

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya

Menurut Mangkunegara, (2008). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian, balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Drs. Malayu S.P Hasibuan. 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. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dan persentase tingkat bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedangkan pemerintah selalu berharap mendapat pajak.

Menurut Martayo (2007) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sedangkang Sedarmayanti (2001) mengemukakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan/pegawai dan masyarakat. Menurut Rivai (2005) adanya manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Jadi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelolah sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa hal, yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Mananusi

Edy Sutrisno (2017) mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

- a. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap dalam menghadapi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal.
- b. Mengimplemantasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM. Setiap organisasi menetapkan tujuan-

tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Sedamaryanti (2018), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja, penyusunan organisasi baik dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas. Pada giliran karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang dilihat, bahwa semangat kinerja karyawan meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Alex S. Nitisemito 2016). Sedarmayanti (2017) menyatakan 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.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2017) menyatakan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa di pisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Perang seorang pemimpin benar-benar

diperlukan dalam hal ini. pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016) :

a. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2016).

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada salin intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya

fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Kemudian, Gie dalam Nuraini (2013) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Cahaya, adalah penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah.
- 2) Warna, merupakan salah satu indikator penting dalam memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna yang mempengaruhi keadaan jiwa mereka akan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya sehingga menimbulkan ketenangan dan kegirangan dalam bekerja pada karyawan.
- 3) Udara, suhu udara yang sesuai dan nyaman bagi karyawan, kemudian tingkat uap air yang ada pada udara ini harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- 4) Suara, untuk mengatasi kebisingan berlebih atau terjadinya keributan dalam lingkungan kerja, perlu bagi perusahaan untuk meletakkan benda yang dapat menghasilkan suara keras, seperti mesin fotokopi, fax dan benda lainnya pada ruang khusus,

sehingga tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

- 5) Keamanan, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi.

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Pengawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik memerlukan motivasi, tugas pemimpin dalam hal ini membuat lingkungan kerja yang baik sedemikian rupa sehingga pegawai dalam organisasi termotivasi dengan sendirinya, untuk itu diperlukan pemahaman motivasi yang baik, baik dalam diri bawahan atau pegawai guna membantu dalam meningkatkan pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.
(Setiawan, 2015)

b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dari teori Maslow. Menurut Mangkunegara (2016:95), Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow terdiri dari :

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (Safety-need) Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (Social-need)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Chidi (2012) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, antara lain adalah:

1. Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.

2. Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

3. Insentif Khusus Individu

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

4. Status atau Jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

5. Apresiasi dan Pengakuan

Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

6. Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.

7. Kondisi Kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivas karyawan.

8. Keamanan Kerja

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.

9. Job Enrichment

Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi karyawan. Misalnya, seorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.

10. Hubungan Cordial atau Ramah

Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi karyawan.

11. Faktor-faktor yang lain

Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan: Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

4. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Candana (2020) kinerja adalah hasil atau capaian kerja karyawan/pekerja di suatu instansi atau perusahaan. Menurut Bela (2022) menegaskan kinerja adalah capaian kerja seseorang selama ia melaksanakan tugas, yang berpatokan pada kemampuan, kecakapan, pengalaman maupun keseriusan, waktu yang menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam memperoleh tujuannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan untuk menilai hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan di dalam sebuah organisasi Menurut Sutrisno (2017:176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam oerorganisai yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3) Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kinerja organisasi akan tercapai apabila didukung oleh disiplin kerja yang tinggi dari para karyawan dalam melaksanakan tugas.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Inisiatif pegawai yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006) Ada beberapa indikator dalam kinerja pegawai secara individu ada 5 indikator, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat ketidak bergantungnya seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab pegawai terhadap kantor.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut penelitian yang terkait dengan penelitian terdahulu :

Tabel 1.
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Abdul Jousef Sitepu, Nina Siti Salmaniah Siregar & Budi Hartono	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja	Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja,

	(2023)	pegawai UINSU, Medan	dengan tingkat signifikansi 0,000 0,05. Pada One-Tailed nilai t hitung > t tabel adalah 4,462 lebih besar dari 2,05.
2.	Fitriyani (2022)	HS Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas Makassar Newport	Pada penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 cabang Makassar New Port (MNP). Sedangkan untuk variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Cabang Makassar New Port (MNP).
3.	Aulia Rahmawati, Edy Sudaryanto, Nancy Yusnita & Ira Rima Anita (2023)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Bogor	Pada penelitian ini secara parsial menunjukkan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, lingkungan kerja

			dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4.	Ayu Nurafni Octavia, Monica Grasela Sihite & Nada Diana Al Ardi (2023)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai padai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Pematang	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5.	Saodin & Nyoman Nerson (2023)	Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja disiplin kerja pegawai RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM Era New Normal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan memengaruhi disiplin kerja pegawai RSUD Dr. H. Bob Bazar SKM. Koefisien determinasi (R ²) merupakan variabel dalam disiplin kerja terhadap lingkungan kerja dan motivasi kerja, yaitu sebesar 49,4%, dan sisanya sebesar 50,2% dipengaruhi oleh variabel

			lain diluar penelitian ini.
6.	Dinarwati (2023)	Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep.</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Pangkep. Terdapat pengaruh</p>

			positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan, variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.
--	--	--	---

C. Kerangka Konseptual Penelitian

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan

kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dan mampu memberikan sebuah pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

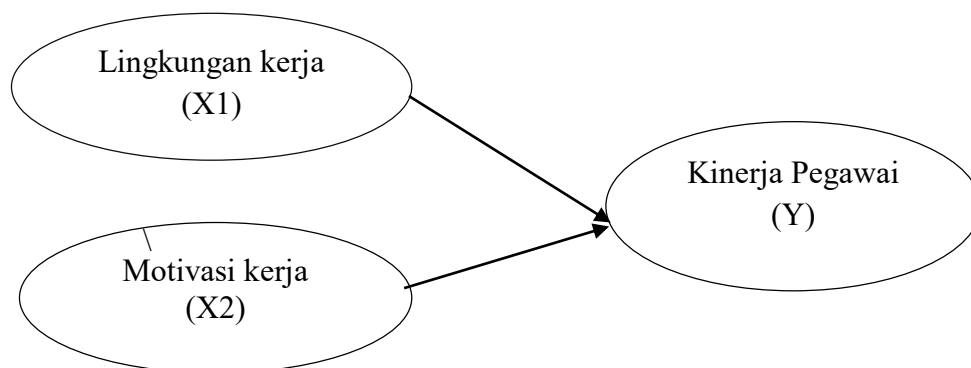
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (Wibowo 2007).

3. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Melalui kinerja yang baik, sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke arah positif sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat. Sebaliknya kinerja dari pegawai yang buruk akan mempengaruhi organisasi ke arah yang kurang menguntungkan.

Pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang baik dengan motivasi yang mencukupi akan berusaha untuk mencapai prestasi yang baik dan cenderung menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar