

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat sepuluh penelitian yang relevan dengan penelitian ini yang digunakan sebagai kajian dan perluasan teori. Penelitian-penelitian tersebut dipaparkan sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Populasi Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat  Adib Mikyasa Ahzami (2019)	Lingkungan kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode deskriptif dan verivikatif, melalui observasi, wawancara, dan menyebar kuesioner.	72 pegawai	Seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.	Hasil secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai berada dalam kategori kurang baik. Secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Sorong  (Susetyowati Sofia, Agilistya Rahayu, 2024)	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode korelasi dengan menggunakan metode kuantitatif	77 pegawai	Pegawai Dinas Perhubungan Kota Sorong	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Pengaruh	Motivasi	Metode	63	Karyawan	Hasil penelitian

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Populasi Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
	Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)  (Isnaini Diana Putri Abdullah, 2018)	Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	penelitian kuantitatif dengan Teknik pengambilan <i>sampling jenuh</i> .	karyawan	n PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)	bahwa motivasi secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo (Lutfi Rohmaniah, Titik Musriati, Mutinda Teguh Widayanto, 2023)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode kuantitatif melalui pendekatan asosiatif kausal.	42 pegawai	Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Probolinggo	Hasil penelitian ini melibatkan bahwasanya lingkungan kerja fisik serta motivasi kerja secara parsial serta simultan berdampak signifikan kepada kinerja pegawai.
5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember  (Adha et al., 2019)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif dengan metode penelitian populasi (Sensus).	32 karyawan	Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Metode penelitian kuantitatif dengan Teknik	45 pegawai	Aparatur Sipil Negara di Dinas Perdanga	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Populasi Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
	Pegawai Dinas Perdagangan Kota Makassar.  (Akbar et al., 2022)	Kinerja Pegawai (Y)	pengambilan <i>sampling jenuh</i> .		n Kota Makasar	lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari kedua variable bebas, yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai adalah variable motivasi.
7.	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang.  (Irman et al., 2021)	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Metode asosiatif.	65 karyawan tetap	Karyawan tetap PT. Prakarsa Tani Sejati Kecamatan Sungai Laur Kabupaten Ketapang	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel motivasi tidak berpengaruh, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Volta Indoensia Semesta Semarang.  ( Ella Moonita Sari dan Moeljono 2023)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Metode analisis deskriptif kuantitatif	80 karyawan	Karyawan PT. Volta Indonesia Semesta Semarang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variable, yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, variable motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9	Pengaruh	Lingkungan	Metode	46	Pegawai	Hasil analisis

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Populasi Penelitian	Objek Penelitian	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara  (Falen K. Bawintil, Ivonne S. Saerang, dan Christoffel Kojo, 2019)	n kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Asosiatif. Teknik analisis yang Regresi Berganda	pegawai	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara	secara simultan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Lawu  (Sinaria Patandianan, Basri Modiing, dan Selin, 2021)	Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	Metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda	40 Responden	Pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Lawu Timur.

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, menunjukkan bahwa terdapat kesamaan dan perbedaan antara riset yang akan dilakukan. Adanya kesamaan antara riset sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel penelitian dan metode. Perbedaannya terletak pada populasi, objek penelitian, dan hasil penelitian. Kesamaan yang ada pada

penelitian terdahulu akan digunakan sebagai pengembangan teori sekaligus referensi sebagai pelengkap peneliti ini, sedangkan perbedaannya menyatakan bahwa penelitian yang akan dilakukan memiliki kebaruan dari penelitian-penelitian yang sudah ada.

## **2.2 Tinjauan Pustaka**

### **2.2.1 Kinerja Pegawai**

#### **2.2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dapat dicirikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh pegawai untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditugaskan (Mangkunegara, 2009). Oleh karena itu, efektifitas dan keefesienan pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya dapat disebut sebagai kinerja pegawai.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau perusahaan tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang memengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan pasal 1 ayat 10 pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 mendefinisikan kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil dalam suatu unit kerja dapat dinilai berdasarkan seberapa jauh mereka berhasil mencapai target kerja yang telah

ditetapkan dan seberapa baik mereka menunjukkan perilaku kerja yang diharapkan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan atau yang telah dilakukan oleh seorang pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik pada Kabupaten Jombang secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah efektif atau tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai.

#### 2.2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Motivasi dan lingkungan kerja saling berkaitan dan memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawannya akan meraih manfaat besar, termasuk peningkatan produktivitas, kualitas produk atau layanan, serta loyalitas karyawan.

Untuk menunjukkan kinerja pegawai yang baik yaitu dengan adanya dorongan motivasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah kondisi atau dorongan energi yang menggerakkan karyawan untuk fokus mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja perlu dibangun dan ditingkatkan agar semangat kerja para pegawai terus meningkat. Tingkat motivasi yang tinggi membuat pegawai lebih fokus pada tugas yang sedang dijalankan dan lebih berdedikasi untuk menyelesaikannya. Mereka akan berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, perusahaan bisa melakukan berbagai

pendekatan salah satunya yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan, karena dengan mengakui pencapaian dan kontribusi karyawan melalui penghargaan atau apresiasi dapat meningkatkan motivasi mereka.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat pegawai merasa lebih nyaman dan senang bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Penyediaan fasilitas di lingkungan kerja adalah sesuatu yang diperlukan untuk mendukung kenyamanan, keselamatan dan produktivitas pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar pegawai tetapi juga mendukung kesejahteraan pegawai secara menyeluruh, sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

#### 2.2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat menunjang kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki keterampilan dan etos kerja yang tinggi akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula. Adanya keterampilan yang dimiliki pegawai akan menunjang pekerjaan lebih efektif dan efisien (Rivai, 2006). Kinerja pegawai juga harus didukung dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan dorongan dari dalam atau

luar yang dapat menunjang semangat kerja pegawai (Mangkunegara, 2009).

Adapun lingkungan kerja yang menjadi komponen pendukung lain terciptanya suasana yang menyenangkan untuk melakukan kegiatan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan membantu pegawai menjadi lebih baik lagi. Pegawai dapat bekerja lebih produktif karena memiliki etos kerja yang tinggi jika lingkungan kerja yang ditempati memberikan rasa nyaman dan aman.

Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti ketepatan, kecepatan, dan hasil kerja yang dilakukan setelah para pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan (Wibowo, 2012). Dari tujuan tersebut nantinya dapat dilakukan evaluasi kinerja yang bertujuan untuk memberikan nilai atau perbaikan di masa mendatang. Evaluasi kinerja dilakukan sebagai strategi untuk memberikan perbaikan dan umpan balik mengenai hasil kerja para pegawai (Sedarmayanti, 2011). Umumnya, evaluasi kinerja dilakukan secara rutin dan berkala sesuai agenda yang dibentuk oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Adapun berdasarkan pasal 25 ayat 1 pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019, menyebutkan bahwa terdapat lima aspek perilaku kerja yaitu, 1) orientasi pelayanan; 2) komitmen; 3) inisiatif kerja; 4) kerja sama; dan 5) kepemimpinan.

## 2.2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang timbul dari dalam dan luar yang dapat memacu semangat para pegawai untuk menyelesaikan tugasnya (D Priansa, 2016).

Motivasi kerja dapat berbentuk penghargaan dan pengakuan sehingga dapat menimbulkan kepuasan dalam mencapai sesuatu hal. Pengakuan dan penghargaan yang didapatkan oleh pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja (Kusuma dan Mashariono, 2016).

Berdasarkan pengertian yang sudah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat bekerja dengan produktif dalam upaya untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 2.2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung antara lain, kondisi kerja, hubungan yang terjalin antar pegawai, gaji, pengembangan karir, dan lain sebagainya. Salah satu berhasilnya tujuan perusahaan/ organisasi adalah dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian motivasi yang baik yang dilakukan secara rutin dan berkala yang diberikan dalam bentuk

penghargaan atau arahan dapat menimbulkan rasa semangat sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik (Akbar, 2018). Jika para pegawai termotivasi, maka pekerjaan yang dilakukan akan lebih produktif, kreatif, cekatan, teliti, dan berkomitmen sesuai tugasnya masing-masing.

Motivasi kerja perlu dibangun dan ditingkatkan agar semangat kerja para pegawai terus meningkat. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan, maka perusahaan perlu membina dan membangun komunikasi oleh pimpinan dan pegawai (Simbolon, 2021). Kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan adalah dengan melakukan berbagai pendekatan seperti memberikan penghargaan kepada para pegawai dengan berbagai kategori secara rutin atau berkala, terciptanya lingkungan kerja yang mendukung, dan memberikan latihan pengembangan karir. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat dijadikan agenda rutin oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja dapat berasal dari dalam maupun luar yang timbul dari dalam dapat dipengaruhi oleh diri para pegawai seperti kepuasan dalam bekerja, rasa berkembang, dan lain sebagainya. Adapun faktor dari luar yang dapat memengaruhi motivasi kerja adalah penghargaan yang mencakup gaji dan bonus, partner kerja yang saling mendukung, dan lainnya.

### 2.2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor kunci menentukan keberhasilan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, kreatif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan. Untuk mengukur tingkat motivasi kerja, diperlukan indikator yang jelas dan relevan. Indikator-indikator ini akan menjadi dasar dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja serta merumuskan strategi untuk meningkatkannya. Terdapat 5 indikator yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu 1) Kebutuhan fisiologis; 2) Kebutuhan Rasa Aman; 3) Kebutuhan Sosial; 4) Kebutuhan Penghargaan; 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri. (Asriyani Utari, Hartati Wijaya, & Surabaya, 2019: 104-105)

### 2.2.3 Lingkungan Kerja

#### 2.2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu hal yang memengaruhi suatu pekerjaan di lembaga/ organisasi/ perusahaan. Semua alat dan bahan yang digunakan, teknik, pengaturan kerja yang dikelola oleh individu atau kelompok disebut dengan lingkungan kerja (Hasibuan, 2013). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Mengacu pada (Sunyoto, 2013), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya.

Menurut (Sedarmayanti, 2011), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jika disimpulkan bahwa lingkungan kerja yaitu semua alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang, baik secara individu maupun kelompok, yang bisa mempengaruhi dirinya saat menjalankan tugas, memiliki peran penting dalam menciptakan pengalaman yang menyenangkan dan aman. Keberadaan lingkungan kerja dapat mempengaruhi aktivitas para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, lingkungan kerja perlu dijaga agar dapat tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif.

#### 2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja adalah elemen fisik dan non-aktual. Elemen fisik dapat mencakup pencahayaan, suhu ruang, dan tata letak ruang kerja, sedangkan faktor non fisik terdiri dari hubungan sosial yang terjalin antar individu, kebijakan perusahaan, dan keadaan kerja. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan.

Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas para pegawai dalam melakukan atau menyelesaikan sebuah pekerjaan di suatu perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

### 2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Perusahaan yang memiliki iklim kerja yang baik tentu saja dapat meningkatkan mutu kerja para pegawai (Mangkunegara, 2012). Hal tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang dapat memberikan perasaan nyaman dan senang dapat meningkatkan kualitas kerja para pegawai. Adapun faktor lain yang dapat mendukung lingkungan kerja memberikan perasaan nyaman dan senang adalah terjalinnya interaksi antar pegawai. Hubungan sosial yang terjalin erat di perusahaan akan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan dan produktivitas pegawai (Handoko, 2011).

Kenyamanan lain yang juga perlu diperhatikan adalah pencahayaan sebab pencahayaan di suatu tempat kerja memiliki peranan penting. Perusahaan yang memiliki pencahayaan yang baik akan mengurangi ketegangan mata (Susilo, 2015). Adapun suhu ruang juga berpengaruh pada aktivitas karyawan dalam perusahaan ketika melakukan suatu pekerjaan. Suhu ruang akan memengaruhi kenyamanan para pegawai saat bekerja (Wahyudi 2014). Suhu ruang yang terlalu panas atau dingin dapat mengurangi fokus kerja para pegawai sehingga temperatur suhu ruang yang ideal adalah 20 s.d. 25 derajat celsius.

Kebisingan dan warna yang dipilih oleh perusahaan juga dapat memengaruhi mutu atau kualitas kerja para pegawai. Kebisingan yang terjadi di tempat kerja akan mengakibatkan para pegawai yang sedang menjalankan tugasnya akan kehilangan fokus dan stres (Suryadi, 2016).

Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang dapat menjauhi atau meminimalisir tingkat kebisingan. Selanjutnya, warna yang dipilih sebagai pelengkap interior perusahaan dapat memengaruhi mood kerja para pegawai (Harahap, 2017). Pemilihan warna terang seperti biru dapat memunculkan efek tenang, sedangkan warna gelap dapat memberikan kesan yang membosankan.

Lingkungan kerja yang baik juga harus memperhatikan desain tempat kerja. Penerapan desain tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan kerja pegawai (Sudirman, 2017). Selain beberapa faktor di atas, kepuasan lain yang dapat dirasakan ketika berada di lingkungan kerja yang baik adalah kebijakan organisasi. Kebijakan organisasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan pengaruh yang baik pula. Jika kebijakan organisasi baik maka pegawai akan lebih produktif karena lingkungan kerja dapat memberikan fasilitas baik yang menunjang (Rivai, 2011).

Tak hanya itu, dalam lingkungan kerja juga harus didukung dengan suasana kerja yang mendukung. Hal tersebut dapat disebut dengan iklim kerja. Iklim kerja merupakan pemilihan lingkungan kerja yang ada di dalam suatu perkumpulan atau organisasi. Tempat kerja yang dapat memberikan lingkungan kerja yang positif dapat mendorong tempat kerja yang positif. motivasi dan kinerja pegawai, sedangkan iklim kerja yang negatif dapat memberikan pengaruh buruk bagi kinerja pegawai (Wirawan, 2012).

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut (Sedamayanti, 2017) yaitu penerangan, suhu ruang, tata letak ruang kerja, hubungan sosial antar individu, kebijakan perusahaan, dan keadaan kerja.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi tentu dapat mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya lebih baik. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Harahap, dkk., 2023).

Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh para pegawai maka semakin meningkat pula produktivitas para pegawai. Peningkatan kinerja pegawai diperoleh dari kepemilikan motivasi kerja yang tinggi (Susanti, 2023). Jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat dan dapat memberikan pengaruh yang positif bagi organisasi/perusahaannya.

Motivasi merupakan salah satu elemen penting untuk mengembangkan eksekusi pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan kontribusi yang nyata dan berinisiatif untuk mengembangkan ide-ide terbaru demi kemajuan organisasi/ perusahaan (Pratama dan Nugroho, 2023). Maka dari itu, organisasi/ perusahaan harus bisa mendorong motivasi para pegawai supaya mereka dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan arahan perusahaan (Setiawan, 2023).

### 2.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Dampak tersebut antara lain rasa nyaman, aman, dan kepuasan pegawai yang dirasakan ketika bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Suryadi, 2023).

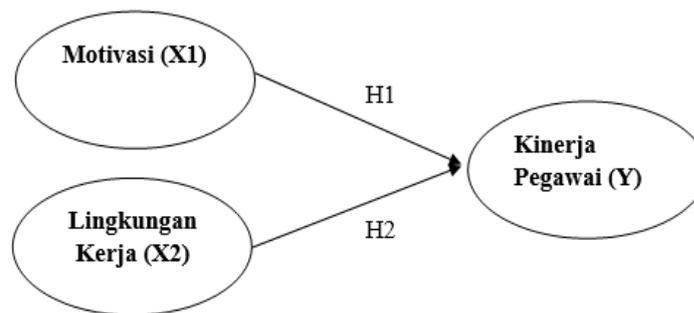
Tak hanya itu, kondisi lingkungan yang mencakup tata letak kantor, kebersihan, cahaya, dan lain sebagainya juga dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut memegang peran penting dalam kinerja pegawai. Kondisi lingkungan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai secara signifikan (Wulandari dan Yuniarto, 2023).

Lingkungan kerja yang baik dan memadai menjadi aspek utama dalam menentukan kenyamanan dan peningkatan kinerja pegawai. Maka dari itu, perusahaan harus senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik dari segi lingkungan agar para pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan aman sehingga mampu meningkatkan produktivitasnya dan menjalankan tugasnya sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan membahas tentang bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja di Badan Pusat Kesataun Bangsa dan Politik Kabupaten Jombang. Motivasi kerja adalah komponen yang memainkan peran penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebab motivasi sebagai faktor yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun

lingkungan kerja juga mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kerangka pikir penelitian digambarkan dengan model sebagai berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang diujikan oleh peneliti yang digunakan sebagai dugaan atau prediksi mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis menjadi bagian penting dalam penelitian yang perlu dirancang oleh peneliti untuk mengetahui jawaban sementara dari dugaan yang telah dibuat (Hoy Yam & Ruhayat Taufik, 2021). Dari penelitian terdahulu dan teori yang dikemukakan beberapa ahli, dapat dihasilkan hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Jombang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (BAKESBANGPOL) Kabupaten Jombang