

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kasmir (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan, yang harus diketahui cara mengelola sumber daya manusia untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan sangat vital bagi perusahaan/organisasi. Sehingga pimpinan perusahaan harus sangat selektif dalam menjaring sumber daya manusia yang kinerjanya sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2017). Hal ini menyatakan bahwa meningkatnya kinerja pegawai akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Jadi kinerja merupakan hasil dari usaha yang dilakukan pegawai untuk memenuhi tuntutan perusahaan dalam periode tertentu. Menurut Prawirosentono (1999), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh setiap individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawabnya masing-masing, tidak secara melawan hukum, moralitas atau pun etika, tetapi secara legal, untuk mencapai tujuan organisasi. Dan penelitian dari Tika (2006:121) menyatakan bahwa Kinerja didefinisikan sebagai apa yang berasal dari pekerjaan anda untuk mencapai tujuan perusahaan anda selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan/organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka perusahaan/organisasi akan lebih gampang mencapai tujuan.

Hasil observasi yang telah dilakukan terdapat kinerja pegawai yang kurang optimal di Kantor Desa Gegelang, Antiga, Antiga Kelod Kecamatan Manggis. Hal ini, dapat dilihat pada tingkat absensi. Berikut tabel absensi di kantor desa (Gegelang, Antiga, Dan Antiga Kelod) dari bulan Januari sampai dengan bulan juni 2023 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1
Presentasi Rekapitulasi Absensi Pegawai
Pada Kantor Desa (Gegelang, Antiga, Antiga Kelod) Di Kecamatan Manggis
Karangasem
Bulan: Januari-Juni 2023

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja yang Hilang	Jumlah kehadiran	Kehadiran Dalam Presentase
1.	Januari	43	23	989	36	953	3,64
2.	Februari	43	20	860	29	831	3,37
3.	Maret	43	23	989	18	971	1,82
4.	April	43	22	946	20	926	2,11
5.	Mei	43	23	989	27	962	2,73
6.	Juni	43	23	989	21	968	2,12
Jumlah			134	5.762	151	4,649	15,79
Rata-rata			22,3	960,3	25,16	774	2,63

Berdasarkan table 1.1 disimpulkan bahwa jumlah pegawai yang absen yaitu rata-rata 2,63% perbulan merupakan angka yang termasuk tinggi. Krisnanda dan

Sudibya (2014) menyatakan bahwa absensi pegawai 0,25% keatas termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti pegawai maka bagi pegawai yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap absen. Absensi dalam organisasi merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. jadi absensi pegawai di Kantor Desa Kecamatan Manggis tergolong sangat tinggi dan dari sini bisa terlihat bahwa kinerja pegawai menurun atau kurang optimal.

Faktor-faktor penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan/organisasi dalam menjaga kinerja pegawainya adalah yang pertama yaitu faktor kepemimpinan, Menurut penelitian yang dilakukan Riyandi (2020) Menyatakan Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Saputra (2019) kepemimpinan diartikan sebagai keahlian dari seseorang yang mampu untuk mengikuti perintahnya. Jadi Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Fenomena terkait kepemimpinan di Kantor Desa Gegelang, Antiga, Antiga Kelod Kecamatan Manggis yaitu dimana pemimpin kurang dalam memberikan perhatian, jarang berkomunikasi dengan bawahannya serta dalam pemberian tugas kepada pegawai sering telat dan terkadang dalam penyampaiannya kurang jelas. Dari beberapa hal tersebut memperlihatkan bahwa kurang efektifnya kepemimpinan yang dilakukan menyebabkan kurang nyamananya karyawan dalam bekerja serta mengganggu dalam aktivitas kegiatan sehari-hari di Kantor Desa.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Muizu, dkk.(2019), Jamalia, dkk. (2023), Riyandi (2020), Suwanto (2020), dan Fajri & dharmawan (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian dari Hendri & Kirana (2021) dan Kesuma & Syamsuddin (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk berbuat dan bertindak. Menurut Hasibuan (2007:92) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Mulyadi dan Rivai (2009:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *visible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Wibowo (2013:96) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan. Dari pendapat di atas didefinisikan bahwa motivasi adalah merupakan pendorong atau penggerak

seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya.

Fenomena terkait Motivasi yaitu Pegawai yang ada di Kantor Desa Kecamatan Manggis kurang mendapat dorongan motivasi agar mejadi SDM yang lebih baik. Para pegawai merasa selama ini bekerja hanya untuk mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dilakukan tanpa adanya dukungan dari pemimpin untuk memberikan arahan serta memberikan perhatian kepada pegawai. Hal ini pada akhirnya mengurangi motivasi kerja karena di satu sisi pegawai juga merasa perlunya perhatian dan dorongan dari pemimpin ketika melaksanakan pekerjaan

Dalam penelitian Hasibuan & Silvy (2019), Prabowo, dkk. (2021), Firmansyah & Maria (2022), Selvia, dkk. (2021) dan Nurjaya (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Sedangkan penelitian Kurniawan & Sutiyanti (2021) dan Adha, dkk. (2019) menyebutkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya adalah tentang lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah semua yang ada di sekitar kita baik berupa barang berwujud atau tidak berwujud yang berpengaruh terhadap diri seseorang yang ada dilingkungan tersebut. Lingkungan kerja bisa berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang- orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa nyaman berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugas sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka

kinerja pegawai juga akan meningkat. Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2016:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya hand sanitiser, penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak (2016:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2016:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Fenomena terkait lingkungan kerja yaitu dimana lingkungan kerja yang ada di Kantor Desa Kecamatan Manggis tersebut memiliki permasalahan seperti, adanya kebisingan di ruangan kerja, kurangnya lahan parkir sehingga pegawai atau masyarakat yang datang ke Kantor Desa memarkir kendaraannya di bahu jalan, serta kelembapan yang ada di tembok ruangan kerja sehingga menyebabkan tembok ruangan rusak dan kurang enak untuk dilihat.

Penelitian terdahulu menurut penelitian Sihaloho & Siregar (2019) dan Yuliantari & Prasasti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya Handayani & Daulay (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sugiarti (2020) dan Rusdian (2023) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beda dengan penelitian dari Brenda, dkk. (2022) dan Sedayu & Rushadiyati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Perusahaan atau Organisasi, Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitasnya secara keseluruhan akan meningkat. Melihat dari fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, maka peneliti disini mencoba untuk melakukan penelitian ulang mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja pada Kantor Desa Di Kecamatan Manggis Kabupaten Karangasem. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Manggis Karangasem”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah.

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor desa Gegelang, Antiga, Antiga Kelod Kecamatan Manggis Karangasem ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor desa Gegelang, Antiga, Antiga Kelod Kecamatan Manggis Karangasem?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor desa Gegelang, Antiga, Antiga Kelod Kecamatan Manggis Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor desa Gegelang, Antiga, Antiga Kelod Kecamatan Manggis Karangasem.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor desa Gegelang, Antiga, Antiga Kelod Kecamatan Manggis Karangasem.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor desa Gegelang, Antiga, Antiga Kelod Kecamatan Manggis Karangasem.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor desa di kecamatan manggis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pegawai kantor desa di kecamatan manggis dalam mempertimbangkan variabel-variabel penelitian ini untuk meningkatkan kinerja kedepannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi (Attribution Theory)

Teori Atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu

yang telah dicapai dari seseorang dengan hasil kerjanya dengan menggunakan kualitas serta kuantitas kerja yang ia miliki. Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Hal ini memiliki arti bahwa jika pegawai dapat bekerja dengan baik apabila pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugas secara efektif, hasil kerja yang dapat diciptakan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai wewenang dan kewajibannya, atau bagaimana pegawai diharapkan berfungsi dan bertindak sesuai dengan tugas-tugasnya. Dialokasikan kepada mereka serta jumlah, kualitas, dan waktu yang dihabiskan dalam melaksanakan tugas (Sutrisno, 2016)

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang dikatakan buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakantindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi

3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai, indikator tersebut diantaranya :

1) Kualitas

Yaitu kualitas kerja pegawai diukur melalui persepsi pegawai terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan pegawai

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

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)

5) Kemandirian

Merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.3 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Samsul Arifin 2019) suatu kegiatan untuk memengaruhi orang lain dan merubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu tujuan, baik tujuan perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut Saputra (2019) kepemimpinan diartikan sebagai keahlian dari seseorang yang mampu untuk mengikuti perintahnya. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya. Menurut (Wahjosumidjo, 2010), kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to prod), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2020:213) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain.

2. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Empat sifat umum dalam Tohardi (2015:33) yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi antara lain:

1) Kecerdasan

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang sangat menarik ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.

2) Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas- aktivitas sosial. Ia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

3) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka banyak berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

4) Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau menghargai diri sendiri dan kehormatan para pengikutnya.

3. Indikator kepemimpinan

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik

Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.

2) Kemampuan yang efektivitas

Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.

3) Kepemimpinan yang partisipatif

Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.

4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu

Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan

5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta

keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020, hlm. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Kemudian menurut Wibowo (2013:96) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan, pada pencapaian tujuan. Motivasi yang diberikan kepada pegawai, mempunyai pengaruh dan peranan yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam lingkungan bekerja, motivasi tidak hanya berwujud kebutuhan ekonomi saja tetapi juga dalam bentuk lain, seperti kebutuhan psikis, sebab ganjaran yang paling menyenangkan dari bekerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan, adanya penghargaan, respek dan kekaguman terhadap pribadi seseorang meskipun ada beberapa orang dalam bekerja hanya sebagai pemuas egonya saja melalui kekuasaan atau menguasai orang lain (Sundarsi & Suprihatmi, 2012).

2. Faktor-Faktor Motivasi

Moekijat (1997:133) secara umum menjabarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

- 1) Memberi kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar

- 2) Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak
- 3) Adanya motivasi dari pemimpin supaya pegawai berminat yang besar pada pekerjaannya, personalia memberikan contoh terhadap bawahannya
- 4) Pimpinan menetapkan kepentingan dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan
- 5) Memberi perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi
- 6) Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasi pada organisasi
- 7) Hubungan yang harmonis antar pegawai dengan pegawai ataupun dengan masyarakat

3. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja pegawai adalah:

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2) Prestasi yang diraih

Prestasi kerja yang diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu.

3) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju adalah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4) Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

6) Pengakuan orang lain

Pengakuan orang lain adalah keinginan mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja kondusif dapat menjadi upaya meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Kemudian Menurut Robbins (2015) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi

mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Danang Sunyoto (2015) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.. Selanjutnya Mangkunegara (2018:105) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat ia bekerja.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh sedarmayanti (2009) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan keryawan diantaranya :

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.

Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai dapat terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi Gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada Gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan

dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Kemanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi Gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.

6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang

Karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja

3. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan dan akan menjadi pijakan dalam menentukan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jamalia, dkk. (2023) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara.” penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Direktur tidak termasuk dalam sampel karena semua personel Rumah Sakit Andi Djemma Masamba merupakan populasi penelitian dan penggunaan variabel gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mendiskualifikasi pemimpin dari sampel. Rumus slovin digunakan sebagai metode pengambilan sampel

dalam penelitian ini, dan 242 sampel dikumpulkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi simultan dan parsial (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2. Muizu, dkk.(2019) “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”.

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan alat uji Model Persamaan Struktural dengan menggunakan metode statistik LISREL (Linier Structural Relationship). Metode penarikan sampel yang dipakai adalah Simple Random Sampling Method pada 30 Perbankan yang beroperasi di Propinsi Sulawesi Tenggara (termasuk Kantor Cabang Utama dan Kantor Cabang Pembantu). Karena fokus dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, maka data yang akan diolah berkaitan dengan fokus penelitian adalah data yang berasal dari pegawai yang berjumlah 479 dan nilai ini tidak menghilangkan makna dari pengolahan data menggunakan metode SEM yang mensyaratkan jumlah ukuran sampel minimal sebesar 100 unit. Hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan secara positif pada kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

3. Riyandi (2020) “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi kerja bagian PT. Golden Communication Batam” Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan analisis kualitatif t, uji (parsial) uji f (simultan) dan koefisien determinasi R². Berdasarkan dan hasil penelitian dapat disimpulkan: terdapat hubungan

positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kinerja pada kinerja pegawai berdasarkan perhitungan analisis standar koefisien beta memiliki nilai paling besar. Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4. Fajri & dharmawan (2021) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hokben Citra Garden Jakarta Barat” Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji signifikansi t, uji signifikansi f, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai HokBen Citra Garden. Koefisien determinasinya sebesar 0,533 yang artinya kinerja pegawai sebesar 53,3% dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dan sisanya dapat dijelaskan di penelitian lain.
5. Suwanto (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang” Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada 100 pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dengan tehnik pengambilan sampel probability

sampling. Metode analisis data menggunakan regresi, determinasi serta pengujian hipotesis secara simultan dan secara parsial. Hasil penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 33,1%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,963 > 1,984)$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 41,2%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,294 > 1,984)$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN. Uji hipotesis simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 48,2%, sedangkan sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45,122 > 2,700)$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Koperasi BMT EL-RAUSHAN.

6. Hendri & Kirana (2021) “pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Roy Sentoso Collection” Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Pengujian menggunakan Systematic Random Sampling dimana data diolah menggunakan SPSS 25. terhadap kepuasan kerja. Hasil pada penelitian ini

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, locus of control berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

7. Kesuma dan Syamsuddin (2019) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang” Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang yang berjumlah 37 orang, sampel penelitian menggunakan Sampling Jenuhdengan perincian sampel untuk diuji coba instrumen dan sampel analisis data sebanyak 37 responden. Hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang. Hasil pengujian Hipotesis bahwa Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang. Hasil pengujian Hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang.
8. Hasibuan & Silvy (2019) “pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai” Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik

analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) versi 24.00. hasil penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

9. Selvia, dkk. (2021) “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir “Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Sampel dalam penelitian adalah 55 orang guru SMP Negeri se kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data digunakan dengan korelasi pearson dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai sumbangan sebesar 51,4%, 2) terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan nilai sumbangan sebesar 38,7%, 3) terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja dengan nilai sumbangan 58,3%.
10. Firmansyah & Maria (2022) “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. The Univenus Serang” Penelitian ini mengarah kepada jenis penelitian deskriptif, dengan jenisnya yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasar filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk

menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

11. Prabowo, dkk. (2021) “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Tengah” Metode analisis data dengan menggunakan Regresi 2 (dua) jalur dan metode Sobel untuk pengkajian mediasinya, sedangkan pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diinterpretasikan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

12. Nurjaya (2021) “pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Hazara Cipta Pesone”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data cross section yang diperoleh dari sumber data primer. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari penelitian ini, diketahui bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Hazara Cipta Pesona.
13. Kurniawan & Sutiyanti (2021) “Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam” Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai hotel melalui link googleform dan terkumpul sebanyak 320 responden, kemudian dilakukan pengujian data dengan software program SPSS versi 20. Hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa nilai sig 0.00, sehingga semua variabel independen secara simultan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan

variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

14. Adha, dkk. (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember” Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.
15. Sihaloho & Siregar (2019) “ pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Super Setia Sagita Medan” Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
16. Yuliantari & Prasasti (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta” Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan

metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif yaitu metode analisis kuantitatif data primer yang datanya berupa pernyataan-pernyataan yang dianggakan (dinilai), yang dituangkan dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 30 responden pegawai LLDIKTI Wilayah III Jakarta dan data diolah menggunakan SPSS 22. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dengan persamaan regresi $Y = 11,204 + 0,718 X$, yang berarti konstanta sebesar 11,204 menyatakan jika tidak ada lingkungan kerja, maka kinerja sebesar 11,204 dan setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,718.

17. Sugiarti (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sukses Expamet”. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($7,815 > 2,006$). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($6,358 > 2,006$). Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,506 +$

$0,426X_1 + 0,366X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 62,4%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(43,076 > 2,780)$

18. Rusdian., & Prasetyo D.(2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kota Waringin Timur”. Penelitian ini menggunakan tehnik (Simple Random Sampling), yaitu tehnik pengambilan sampel dari anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel. Dan data uji ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, dan Uji Analisis Data penelitian dengan menggunakan Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi. Berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah uji t untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,013 > 2,00665$) dan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Timur. Sedangkan uji t untuk variabel Stres Kerja (X_2) yaitu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,829 > 2,00665)$ dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Dinas Pertanian di Kabupaten Kotawaringin Timur. Kemudian untuk hasil uji f nilai $f_{hitung} = 28,584 > f_{tabel} 3.18$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.

19. Handayani & Daulay (2021) “pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai studi pada PT Bank Sumut Medan.” Penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 120 orang. Teknik analisis data penulis menggunakan metode asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variable guna mengetahui hubungan/pengaruh antara variable yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini data yang telah didapat berwujud angka-angka yang dapat dihitung jumlahnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t dan F untuk menguji hipotesis penelitian dan determinasi. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sementara stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.
20. Brenda, dkk. (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Jordan Bakery Tomohon”. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Jordan Bakery Tomohon, dengan jumlah sampel 50 orang. Untuk menganalisis data digunakan Regresi Linier Berganda (Multi Regression Test). Perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan bantuan program computer SPSS 28. Dari hasil penelitian, dapat diketahui variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja dinyatakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

21. Sedayu & Rushadiyati (2021) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai SMK Kartini”. Penelitian ini dilakukan di SMK Kartini, Jl. Kartini Raya no. 26, Sawah Besar, Jakarta Pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan responden sebanyak 50 pegawai. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan karakteristik individu, variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai namun memiliki pengaruh positif, 2) terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, 3) terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap karakteristik individu.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		KP	MT	LK	KI	
1	Jamalia, dkk. (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rsud Andi Djemma Masamba, Kabupaten Luwu Utara	✓	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan.
2	Muizu, dkk.(2019) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan
3	Riyandi (2020) “pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan motivasi kerja	✓	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

	bagian PT. Golden Communication Batam					
4	Fajri & dharmawan (2021) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hokben Citra Garden Jakarta Barat	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai HokBen Citra Garden.
5	Suwanto (2020) Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang	✓	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan
6	Hendri & Kirana (2021) pengaruh gaya kepemimpinan, locus of control, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Roy Sentoso Collection	✓			✓	Didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, locus of control berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.
7	Kesuma & Syamsuddin (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang	✓	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai PT.Panin Bank Cabang Atmo Palembang
8	Hasibuan & Silvy (2019) pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai		✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai

9	Selvia, dkk. (2021) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir		✓		✓	terdapat pengaruh yang positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru
10	Firmansyah & Maria (2022) "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. The Univenus Serang	✓	✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
11	Prabowo, dkk. (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Jawa Tengah		✓		✓	Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin tinggi Kinerja.
12	Nurjaya (2021) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Hazara Cipta Pesone		✓	✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Hazara Cipta Pesona.
13	Kurniawan & Sutiyanti (2021) Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam		✓		✓	Didapatkan hasil bahwa variabel motivasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
14	Adha, dkk. (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember		✓	✓	✓	Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

15	Sihaloho & Siregar (2019) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Super Setia Sagita Medan			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
16	Yuliantari & Prasasti (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
17	Sugiarti (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sukses Expamet			✓	✓	Didapatkan hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
18	Rusdian., & Prasetyo D.(2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pegawai Asn Pada Dinas Pertanian Di Kabupaten Kota Waringin Timur			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
19	Handayani & Daulay (2021) pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai studi pada PT Bank Sumut Medan.			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sementara stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai
20	Brenda, dkk. (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Jordan Bakery Tomohon			✓	✓	Didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
21	Sedayu & Rushadiyati (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai SMK Kartini			✓	✓	tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai namun memiliki pengaruh positif,