

## **BAB II**

### **TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Guna mendukung temuan ini, dilakukan analisis berdasarkan beberapa temuan terdahulu yang telah dihimpun dan dijabarkan dalam tabel berikut:

1. Adha et al., (2019) dalam temuan yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Populasi temuan ini ialah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Temuan ini memakai berbagai alat analisis, seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji T, Uji F, dan Uji R<sup>2</sup>. Hasil temuan menunjukkan bahwasanya baik lingkungan kerja maupun hari kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai.
2. Aprizal (2019) Dalam temuan yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Panakkukang," jumlah sampel yang memakai ialah 53 responden, yang yakni seluruh populasi yang ada. Temuan ini menggunakan analisis regresi linier guna analisis data. Hasil temuan menunjukkan bahwasanya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan tingkat

3. signifikansi sekitar 0,002, dan tingkat signifikansi lingkungan kerja sekitar 0,002.
4. Purnama (2019) dengan temuan yang berjudul pengaruh “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan”. Populasi temuan ialah 30 orang pegawai Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan. Pendekatan temuan kuantitatif telah dipilih. Berdasarkan temuan temuan, kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Negeri Besar Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.
5. Febriningrum et al., (2021) dengan temuan yang berjudul “pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja perangkat Desa di Kecamatan Madiun (Studi Kasus di 12 Desa Kabupaten Madiun)”. Dalam temuan ini, terdapat total 129 perangkat desa sebagai populasi yang diteliti. Temuan ini memakai metode temuan survei dengan penghimpunan data melalui pengamatan, wawancara, dan kuesioner. Temuan temuan menunjukkan bahwasanya, meskipun lingkungan kerja dan disiplin kerja saja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja perangkat desa, budaya kerja tidak memiliki dampak yang besar terhadap kinerja tersebut. Selain itu, secara umum, motivasi memiliki pengaruh yang kecil atau bahkan tidak sama sekali terhadap kinerja perangkat desa. Secara keseluruhan, hasil temuan menunjukkan bahwasanya secara bersama-sama budaya kerja, lingkungan

kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiun.

6. Dewi & Trihudyatmanto (2020) dengan temuan yang berjudul “analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara)”. Populasi dari temuan ini terdiri dari seluruh pegawai perangkat desa di Kecamatan Punggelan yang berjumlah 185 orang. Data dasar yang digunakan dalam temuan ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada beberapa perangkat desa di Kecamatan Punggelan. Model persamaan struktural (SEM) ialah alat analisis yang digunakan dalam temuan ini. Berdasarkan hasil temuan, kinerja aparatur perangkat desa di Kecamatan Punggelan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja. Selain itu, di Kecamatan Punggelan, motivasi kerja memiliki dampak yang menguntungkan terhadap kinerja perangkat desa. Di Kecamatan Punggelan, lingkungan kerja juga berdampak baik terhadap kinerja perangkat desa.
7. Ningsih et al.,(2022) dengan judul temuan “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru”. Staf Hotel Dyan Graha Pekanbaru diberi kuesioner sebagai bagian dari metodologi kuantitatif temuan ini. 42 responden yakni populasi partisipan temuan. Hasil temuan menunjukkan bahwasanya motivasi kerja saja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai di

Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Selain itu, kinerja pegawai di Hotel Dyan Graha Pekanbaru secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama

8. Jeong & Kim, (2021) dengan judul temuan "*Effects of perceived organizational support and perceived organizational politics on organizational performance: Mediating role of differential treatment*". Studi ini di analisis secara empiris menggunakan 1206 pegawai di 67 perusahaan, termasuk tujuh perwakilan perusahaan di Korea Selatan. Hasil dari temuan ini ialah diferensial pengobatan ditemukan dimediasi oleh dukungan organisasi yang dirasakan politik di korporat korea, menunjukkan kinerja ditemukan secara langsung berpengaruh kinerja yang dirasakan oleh organisasi politik.
9. NGUYEN et al., (2020) dengan judul "*The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises*". Temuan ini menggunakan metode kuantitatif dengan persamaan structural analisis pemodelan. Sampel dipilih dengan non-probability sampling metode mengikuti mengikuti pengambilan sampel yang mudah relative terstratifikasi berdasarkan lokasi di Vietnam. Hasilnya menunjukkan bahwasanya diantara komponen komitmen organisasional, komitmen normatif mempunyai dua arah dan dampak yang tidak langsung pada motivasi pegawai.
10. Mughal,( 2020) dengan judul temuan "*The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances*". Temuan kausal dilakukan guna menyelidiki dampak hubungan antara faktor-faktor tertentu.

Kuesioner survei digunakan sebagai alat pengumpulan data dari pegawai tingkat manajerial bawah dan tingkat manajerial menengah dari organisasi berskala kecil. Di antara 190 responden yang mengisi survei, 148 menyelesaikannya seluruhnya, memberikan statistik. Kesimpulan studi menunjukkan bahwasanya setiap komponen penting dalam memprediksi employee engagement. Employee engagement sangat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja ( $R^2 = 0,223$ ), Leadership ( $R^2 = 0,275$ ), serta teamwork dan peer support ( $R^2 = 0,194$ ). Kinerja pegawai, bagaimanapun, tidak signifikan dipengaruhi oleh keterlibatan pegawai ( $R^2 = 0,008$ ).

11. Chafi et al., (2021) dengan judul temuan “Post-Pandemic Office Work: Perceived Challenges and Opportunities for a Sustainable Work Environment”. Pengumpulan data melibatkan dua studi kualitatif dengan total 53 peserta, yang mewakili pegawai, manajer staf, dan penyedia layanan/fasilitas di tiga organisasi layanan publik Swedia (terutama administrasi kesehatan dan infrastruktur). Dengan menerapkan praktik kerja ad hoc dan hybrid, diperoleh hasil yang mencerminkan pandangan dan perasaan dari berbagai perspektif, yaitu individu, kelompok, dan para elit penguasa. Manfaat utama dari kerja jarak jauh ialah meningkatnya fleksibilitas, otonomi, keseimbangan kehidupan kerja, dan kinerja individu. Namun, terdapat tantangan mendasar seperti aspek sosial, misalnya kehilangan persahabatan dan isolasi.

## **B. Teori dan Kajian Pustaka**

### **2.1. Teori Motivasi**

#### **1. Motivasi**

Motivasi yakni jalan guna mewujudkan kebutuhan seorang pegawai. Hal ini yakni ketika keperluan individu dapat terpenuhi melalui faktor-faktor tertentu, pegawai itu akan berusaha semaksimal mungkin guna meraih tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi kerja ialah kekuatan yang mendorong individu guna bertindak atau tidak bertindak, yang berasal dari faktor-faktor dalam dan luar yang bisa bersifat positif atau negatif. Motivasi kerja menciptakan dorongan atau semangat kerja pada seseorang.

Rivai & Sagala (2011) Motivasi yakni sekumpulan aturan dan panduan yang mendorong individu guna meraih tujuan cocok dengan niat pribadi mereka.

(Robbins Stephen P, 2007) Motivasi ialah proses kesediaan individu guna memberikan usaha yang kuat menuju goals instansi, dipengaruhi oleh kebiasaan usaha tersebut guna mewujudkan keperluan seseorang. Motivasi kerja dapat dilakukan sebagai dorongan mental yang mempengaruhi sikap, usaha maksimal dan ketahanan dalam menanggapi hambatan atau masalah seseorang dalam organisasi.

Kadarisman (2012) Motivasi terdiri dari tiga unsur utama dan yakni faktor penentu tercapainya sesuatu. Pertama ialah adanya keperluan (needs) yang mendorong individu. Kedua, dorongan guna berbuat dan bertindak

(drivers) dalam meraih tujuan yang diidamkan. Ketiga, terdapat tujuan yang ingin diraih. Dua komponen motivasi ialah intensitas perilaku (upaya kerja individu) dan arah perilaku (upaya mencapai tujuan). Kemudian menurut Nawawi (2011) motivasi ialah faktor yang menyebabkan atau menjadi dorongan bagi seseorang guna menjalankan suatu perilaku atau kegiatan dengan kesadaran. Sebuah teori Highienis Fredrik Hezberg dalam Robbins Stephen P (2007) Dinyatakan bahwasanya faktor berpadu terikat dengan kebanggaan dan motivasi dalam pekerjaan. Percaya bahwasanya keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam pekerjaan ditentukan oleh pandangan individu terhadap pekerjaannya. Teori motivasi ini terbagi menjadi dua faktor, yaitu motivator atau yang juga dikenal sebagai faktor pemotivasi dan klarifikasi, atau yang lebih dikenal dengan motivator ekstrinsik. Kedua faktor tersebut memiliki dua dimensi yang mempengaruhi aspek kepuasan kerja yang berbeda secara terpisah.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, motivasi bisa dijelaskan sebagai Manusia memiliki keinginan bawaan guna berpartisipasi dalam kegiatan yang bermanfaat. Namun, motivasi juga itu dapat mendorong seseorang guna melakukan sesuatu yang tidak dapat diterima, tetapi tetap dilaksanakan karena ada dorongan yang memaksa.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Saydam dan Kadarisman dikutip oleh Erri & Fajrin (2018) terdapat dua faktor utama, yaitu:

- Faktor internal yang ada pada individu pegawai dapat terlihat dari perasaan resah atau gelisah yang sering dialami oleh mereka. Belakangan ini, terjadi banyak gejolak di berbagai instansi, seperti aksi unjuk rasa, pemogokan, dan peristiwa lainnya.

- Faktor lingkungan kerja yang berasal dari pegawai pihak ketiga juga memiliki potensi guna mempengaruhi motivasi. Semua tempat kerja dan fasilitas di sekitarnya memiliki peran dalam mempengaruhi prestasi kerja dengan adanya faktor-faktor lingkungan yang mungkin mengganggu.

### **3. Jenis – Jenis Motivasi**

Hasibuan (2003), motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis sebagai berikut

#### **a. Motivasi Positif**

Motivasi positif artinya pimpinan mendorong pekerja dengan memberikan hadiah kepada orang-orang yang memenuhi tujuan dan melebihi target yang telah ditetapkan. Motivasi positif akan meningkatkan Motivasi kerja bawahan dipicu oleh kecenderungan manusia guna merasa senang menerima penghargaan atau hal-hal positif.

#### **b. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif mengacu pada perilaku kepemimpinan yang memotivasi bawahan, menggunakan hukuman sebagai sarana guna mendorong kinerja atau perilaku yang diinginkan atau sanksi Jika tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Penerapan motivasi negatif akan



menyebabkan kenaikan Dalam jangka waktu pendek, semangat kerja bawahan dipicu oleh ketakutan terhadap hukuman, namun dalam jangka waktu yang lebih panjang akan berdampak negatif.

Dari penjelasan mengenai kedua jenis motivasi di atas, maka pihak pimpinan harus berhati-hati dalam menerapkan motivasi tersebut. Penerapan motivasi yang salah dapat berdampak negatif bagi perusahaan, sehingga diperlukan pengendalian dari pimpinan guna memastikan kinerja bawahan tetap berada dalam batas yang diinginkan dan tidak melewati batas yang berpotensi mengakibatkan dampak negatif.

#### **4. Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017) motivasi kerja sebagai berikut :

##### 1) Gaji (*salary*)

Gaji ialah faktor krusial dalam melengkapi kebutuhan pribadi dan keluarga. Bukan hanya bermanfaat guna memenuhi kebutuhan dasar pegawai, gaji juga bertujuan sebagai motivasi bagi mereka agar bekerja dengan antusias dan semangat penuh.

##### 2) Kebijakan dan Administrasi

Bawahan dipandang sebagai subjek aktif daripada sebagai objek dengan menggunakan strategi manajemen partisipatif.

##### 3) Hubungan kerja

Dimungkinkan guna membangun ikatan kerja sama dan dukungan yang kuat antara rekan kerja dan antara bawahan dan atasan

#### 4) Kondisi Kerja

Pegawai akan merasa nyaman menjalankan tugasnya di lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenang dengan sumber daya yang memadai.

#### 5) Pekerjaan itu sendiri

Tugas dan pekerjaan yang menawarkan rasa pencapaian, menarik, dan menantang bagi pegawai, karena pentingnya dalam mempengaruhi motivasi guna mencapai performa yang tinggi.

#### 6) Peluang guna maju

Tujuan dari kesempatan promosi ialah guna membantu individu tumbuh sebagai manusia saat mereka melakukan tugas pekerjaan mereka.

#### 7) Keberhasilan ( *achievement* )

Keberhasilan atau kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan mendorong individu guna melanjutkan dan menyelesaikan pekerjaan selanjutnya.

#### 8) Tanggung jawab

Tanggung jawab ialah keharusan ditugasi individu guna menjalankan tugas-tugas yang ditugaskan dengan penuh dedikasi dan berusaha melaksanakannya sesuai dengan arahan yang diberikan.

## 2.2. Teori Lingkungan Kerja

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu faktor-faktor yang berada di sekitar pegawai dalam sebuah lembaga atau instansi tempat mereka bekerja. Menurut

Sunyoto (2012) Dalam segala situasi, terdapat lingkungan kerja di sisi pegawai yang bisa mempersulit mereka menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Contohnya meliputi kebersihan, suasana musik, pencahayaan, dan lain-lain. Sedangkan menurut Afandi (2016), Lingkungan kerja meliputi segala elemen di sisi pegawai yang bisa mempengaruhi pengerjaan tugas yang diemban, seperti keberadaan Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan faktor-faktor lainnya.

Sedarmayanti (2017) Lingkungan kerja meliputi segala perangkat dan materi yang dipakai, kondisi sekitar tempat dimana seorang bekerja, cara kerja yang digunakan, serta aturan kerja tepat pada tingkat individu atau kelompok.

Dari beberapa keterangan lingkungan kerja yang sudah dipaparkan, dapat dirangkum bahwasanya lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sisi pegawai saat bekerja, termasuk aspek fisik dan non fisik, baik yang berhubungan langsung ataupun tidak langsung, yang bisa mendorong pegawai dan pelaksanaan tugasnya.

## **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001) pada Dandrian Tama Putra (2022:23) adapun Faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kondisi lingkungan kerja diantaranya yaitu:

### **a) Pencahayaan di tempat kerja**

Pencahayaan memiliki manfaat yang banyak guna pegawai guna efisiensi dan keselamatan kerja, maka dari itu dibutuhkan pencahayaan

yang cukup terang namun tidak menyebabkan silau dalam lingkungan kerja. Minimnya pencahayaan yang memadai dapat menyebabkan masalah penglihatan, memperlambat pekerjaan, dan meningkatkan risiko kesalahan. Hal ini berdampak pada kurangnya efisiensi dalam melaksanakan tugas, membuat pencapaian tujuan organisasi menjadi sulit.

b) Tata warna ditempat kerja

Merencanakan dan mengatur tata warna di tempat kerja atau ruangan yakni hal yang penting dan perlu dipelajari dengan baik. Warna tidak dapat dihias karena memiliki pengaruh yang signifikan terkait dengan perasaan.

c) Tingkat kebisingan ditempat kerja

Suara berisik ialah suara yang tidak diinginkan oleh telinga dan dapat mengganggu pekerjaan. Oleh karena diperlukan ketelitian dalam melaksanakan tugas, maka lingkungan yang bersih perlu dijaga agar tugas dapat dilaksanakan secara efektif.

d) Sirkulasi udara ditempat kerja

Suhu ruangan yang sangat tinggi atau sangat rendah bisa mempengaruhi kondisi pegawai, maka penting bagi kantor guna mengatur suhu udara sesuai dengan preferensi pegawai. Manajer harus memperhatikan penggantian udara yang segar dan bersih. Sirkulasi udara yang terhambat dapat mengganggu pernapasan pegawai dan menyebabkan kurangnya pasokan oksigen ke otak, sehingga kinerjanya pun menjadi terganggu.

e) Keamanan

Guna memastikan lingkungan kerja tetap aman, penting guna memperhatikan faktor keamanan. Keberadaan keamanan harus dijaga dan diperhatikan dengan baik. Cara paling mudah guna mengatasi masalah keamanan di lingkungan kerja ialah dengan menggunakan jasa petugas keamanan (SECURITY).

### **3. Tujuan Lingkungan Kerja**

Meningkatkan produktivitas individu dan perusahaan yakni tujuan utama organisasi tempat kerja. Maka, diperlukan penyediaan fasilitas lingkungan kerja yang memadai, tanpa kelebihan, agar tenaga kerja tidak merasa terlalu dimanjakan, sehingga dapat mencapai hasil sesuai harapan. Oleh karena itu, perencanaan dan pengaturan lingkungan kerja harus diperhatikan dengan serius, karena hal tersebut dapat berdampak pada jalannya operasi perusahaan (Rahman, 2007).

### **4. Manfaat Lingkungan Kerja**

Keuntungan dari lingkungan kerja yang damai dan sehat mencakup peningkatan produktivitas, efisiensi yang lebih tinggi, dan kualitas pekerjaan yang lebih baik, serta berkontribusi pada komitmen para pekerja terhadap pekerjaan mereka. Hal ini juga dapat berpengaruh pada tingkat keterikatan mereka terhadap perusahaan. Pranitasari (2009). Sedangkan menurut Rivai & Sagala (2011), fungsi lingkungan kerja yang tenang dan sehat sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan dan keamanan lingkungan kerja berdampak positif pada tingkat produktivitas pegawai.
- b. Efisiensi yang tinggi dan tingkat komitmen yang lebih baik dari para pegawai.
- c. Turunnya kompensasi kesehatan dan asuransi.
- d. Penurunan jumlah pengajuan klaim telah menyebabkan rendahnya tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran secara langsung.
- e. Partisipasi dan rasa kepemilikan yang meningkat telah menyebabkan Kemampuan guna bersifat fleksibel dan adaptif dengan tingkat yang lebih tinggi.
- f. Citra perusahaan yang meningkat telah menyebabkan peningkatan Peningkatan dalam rasio seleksi tenaga kerja.

### **5. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011) dalam Adha et al (2019) mengemukakan

Indikator-indikator yang menentukan lingkungan kerja yaitu :

- a. Penerangan  
Pencapaian yang cukup dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kelancaran aktivitas kerjanya.
- b. Keamanan kerja  
Tingkat keamanan di tempat kerja bisa menciptakan pegawai merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

c. **Kondisi Kerja**

Penataan ruang kerja bertujuan guna memfasilitasi interaksi sosial antar pegawai dengan lebih mudah.

d. **Hubungan antara pegawai dan pimpinan**

Keterjalinan hubungan yang positif antara pegawai dan pimpinan dapat menciptakan suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja.

e. **Penggunaan warna**

Menggunakan pilihan warna yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kenyamanan pegawai di kantor.

### **2.3. Kinerja Pegawai**

#### **1. Kinerja Pegawai**

Performa, seperti yang dinyatakan oleh Afandi, (2016), ialah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok di perusahaan, sejalan dengan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing, dengan berupaya mencapai tujuan organisasi secara sah, sesuai hukum, dan sesuai dengan standar moral dan etika..

Mutu dan kemampuan sumber daya manusia memiliki dampak signifikan dan menjadi faktor penentu dalam kinerja pegawai. Karena setiap pegawai memiliki derajat kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerja pegawai yakni suatu hal yang bersifat khusus bagi setiap individu. Berdasarkan hasil yang dihasilkan setiap

individu di tempat kerja, manajemen dapat mengevaluasi kinerja mereka (Adha et al 2019).

Kinerja pegawai yakni hasil usaha seseorang dalam melaksanakan kegiatan yang ditugaskan dengan tujuan guna memenuhi tujuan kerja yang telah ditetapkan. Menurut Wexley dalam Sinambela (2016), Kinerja yakni hasil dari menerapkan teori keseimbangan, di mana individu meraih prestasi maksimal ketika mereka merasakan manfaat dan rangsangan yang adil dan rasional dalam pekerjaannya.

Kinerja terkait dengan seberapa baik kegiatan diselesaikan dan seberapa baik mungkin guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketika tujuan yang diprediksi tercapai, kinerja dinilai positif dan berhasil. Menurut A. A. A. P. Mangkunegara (2009) Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja, baik dalam segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2016), Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

### **1) Kemampuan dan Keahlian**

Pegawai yang mempunyai kualifikasi dan keahlian yang lebih unggul cenderung menunjukkan kinerja yang optimal, sedangkan Sebaliknya, pegawai yang memiliki kemampuan yang kurang guna menyelesaikan tugas dengan baik akan menunjukkan kinerja yang kurang memuaskan.



## 2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya cenderung memberikan hasil yang baik, dan sebaliknya. Pengetahuan tentang pekerjaan memainkan peran penting dalam memudahkan pelaksanaan tugas, begitu pula sebaliknya, jika pegawai kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, kinerjanya akan terpengaruh negatif.

## 3) Rancangan Kerja

Dalam konteks ini, apabila suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, akan mempermudah pelaksanaannya dengan tepat dan benar. Sebaliknya, jika rancangan pekerjaan kurang baik, maka menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat akan menjadi sulit. Rancangan pekerjaan sejatinya diciptakan guna memberikan kemudahan bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

## 4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter seseorang memegang peranan penting dalam pekerjaan. Apabila seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang positif, dia akan dengan tekun dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga hasil pekerjaannya akan menjadi baik. Sebaliknya, pegawai dengan kepribadian atau karakter yang kurang baik cenderung bekerja dengan kurang semangat dan kurang bertanggung jawab, yang berdampak pada hasil pekerjaan yang tidak baik dan tentu saja akan mempengaruhi kinerjanya yang tidak baik pula.

#### 5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah pendorong bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, maka kinerjanya cenderung meningkat. Sebaliknya, jika seseorang kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya, maka kinerjanya dapat menurun.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah proses melalui mana seseorang mengatur, mengelola, dan membantu bawahan mereka melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka. Sikap pemimpin yang menggembirakan, peduli, berorientasi pada pengembangan, dan memberikan bimbingan akan menciptakan suasana yang positif bagi para pegawai, sehingga kinerjanya meningkat. Sebaliknya, jika perilaku pemimpin kurang mendukung, dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawainya.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam memimpin atau mengarahkan pegawainya. Gaya kepemimpinan yang digunakan dapat disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja karena memiliki dampak pada kinerja pegawai.

#### 8) Budaya Organisasi

Norma atau praktik internal organisasi menentukan apa yang pantas dan diakui secara luas dan diharapkan guna diikuti oleh semua pegawai.

#### 9) Kepuasan Kerja

Kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan seseorang sebelum atau setelah melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya. Jika pegawai merasa senang dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya cenderung baik. Sebaliknya, ketika seseorang tidak merasa senang atau bahagia, dan tidak menyukai pekerjaannya, hal itu dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai.

#### 10) Lingkungan Kerja

Lingkungan tempat kerja disebut sebagai lingkungan kerja. Ketika tempat kerja dapat menawarkan suasana yang santai dan menyenangkan, hal itu membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas pegawai karena mereka dapat bekerja tanpa gangguan. Sebaliknya, jika suasana kerja tidak nyaman atau kurang damai, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja kerja, hal tersebut dapat mengganggu suasana kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.

#### 11) Loyalitas

Kesetiaan pegawai terhadap perusahaan ialah sikap loyalitas guna tetap bekerja dan mendukung perusahaan, tanpa memandang kondisi tempat kerja. Pegawai yang setia akan terus bekerja dengan sungguh-sungguh, bahkan dalam situasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan. Mereka akan mempertahankan pekerjaannya dan tidak terpengaruh oleh gangguan dari pesaing.

## 12) Komitmen

Kepatuhan pegawai dalam bekerja merujuk pada ketaatan mereka dalam menjalankan peraturan dan ketentuan perusahaan. Komitmen juga bisa diartikan sebagai kesediaan pegawai guna mematuhi janji-janji yang telah diberikan. Dengan memenuhi janji-janji tersebut, pegawai akan lebih termotivasi guna bekerja lebih bagus dan merasa bertanggung jawab jika tidak dapat memenuhi janji yang telah diucapkan.

## 13) Disiplin Kerja

Pegawai yang tekun dalam melakukan tugasnya dengan penuh kesungguhan. Kedisiplinan pegawai terlihat dari kepatuhannya guna hadir tepat waktu di tempat kerja dan konsisten dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan. Kedisiplinan pegawai ini dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

### **3. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018) dalam (Nurjaya, 2021), indikator-indikator kinerja pegawai ialah sebagai berikut :

#### a. Kuantitas hasil kerja

setiap dan semua satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah keluaran yang dapat dinyatakan dalam angka atau indikator numerik lainnya.

#### b. Kualitas hasil kerja

Ada beberapa cara guna menyampaikan kualitas atau kesempurnaan hasil kerja dalam angka numerik atau indikator kuantitatif lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Menggunakan berbagai sumber daya dengan cerdas dan efisien agar biaya dapat dikelola dengan baik.

d. Inisiatif

Kemampuan guna mengambil keputusan dan bertindak dengan tepat tanpa perlu arahan, mampu mengidentifikasi tugas yang harus diselesaikan terhadap situasi di sekitarnya, dan memiliki ketekunan guna terus maju dan mengatasi tantangan meskipun kondisi terasa sulit.

e. Disiplin kerja

Mematuhi dan mengindahkan hukum dan peraturan yang berlaku.

### **C. Hubungan Antara Variabel**

Kinerja ialah kapasitas seorang pegawai guna melaksanakan tugas atau penugasan yang diberikan kepadanya dan memberikan hasil yang nyata dan terukur. Penampilan kinerja yang signifikan menunjukkan sejauh mana seorang pekerja memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan yang sudah diberikan atau diatur. Faktor-faktor seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh pada pelaksanaan kinerja tersebut.

Dalam temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Purnama (2019), terbukti bahwasanya motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, bisa disimpulkan bahwasanya motivasi dan lingkungan kerja para pegawai memegang peran yang

krusial dalam menjaga keberlanjutan dan kesinambungan perusahaan maupun organisasi..

#### 1. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Antoni (2008) dalam jurnal Adha et al (2019) menegaskan bahwasanya memberikan dorongan sebagai bentuk Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya membantu mereka mencapai hasil yang diharapkan oleh manajemen. Hubungan antara motivasi, semangat kerja, dan hasil optimal mencakup pola linear, di mana pemberian motivasi kerja yang optimal akan berlipat ganda semangat kerja pegawai dan menghasilkan kinerja optimal sesuai standar yang telah ditetapkan.

Motivasi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai dan menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhinya. Motivasi memacu semangat dan antusiasme seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Motivasi yang dimiliki ini akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai itu sendiri dan juga kinerja keseluruhan dari instansi atau perusahaan tempat pegawai bekerja (Ramli, 2022).

Berdasarkan hasil temuan terdahulu Dewi & Trihudyatmanto (2020) Motivasi Kerja memiliki efek positif terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis yang buktikan dengan adanya hubungan searah antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Hasil pengujian memberikan hasil bahwasanya semakin tinggi tingkat motivasi dalam bekerja, maka kinerja pegawai akan semakin baik.

## 2. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Manajemen harus memberikan perhatian penting terhadap lingkungan kerja dalam suatu kegiatan. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses manufaktur perusahaan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap para pekerja yang melakukan produksi tersebut. Lingkungan di mana pegawai menjalankan bisnis sehari-hari mereka disebut sebagai lingkungan kerja. Produktivitas pegawai dan rasa aman keduanya ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang positif. Pegawai lebih bahagia dan lebih produktif ketika mereka menghargai lingkungan kerja mereka. Di sisi lain, variabel lingkungan kerja dapat memengaruhi seberapa baik kinerja pegawai (Aprizal, 2019).

Menurut temuan Chanderson & Suprastha (2020) ditemukan bahwasanya mempertahankan lingkungan kerja yang ada di perusahaan penting karena lingkungan kerja yang baik telah terbukti dapat signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting guna menjaga suasana kerja yang kondusif agar pegawai dapat bekerja secara maksimal.

## 3. Hubungan antara Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Moehariono (2012) “Tingkat keberhasilan suatu program, kegiatan, atau kebijakan guna mewujudkan tujuan, visi, dan misi lembaga disebut kinerja atau kinerja. Hal ini tercermin dalam perencanaan strategis organisasi yang telah diatur. Menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2011), “Kinerja berkaitan dengan pencapaian hasil pekerjaan pegawai, yang mencakup komponen kualitas dan kuantitas, saat melakukan aktivitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”. Dari penjelasan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kinerja pegawai

mencakup hasil pekerjaan yang dicapai dengan memperhatikan kualitas dan kuantitasnya, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai secara umum mencakup beberapa elemen, seperti kuantitas dari hasil kerja, kualitas dari hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kehadiran, dan kemampuan guna bekerjasama (Arista, 2020).

Kinerja memberikan kontribusi besar bagi bisnis karena membantu bisnis mempertahankan konsumen dan memuaskan mereka. Pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Tingkat motivasi kerja pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka, dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor termasuk kebutuhan, rancangan pekerjaan, kepuasan, keadilan, dan harapan yang rendah. Setiap pegawai dapat melaksanakan kegiatan dan tanggung jawab yang telah dialokasikan berkat kinerja yang baik yang menunjukkan hasil kerja yang ideal dan standar institusi. Pegawai berkinerja tinggi juga dapat berpartisipasi dalam operasi operasional bisnis (Sariadi & Heryanda, 2020).

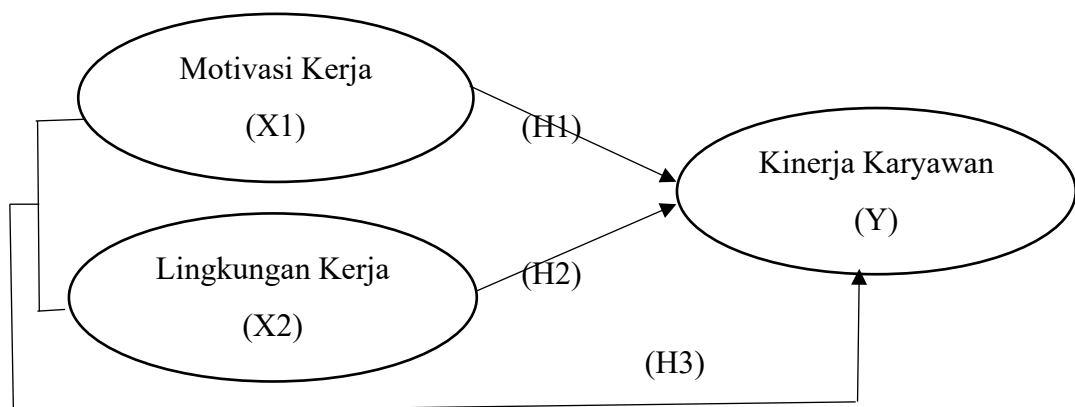
Dalam mencapai kinerja pegawai yang baik, penting guna mempertimbangkan faktor motivasi dalam bekerja. Namun, motivasi bukanlah satu-satunya elemen yang dapat mendorong kinerja pegawai. Motivasi dapat menciptakan kemauan kerja, dan ketika ada kemauan yang kuat guna bekerja, serta didukung oleh kerja sama, maka kinerja pegawai akan meningkat (Pratama, 2015). Lingkungan kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai selain motivasi. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang layak, yang meliputi kebersihan yang menumbuhkan suasana yang menyenangkan, interaksi yang akrab dengan rekan kerja, dan adanya fasilitas kerja yang diperlukan.



Temuan yang dilakukan oleh Arianto & Kurniawan (2020) menyatakan bahwasanya Kinerja dipengaruhi secara positif baik secara individu maupun bersama-sama oleh motivasi dan lingkungan kerja. Data korelasi menunjukkan hubungan yang sangat substansial antara kinerja dengan lingkungan kerja dan motivasi (Ningsih et al., 2022).

#### D. Kerangka pikir

Temuan ini bertujuan guna menginvestigasi hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus temuan ini.



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

#### E. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pemetaan teoritis hasil studi empiris sebelumnya tentang intensitas kerja, lingkungan kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, beberapa hipotesis dirumuskan dalam temuan ini:

H1: Diduga bahwasanya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.

H2: Diduga bahwasanya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan samarinda Kota.

H3: Diduga bahwasanya motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Kota.