

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Karena pada hakikatnya sumber daya manusia adalah asset yang berharga dan menjadi faktor utama penggerak untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan menyatakan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Mondy, 2018) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut (Ichsan et al., 2021) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan pegawai dan kebutuhan masyarakat.

Kemudian menurut Gouzali dalam Jurnal (Susan, 2019) SDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Sedangkan menurut (Meithiana & Ansory, 2019) mendefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat dicapai.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

#### **a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Harahap et al., 2023), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua pegawai agar mau menaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

#### 8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Organisasi memperoleh laba, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

#### 9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

#### 10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit

terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

#### 11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut (Amelia et al., 2022), adalah sebagai berikut.

1. *Human resource planning*, yaitu merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM bagi perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia.
2. *Personnel procurement*, yaitu mencari dan mendapatkan SDM, melalui: rekrutmen, seleksi, penempatan serta kontrak tenaga kerja, induksi.
3. *Personnel development*, yaitu mengembangkan SDM, keterampilannya, keahlian dan pengetahuannya melalui: program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan (analisis dan evaluasi), pengembangan karier.
4. *Personnel maintenance*, yaitu memelihara SDM, gaji, reward, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan relationship pegawai dan lain sebagainya. Agar SDM berdedikasi tinggi, melalui: kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang baik.

5. *Personnel utilization*, yaitu memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi. Agar SDM bekerja dengan baik melalui: motivasi, penilaian karya/feedback, peraturan/pemberian hadiah dan hukuman.

#### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Setiap instansi pasti mempunyai manajemen sumber daya manusia, tujuan dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri akan dijabarkan oleh beberapa ahli diantaranya: Menurut (Subyantoro & Suwanto, 2020) bahwa tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut; Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah mencapai tujuan. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Gandung, 2021) tujuan khusus Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Tujuan tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan inti, yaitu:

##### 1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

## 2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

## 4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan kapan para pegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan

kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan pegawai dapat menurun dan pegawai dapat meninggalkan organisasi.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam organisasi, juga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada di luar organisasi atau lingkungan sekitarnya. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan kerja berikut ini dikemukakan beberapa pendapat.

(Irma & Yusuf, 2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lain halnya menurut *Sedarmayanti* mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi Instansi.

Sedangkan menurut (H. Sedarmayanti, 2018),“Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Sunyoto (2018, hal.43), mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi



kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didalam sebuah instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam Instansi. Menurut (H. Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut (H. Sedarmayanti, 2018), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan menurut *NitiseMITO* dalam penelitian Mega Arum, mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain. Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai serta lebih banyak berfokus pada keadaan dan benda-benda di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

(H. Sedarmayanti, 2018) membagi lingkungan kerja fisik ke dalam dua kategori, yakni:

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

Lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan keputusan.

Lingkungan kerja sangat luas cakupannya sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi organisasi dalam memperlakukan pegawainya agar betah bekerja diorganisasi tersebut. Lingkungan kerja tersebut dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Sebagian organisasi hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh organisasi, misalnya dari segi

bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama pegawai.

Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya tidak ada tempat istirahat bagi pegawai, tidak tersediannya kafetaria, kurang tersediannya alat transportasi yang memadai bagi pegawai, hal ini menjadi tantangan bagi organisasi yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran pegawai diorganisasi tersebut. Sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup organisasi.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

(EFENDI, 2019) Mengemukakan secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis .

#### **1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi :

##### **a. Rencana ruang kerja**

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

##### **b. Rancangan pekerjaan**

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

##### **c. Kondisi lingkungan kerja**

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai dengan sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya

d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawai. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai keluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal – hal yang menyangkut dengan hubungan sosial keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai. Sehingga hasil yang didapatkan kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan.

d. Perubahan – perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang – orang dalam pekerjaan, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan.

e. Perselisihan anatar pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadi perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dalam kerjasama. Sedangkan positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengantisipasi perselisihan di tempat kerja.

Menurut (S. Sedarmayanti & Rahadian, 2018) adapun faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu :

- a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja.
- b) Temperatur di tempat kerja.
- c) Kelembaban di tempat kerja.
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- e) Kebisingan di tempat kerja.
- f) Getaran mekanis di tempat kerja.
- g) Bau-bauan di tempat kerja.
- h) Tata warna di tempat kerja.

- i) Dekorasi di tempat kerja.
- j) Musik di tempat kerja.
- k) Keamanan di tempat kerja.
- l) Hubungan atasan dengan bawahan.
- m) Hubungan sesama rekan kerja.

#### **d. Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sukada, 2021) dalam Sedarmayanti adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 3) Kebisingan ditempat kerja
- 4) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 5) Keamanan ditempat kerja.
- 6) Kebersihan lingkungan kerja

Menurut (H. J. Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2. Temperatur di tempat kerja
- 3. Kelembapan di tempat kerja
- 4. Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5. Kebisingan di tempat kerja
- 6. Getaran mekanis di tempat kerja
- 7. Bau tidak sedap di tempat kerja

8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja
12. Hubungan dengan pimpinan
13. Hubungan sesama rekan kerja

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut (Hasibuan et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan terjemahan dari Bahasa latin *move* yang merupakan dukungan atau pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang supaya orang tersebut mau bekerjasama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab.

Menurut (Prasada et al., 2022) motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan dalam (Suhardi et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu secara efektif dan efisien demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

## **b. Teori Motivasi Kerja**

Berikut ini adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut Sedarmayanti dalam (Alvionita, 2022) antara lain:

### **1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow**

Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

### **2. Teori X dan Y**



Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

### 3. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

### 4. ERG Theory

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu Existence, Relatedness, Growth. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:

- a. Existence Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. Relatedness Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. Growth Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

## 5. Teori Dua Faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan dan lain-lain disebut *job content* dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervise, rekan kerja dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

Menurut (Mahfud, 2020) mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi adalah sebagai berikut :

### 1) Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory)

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan antara lain Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai membutuhkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan

menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

## 2) Teori Kebutuhan McClelland's (McClelland's Theory of Needs)

McClelland theory of needs memfokuskan kepada dua hal, yaitu:

- a. Kebutuhan dalam memenuhi: kemahiran untuk mencapai hubungan akan standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan untuk menuju suatu keberhasilan.
- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja: kebutuhan untuk memperhatikan orang yang berperilaku dalam suatu keadaan yang wajar didalam tugasnya masing-masing.

### c. Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan motivasi yang dikemukakan oleh (Hasibuan Malayu, 2019), yaitu sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai instansi
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Adapun tujuan pemberian motivasi terhadap pegawai menurut Sunyato, dalam (Sarianah et al., 2022) antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai instansi
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai

#### Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut, Siagian dalam (Desi Kristanti & Pangastuti, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu:

1. Karakteristik Biografi terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja.
2. Kepribadian apabila keseluruhan cara yang dipakai oleh seseorang oleh seseorang untuk membalas dan berinteraksi dengan orang lain.
3. Persepsi interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya menimpa lingkungan sekitarnya akan sangat berpotensi pada perilaku yang pada gilirannya menetapkan faktor-faktor yang pandangnya sebagai faktor organisasional yang energik.
4. Kemampuan belajar pendidikan formal yang ditujuh seseorang diberbagai tingkat lembaga Pendidikan. Selain bentuk nyata jadi sudah belajarnya

seseorang yaitu dalam persepsi, perubahan dalam kemauan, maupun perubahandalam tindakan.

5. Nilai-nilai yang dianut adalah sistem nilai pribadi seseorang biasanya terjalin dengan sistem nilai sosial yang berlaku diberbagai macam masyarakat yang dimana seseorang menjadi anggota.
6. Sikap adalah sebuah pernyataan evaluatif seseorang terhadap objek tertentu, seseorang tertentu atau peristiwa tertentu.
7. Kepuasan kerja merupakan sikap umum pada seseorang yang positif tentang kehidupan organisasionalnya.
8. Kemampuan dapat dikelompokkan atas dua jenis antara lain kemampuan fisik dan kemampuan intelektual. Kemampuan fisik mencakup seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bersifat teknis, mekanistik dan repetatif, sedangkan kemampuan intelektual mencakup cara berfikir dalam menyelesaikan suatu masalah.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Keinginan untuk dapat hidup
- d. kelelahan
- e. Dorongan mencapai tujuan
- f. Semangat kerja
- g. Inisiatif dan kreativitas
- h. Rasa tanggung jawab

## **4. Kinerja Pegawai**

### **a. Pengertian Kinerja Pegawai**

Istilah kinerja sering kali kita dengar dan sangat penting bagi organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena semakin tinggi kualitas sumber daya manusia didalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai.

Menurut (Pusparani, 2021) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pegawai dapat diterjemahkan ke dalam hasil nyata atau pencapaian yang dapat di ukur dengan menggunakan standart pegawai (Tupti et al., 2022).

Menurut (Lengkong et al., 2019) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Sedangkan menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) kinerja merupakan usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang didapat dan di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing.

Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah suatu proses atau hasil kerja yang dicapai oleh kemampuan dari individu atau kelompok

yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Kinerja menurut Colquitt dalam (Muryati et al., 2022) ditentukan oleh tiga faktor:

1. Kinerja tugas (task performance)
2. Perilaku kesetiaan (citizenship behavior) sebagai kontribusi perilaku positif.
3. Perilaku produktif tandingan (counter productive behavior) sebagai kontribusi perilaku negatif.

Menurut (Farisi & Lesmana, 2021) kinerja pegawai merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Iklim organisasi adalah iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.
- 2) Kepemimpinan adalah peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

- 3) Kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.
- 4) Kemampuan kerja adalah kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.
- 5) Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.
- 6) Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
- 7) Daya tahan/kehandalan apakah Pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.
- 8) Kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan



yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

- 9) Disiplin kerja adalah peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil.

### **c. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut (Fauzi, 2020) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan sasaran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan tidak kondusif dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
6. Evaluasi hasil, apakah terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Manfaat penilai kinerja menurut (Maharani & Wahidiyah, 2022), sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan pegawai yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan pegawai yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan hal yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga pegawai dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

#### **d. Indikator Kinerja**

Indikator Kinerja Pegawai menurut (Qoyyimah et al., 2020) adalah sebagai berikut:

##### **(1) Kuantitas**

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur

dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya

(2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dan tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

(3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum, kehandalan mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan akurat, benar dan tepat.

(4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

(5) Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.

Menurut (Handoko et al., 2021) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Sikap dalam melaksanakan tugas

yaitu dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan, sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap tolerir dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada pegawai lain.

2) Perencanaan dalam pekerjaan

Dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal dengan teman sejawat, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.

3) Proses pelaksanaan pekerjaan

dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan problem solving approach, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.

4) Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya

memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam

memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar pegawai.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Peneliti Terdahulu**

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Arinka Awalia Kaffah, Indra Taruna Anggapradja (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah	Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha pada Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap pegawai Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
2	Dara Alvionita (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah Agung Ri	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai pada Badan Litbang Diklat Kumdil Mahkamah	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, secara parsial Motivasi

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
					Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai dan secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
3	Putri Nanda Sari (2022)	Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Kota Makassar	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Abdul Jousef Sitepu, Nina Siti Salmaniah Siregar, Budi Hartono (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UINSU	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.
5	Purnama Sari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh positif namun

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.	Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.		tidak signifikan. Motivasi secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian Lingkungan Kerja dan Motivasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6	Sian Linda Lerebulan (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua	Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Papua	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	M. Hilman Zainuri (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
			dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang.		
8	Margareth Sylvia Sabarofek (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bappeda Manokwari	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BAPPEDA Manokwari.	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA.



No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
9	Cici Darma Yanti (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara	Tujuan paling utama sebenarnya ialah untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Utara.	Regresi Linear Berganda	Hasil peneltian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera, terdapat pengaruh signifikan dan positif variable lingkungan kerja terhadap variable kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara, dan secara simultan juga terdapat pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera.
10	Uko Masduko (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung	terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.		signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Hal ini bermakna, jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Hal ini bermakna, jika motivasi kerja pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat dan Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
11	Shinta Maysari, Syardiansah, Muhammad Rizqi Zati (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bpbd Kabupaten	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di BPBD Aceh Tamiang yang dipengaruhi oleh	Regresi Linear Berganda	Berdasar hasil penelitian mengenai uji Analisis Regresi Linier Berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul Penelitian	Tujuan	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Aceh Tamiang	lingkungan kerja dan motivasi kerja.		berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja Pegawai adalah variabel lingkungan kerja. Lingkungan kerja memang sangat penting dalam sebuah instansi, kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya.

### C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dan kerangka berfikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dianggap paling mempengaruhi kinerja yaitu: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

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 Uko Masduko pada tahun 2019, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian dari Dara Alvionita 2022, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut penelitian dari Arinka Awalia Kaffah, Indra Taruna Anggapradja 2023, hasil penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

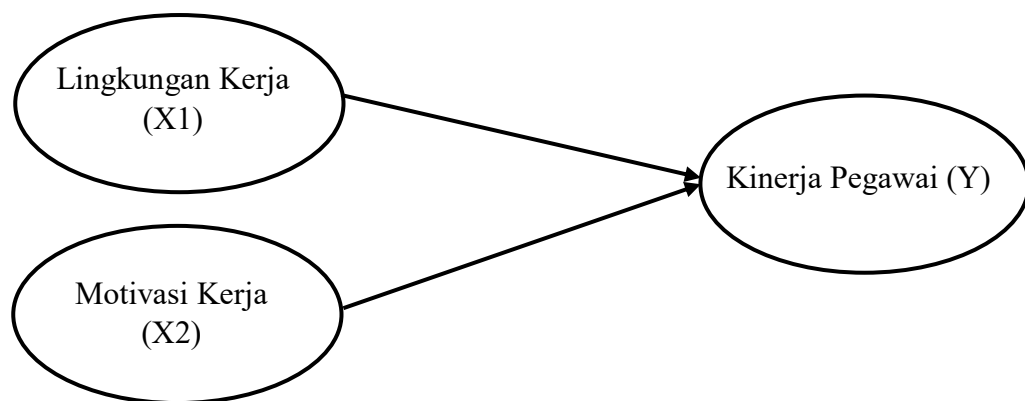
## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasilah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari M. Hilman Zainuri 2021, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Menurut

penelitian dari Putri Nanda Sari pada tahun 2022, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dan menurut penelitian dari Abdul Jousef Sitepu, Nina Siti Salmaniah Siregar, Budi Hartono pada tahun 2023, motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menyimpulkan lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka dapat digambarkan hubungannya sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan pernyataan atau jawaban sementara tentang hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian, dan merupakan pernyataan paling spesifik. Berdasarkan latar belakang permasalahan, kerangka konseptual dan penelitian terdahulu yang telah di uraikan, maka penulis mengajukan hipotesis, yakni:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.