</p>
2	<p>Suprihatin (2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung)</p> <p>Jurnal Uniska Vol. 5 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Tidak meneliti variabel Kompensasi. Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung</p>
3	<p>Fani Yuli Elisiana (2018)</p> <p><i>The Effect of Leadership, Work Environment of Employee Performance (Case Study of PT. Aneka Ilmu Semarang Section Printing)</i></p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis Vol 5 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Tidak meneliti Kepemimpinan. Penelitian dilaksanakan pada PT. Aneka Ilmu Semarang Section Printing</p>

4	<p>Muchtar (2016)</p> <p><i>The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees at University PGRI Ronggolawe Tuban</i></p> <p>Vol 6 No. 2</p>	<p>Hasil penelitian secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian dilaksanakan pada Universitas PGRI Ronggolawe Tuban</p>
5	<p>Suryana H. Achmad (2019)</p> <p><i>The Effect of Competency, Motivation and Organization Culture on The Employee Performance at The Jakarta Hotel, Bandung, Indonesia</i></p> <p>Jurnal Institut Pariwisata dan Bisnis Vol. 2 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Tidak meneliti Kompetensi dan Budaya Organisasi. Penelitian dilakukan di Hotel Jakarta Bandung, Indonesia</p>
6	<p>Teddy Chandra (2018)</p> <p><i>The Influence of Leadership Styles, WorkEnvironment and Job Satisfaction of Employee Performance Studies in the School of SMPN 10 Surabaya</i></p> <p><i>Journal Internasional Education Studies</i> Vol. 9 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak meneliti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di SMPN 10 Surabaya</p>
7	<p>Setyo Riyanto (2017)</p> <p><i>The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian dilakukan di Bursa Efek Indonesia</p>

	<i>Journal Internasional Review of Management and Marketing</i> Vol. 7 No.3	kinerja pegawai di Bursa Efek Indonesia		
8	Risqi Amalia (2018)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman  Jurnal UNY Vol. 1 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Meneliti variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai	Penelitian dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman
9	Risky Nur Adha (2019)  Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember Jurnal IPTEKS Vol. 4 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Meneliti variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	Tidak meneliti Budaya Kerja. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember
10	Putu Widya Lestari (2019)  Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng  Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 5 No.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Meneliti variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai	Penelitian dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng

	2			
11	<p>Febri Susanti (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Sumatera Barat</p> <p>Jurnal IDEAS Vol. 1 No. 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Pariaman Provinsi Sumatera Barta</p>	<p>Meneliti variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Penelitian dilaksanakan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pariaman Provinsi Sumatera Barat</p>
12	<p>Binawan Nur Tjahjono</p> <p>Tri Gunarsih (2008)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah</p>	<p>Hasil uji validitas masing-masing variable menunjukkan bahwa nilainya adalah positif, variable bebas motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan variable budaya organisasi mempunyai pengaruh yang</p>	<p>Meneliti variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai</p>

		lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variable motivasi		
13	<p>Amas dan Ariska (2021)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Administrasi Kota Jakarta Selatan</p> <p>Vol. 2 No. 1 (2021): Management Studies and Entrepreneurship Journal(MSEJ)</p>	<p>Hasil dari penelitian hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Meneliti variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai</p>	<p>Metode yang digunakan peneliti secara kuantitatif juga pendekatan secara asosiatif</p>
14	<p>Kaengke, dkk (2018)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado Vol. 6 No. 1 (2018): JE VOL 6 NO 1 (2018) Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado.</p>	<p>Motivasi (X3) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y)</p>	<p>Pengembangan karir (X1), pelatihan (X2)</p>

15	<p>Sari (2016)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Anggaran II- Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan dan pengembangan secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Anggaran II- Direktorat Jenderal Anggaran Kementerian Keuangan</p>	<p>Variabel motivasi (X1) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y).</p>	<p>Variabel pelatihan dan pengembangan (X2)</p>
16	<p>Sindi Larasati. (2014)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (WITEL BEKASI)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol V, No.3. Desember 2014</p>	<p>Variabel motivasi kerja secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.</p>	<p>Variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan</p>	<p>Metode yang digunakan Analisis korelasi Rank Spearman.</p>
17	<p>Harry Murti. (2013)</p> <p>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun</p> <p>Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi. Vol. 1. No.1 Februasri (2013)</p>	<p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan</p>	<p>Variabel kepemimpinan</p>

		terhadap kinerja karyawan		
18	Tri Widodo. (2010)  Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)  Vol.3 No.5 Juli 2010	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja.	Variabel motivasi, kepemimpinan, dan kinerja	Menggunakan uji regresi berganda yang meliputi t- test (uji parsial) dan F-test (uji simultan)
19	Mahajaya dan Subudi. (2016)  Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung  Jurnal Manajemen. Vol. 5.No.11 (2016) : 7072-7099	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Variabel motivasi, kepemimpinan, dan kinerja	Analisis Statistik Regresi Linier Berganda, menggunakan program SPSS
20	Prasetyo Kurniawan, Denok Sunarsi and Dede Solihin (2022)  <i>The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City</i>  <i>International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)</i>  Vol. 5, No.2,	<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>	<i>Independent variable Work Motivation.</i>  <i>Dependent variable Employee Performance</i>	<i>Research location</i>  <i>Independent variable Work Discipline</i>



	March 2022			
21	<p>Apriliya Susanti (2015)</p> <p>Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Kediri</p> <p>Jurnal SIMKI Economic 2599-0748 2015</p>	<p>Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh signifikan antara motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Diseridag Kota Kediri</p>	<p>Variabel motivasi, kepemimpinan, dan kinerja</p>	<p>Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi atau korelasional.</p>
22	<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.</p> <p>Simultaneousl y, work motivation, work discipline, and work environment also affect employee performance.</p>	<p>1. <i>Independent variable Work Motivation.</i></p> <p>2. <i>Independent variable Work Environment</i></p> <p><i>Dependent variable Employee Performance</i></p>	<p><i>Research location</i></p> <p><i>Independent variable Work Discipline</i></p>

23	<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>	<p>Variabel bebas lingkungan kerja</p> <p>Variabel terikat kinerja karyawan</p>	<p>Tempat Penelitian</p> <p>Variabel bebas beban kerja</p>
24	<p>Angga Pratama (2022)</p> <p><i>THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT DUTA VISUAL NUSANTARA TIVI TUJUH JAKARTA SELATAN</i></p> <p><i>International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship</i>. Vol. 2, No. 1, April 2022</p>	<p>Work motivation and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation <math>Y = 7,741 + 0,392X_1 + 0,432X_2</math>. The correlation value of 0.804 means that the independent and dependent variables have a very strong relationship level.</p>	<p>1. <i>Independent variable Work Motivation.</i></p> <p>2. <i>Independent variable Work Environment</i></p> <p><i>Dependent variable Employee Performance</i></p>	<p><i>Research location</i></p>

25	<p>Dewi Lestari (2023)</p> <p><i>THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. EGA WAYANG GARMINDONORTH JAKARTA</i></p> <p><i>International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship- Vol.3, No. 1, April 2023</i></p>	<p>The results showed that there was a positive influence between the work environment and employee performance partially and simultaneously. the f test of fcount <math>87.374 &gt; f_{table} 3.168</math> means that it can be concluded that the variables of motivation and work environment have a significant effect on employee performance</p>	<p>1. <i>Independent variable Work Motivation.</i></p> <p>2. <i>Independent variable Work Environment</i></p> <p><i>Dependent variable Employee Performance</i></p>	<p><i>Research location</i></p>
----	---	--	---	---------------------------------

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Persamaan dengan penelitian terdahulu di atas adalah yang juga melakukan penelitian menggunakan salah satu variabel bebas terhadap variabel terikat yang sama pada penelitian ini. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada lokasi penelitian dan ada beberapa variabel yang berbeda.

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustaka. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu

himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

### **2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggungjawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan dan diharapkan suatu organisasi guna meningkatkan kinerja suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Selvia Nanta Maharani pada tahun 2018, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Fani Yuli Elisiana 2018, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut penelitian dari Teddy Chandra 2018, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai.

### **2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Dalam suatu Instansi, pegawai harus memiliki motivasi yang tinggi dimana motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja keras untuk mencapai tujuan dengan hasil yang maksimal. Motivasi pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan tingginya motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari Suprihatin pada tahun 2019, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Suryana H. Achmad 2019, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut penelitian dari Risky Nur Adha 2019, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan dan menjadi satu aspek yang sangat penting dalam menjalankan organisasi, karyawan memiliki kewajiban ketika bekerja untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut maka harus dikerjakan secara teratur sesuai dengan jam kerja.

Lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang mendukung dan memiliki hubungan baik antar karyawan di tempat kerja memacu kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut dapat membuat karyawan agar tetap fokus dalam pekerjaannya. Selain lingkungan kerja, motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya motivasi karyawan bersemangat untuk mencapai tujuannya. Dengan diberikannya motivasi seperti bonus kerja, keselamatan kerja, penghargaan dari atasan, kebebasan berpendapat dan fasilitas yang memadai dinilai sangat membantu untuk menaikkan kinerja karyawan dalam berkerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan individu yang mendapat motivasi membuat kinerja karyawan menjadi kurang.

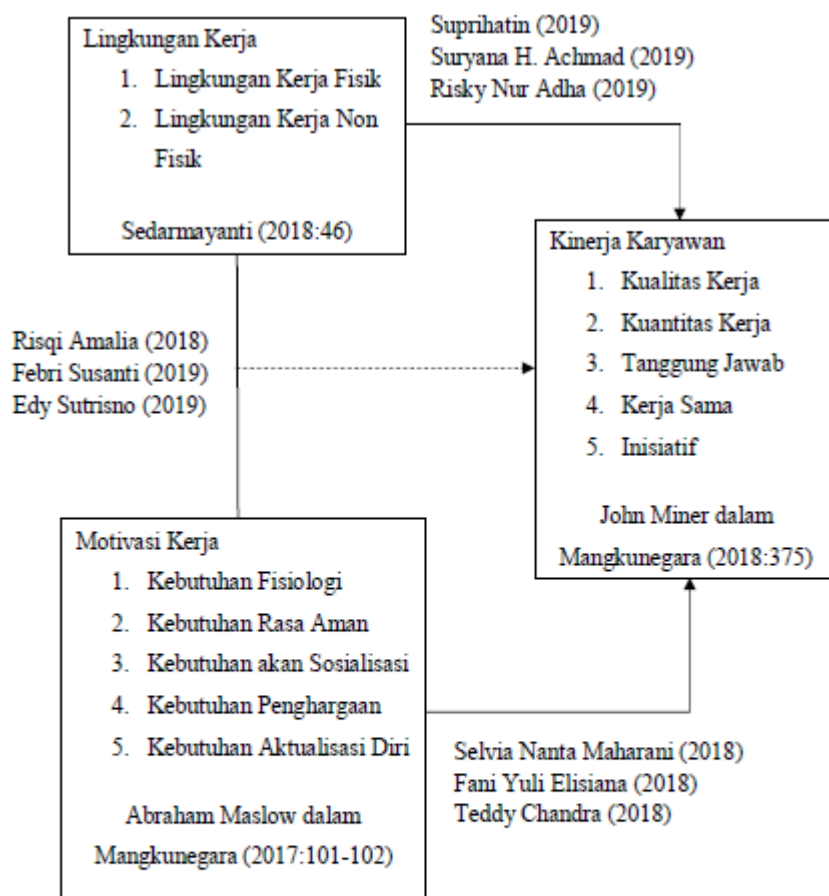
Untuk meningkatkan lingkungan kerja maka peran perusahaan dan pimpinan sangatlah dibutuhkan, karena dalam lingkungan kerja semua karyawan akan memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya. Lingkungan kerja mendorong setiap karyawan dalam bekerja dan mempengaruhi kinerja yang mereka ciptakan. Selain lingkungan kerja karyawan harus memiliki motivasi terhadap organisasi tersebut, karena dengan adanya motivasi yang kuat maka karyawan akan tetap menjalankan tugasnya dengan sangat baik dan sungguh-

sungguh.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu maka semakin tinggi lingkungan kerja dan motivasi kerja Pegawai terhadap kinerja yang diberikan pegawai maka akan semakin baik atau optimal kinerjanya.

## **2.8 Paradigma Penelitian**

Paradigma Penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variable yang di teliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, erungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran para ahli yang di anut masing masing ilmuan. Baik itu tentang hakikat apa yang di pelajari , objek yang di amati, atau metode yang di gunakan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat di rumuskan bahwa paradigma penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan:

———— = Parsial

———— = Simultan

### 2.3 Hipotesis

#### 1. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat.

#### 2. Hipotesis secara parsial

a) Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada



Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat.

- b) Terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat