

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. (Sihotang 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan terhadap SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Hartomo dan Luturlean, 2020).

Kedudukan dan peranan pegawai sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan masyarakat secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang- undang Dasar 1945.

Kinerja pegawai berperan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Peningkatan kinerja merupakan hal yang terpenting yang diinginkan baik oleh setiap pegawai untuk hasil yang optimal demi kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan atau organisasi.

Pengertian Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Putri 2020). Selain itu menurut Setyorini *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama priode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah rata-rata dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan seseuai dengan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapain tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2021:83)

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan loyalitas pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan dari beban kerja yang diberikan pada pegawai, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan motivasi individu. Tercapainya tujuan organisasi sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan sebuah organisasi wajib memperhatikan, mengarahkan serta memotivasi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya.

Berbagai cara akan dilakukan suatu instansi atau organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja fisik yang kondusif. Terdapat faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu faktor kepemimpinan. seorang pemimpin dalam menggerakkan dan

memberdayakan Instansinya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar Tahun 2024**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah pegawai Tepat Waktu	Persentase pegawai Tepat Waktu	Jumlah Pegawai Terlambat/Mendahului	Persentase Pegawai Terlambat/Mendahului
1	Januari	107	18	17%	89	83%
2	Februari	107	21	20%	86	80%
3	Maret	107	21	20%	86	80%
4	April	107	20	19%	87	81%
5	Mei	107	21	21%	86	80%
6	Juni	107	45	42%	62	58%
7	Juli	107	45	42%	62	58%
8	Agustus	107	51	48%	56	52%

Sumber: *Data Absensi Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar (Lampiran 1)*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat tingkat/persentase keterlambatan pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar semakin berkurang karena dengan diberlakukannya absensi menggunakan system aplikasi serta pengarahan dan bimbingan yang diberikan oleh pimpinan sehingga disiplin pegawai dapat ditingkatkan lagi.

Fenomena yang terjadi di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Denpasar yaitu masih terdapat hasil kerja atau kinerja pegawai yang belum maksimal. Seperti contoh masih adanya laporan-laporan yang belum diselesaikan tepat waktu serta masih terdapat pegawai yang terlambat datang atau mendahului pulang saat jam kerja, untuk hal tersebut sudah sering juga dilakukan pembinaan terhadap seluruh pegawai yang ada pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Denpasar sehingga persentase ketepatan absensi pegawai (keterlambatan) untuk saat ini sudah menurun. Dengan diberlakukannya absensi menggunakan system aplikasi diharapkan agar disiplin dan kinerja pegawai dapat

ditingkatkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Pengertian Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Wijaya dan Dewi, 2020). Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya Zaharuddin (2021:50). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan Apriyanto (2020:33).

Gaya Kepemimpinan berperan sangat penting di suatu organisasi atau perusahaan sehingga kinerja bisa tercapai sesuai dengan apa yang di harapkan, gaya kepemimpinan yang sesuai prosedur pemerintahan dan pegawai akan mendorong peningkatan kerja bagi pegawai, karena kinerja yang baik akan menunjang tercapaiannya tujuan sasaran pemerintahan, seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai pimpinan yang baik apabila seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi dan sebagai contoh baik berperilaku maupun cara bekerja yang baik pada bawahannya agar mendapat hasil yang maksimal, membantu bawahan untuk menyelesaikan tugasnya dan mengembangkan keterampilan dan inisiatif mereka secara maksimal dan dapat memberikan contoh bagi bawahan bagaimana cara melakukan pekerjaan yang baik dan benar, menjalin komunikasi yang baik dan intens antara pimpinan dengan bawahan guna mencegah terjadinya kesalah

pahaman antara pimpinan dan bawahan atau juga sesama pegawai dan memperbaiki segala kekurangan dan kesalahan yang dimilikinya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Denpasar masih adanya pimpinan atau atasan langsung yang sering cuek dan melimpahkan tugas ke bawahan atau staf sehingga membuat staf atau pegawai sering mengeluh dan mengakibatkan hasil kerja atau kinerja pegawai kurang optimal. Serta koordinasi yang kurang efektif dengan pimpinan utama atau kepala dinas sehingga seluruh kegiatan organisasi tidak dapat berjalan sesuai waktu yang ditentukan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggreiny (2023), Mudatsir (2021) serta Muhamad (2023) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Mogot *et al.*, (2019) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Sinta (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Pengertian Motivasi Kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan agar prestasi pegawai dapat meningkatkan perlu mendapatkan dorongan motivasi sehingga akan bekerja lebih efektif dan efisien, serta penuh tanggung jawab, selain itu pegawai akan bersungguh-sungguh dalam menaati peraturan yang berlaku maupun rencana-rencana yang ada di dalam organisasi motivasi berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia,

motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut caracara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka (Andika 2019). Motivasi diartikan sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan Potu *et al* (2021: 388), Motivasi kerja merupakan tindakan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan untuk berprestasi sesuai dengan pekerjaannya Zinni Z *et al* (2021: 670).

Pentingnya Motivasi Kerja seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai. Jika motivasi kerja pegawai terhadap organisasinya tinggi maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja, sedangkan kalau motivasi pegawai ini rendah maka pengaruh terhadap prestasi kerja juga rendah bahkan dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk keluar.

Motivasi juga mendorong semangat individu untuk selalu berpikir positif saat melakukan kegiatan bekerja dimana tujuan-tujuan tertentu yang diharapkan oleh individu bisa tercapai sesuai dengan harapan. Sehingga apapun yang dikerjakan oleh individu akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal tentunya dapat bermanfaat bagi organisasinya.

Fenomena yang terjadi di Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar dengan gaya kepemimpinan seperti saat ini maka motivasi maupun

keinginan staf atau pegawai untuk melakukan tugas jadi berkurang apalagi masih adanya sikap yang tidak adil di dalam organisasi yang menyebabkan adanya kecemburuan sosial antar pegawai. Pegawai yang selalu menghadapi suasana rutin dapat menimbulkan kebosanan, akhirnya dapat menurunkan produktivitas maupun prestasi kerjanya, pemberian motivasi menjadi kebutuhan penting bagi pegawai. Motivasi ini melalui serangkaian usaha tertentu yang sesuai dengan kebijakan perusahaan. Dalam memberikan motivasi pegawai memiliki cara pandang yang berbeda dalam menerima adanya motivasi. Kegiatan tersebut harus diarahkan pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga prestasi pegawai bisa terarah dengan baik. Maka dari itu dengan motivasi para tenaga kerja akan berlomba-lomba untuk memberikan dan menunjukkan bahwa mereka bisa memberikan kontribusi paling besar bagi perusahaannya, hal ini tentu menguntungkan bagi perusahaan karena tenaga kerja bisa memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Setiap orang bekerja mempunyai harapan yang menunjukkan besarnya usaha yang dilakukan masing-masing karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya usaha. Apabila manajemen memberikan dorongan besar terhadap pemenuhan harapan tersebut, maka motivasi karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azahra (2021) hasil menunjukkan bahwa Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta menurut Seta (2019), Artino (2022) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan menurut Yolanda (2023), Feri (2020) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja, Lingkungan kerja fisik juga

berperan penting dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai, dengan adanya lingkungan kerja fisik yang bersih, tenang, nyaman akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya bila kondisi lingkungan kerja kurang seperti bising, kotor dan sebagainya akan mengakibatkan kejenuhan kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai.

Pentingnya Lingkungan kerja fisik berfungsi sebagai tempat kegiatan karyawan dan memiliki potensi untuk mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan mereka, selain itu juga lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap karakter pegawai yang berorientasi terhadap lingkungan kerja di sekitarnya, jika kondisi tempat kerja nyaman dan bersih maka mereka akan terbiasa dengan lingkungan tersebut seperti menjaga agar lingkungannya tetap bersih serta menjaga ketenangan sangat melakukan pekerjaan dan begitu juga sebaliknya. Jadi oleh karena itu peranan lingkungan fisik sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh aspek dari segala hal fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam bekerja, seperti kebersihan, musik, pencahayaan, dan lain lain. (Silalahi *et al.*, 2021). Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai (Sunarno, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2019:68), 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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: Lingkungan yang

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

Fenomena yang terjadi di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Denpasar yang berada di 1 (satu) gedung bersama dengan 4 (empat) perangkat dinas lainnya yang bernama Gedung Graha Sewaka Dharma serta terdapat MPP (Mall Pelayanan Publik) sehingga menyebabkan keramaian ataupun kebisingan akibat dampak dari banyaknya pegawai dan konsumen/masyarakat yang datang ke Gedung Sewaka Dharma. Situasi dan kondisi tersebut tentunya juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Denpasar. Apalagi masih adanya pegawai yang makan diruangan dan masih kurangnya kesadaran diri setiap pegawai akan pentingnya menjaga kebersihan ruangan sehingga menyebabkan ruangan yang kotor dipenuhi sisa-sisa makanan dan alat-alat makan.

Dalam dunia kerja/organisasi secara langsung/tidak langsung dibutuhkan sosok pemimpin yang menjadi teladan bagi para pegawai. Sosok kepemimpinan yang dewasa ini diperlukan oleh perusahaan/organisasi sebagai leader yang mampu memberikan arahan, motivasi serta menambah produktifitas kinerja pegawai karena kepemimpinan yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran pemerintahan. Ketegasan pemimpin diperlukan untuk menunjang kinerja pegawai, tidak hanya ketegasan pemimpin, lingkungan kerja juga salah satu faktor tercapainya tujuan/sasaran yang ingin dicapai. Tidak hanya leader saja yang

memberi peran penting, untuk tercapainya sasaran/tujuan dibutuhkan kolaborasi diantara pimpinan dan pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan (2023), Nur (2019), dan Sembiring (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Nila (2023) dan Santika (2020) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang menjadi pokok permasalahannya adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar
3. Apakah Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik Kota Denpasar

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada pembaca dan dapat digunakan sebagai referensi atau masukan bagi penulis untuk ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Mahasiswa

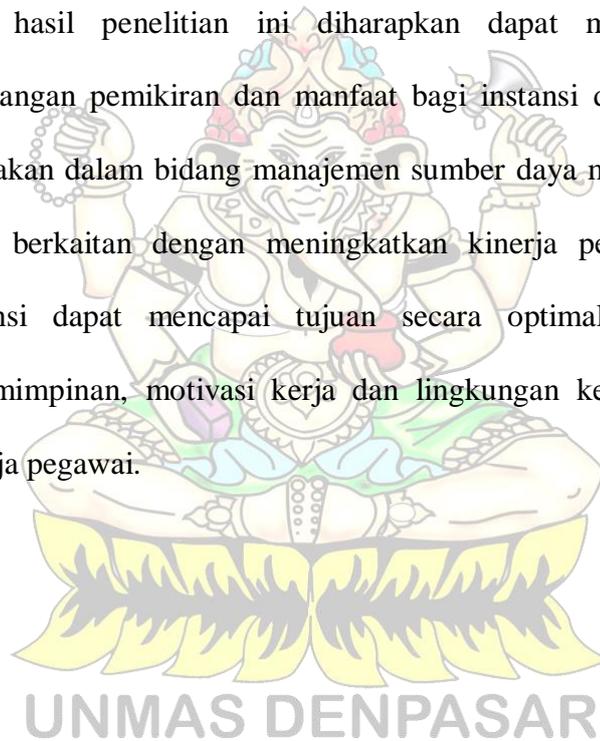
Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya sesuai dengan kenyataan yang ada. Penelitian ini sebagai salah satu persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Fakultas/Universitas

Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis penelitian ini di harapkan sebagai sumbangan karya ilmiah yang dapat memperkaya koleksi perpustakaan serta mungkin dapat bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian pada bidang yang sama di masa yang akan datang yang dijadikan sebagai salah satu bahan pembanding.

c) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran dan manfaat bagi instansi dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan meningkatkan kinerja pegawai sehingga instansi dapat mencapai tujuan secara optimal mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan ( *Goal Setting Theory* )

*Goal setting theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran ( ide-ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Bimbreg dalam Mahennoko,2011).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru ), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. proses penetapan tujuan ( *goal setting* ) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2009). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. jika seseorang individu berkomitmen

untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. berdasarkan uraian diatas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikan sebagai tujuannya.

### 2.1.2 Gaya Kepemimpinan

#### 1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Setiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi

dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan. Dari uraian mengenai gaya kepemimpinan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau tingkah laku seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

## 2) Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2020:222), antara lain:

### 1) Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.

### 2) Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya kepemimpinan refresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.

### 3) Gaya Kepemimpinan Partisipasif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada

bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan organisasi.

#### 4) Gaya Kepemimpinan Inovatif

Gaya kepemimpinan inovatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

#### 5) Gaya Kepemimpinan Investigatif

Gaya kepemimpinan investigatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menaruh kecurigaan kepada para bawahannya, sehingga ia selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.

#### 6) Gaya Kepemimpinan Inspektif

Gaya kepemimpinan inspektif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menuntut penghormatan yang tinggi dari para bawahannya, merasa senang apabila dihormati oleh orang banyak, serta sering menggelar kegiatan yang bersifat protokoler.

#### 7) Gaya Kepemimpinan Motivatif

Gaya kepemimpinan motivatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga dapat menyampaikan setiap pemikiran, kebijakan, dan

program kerja kepada bawahannya dengan baik.

#### 8) Gaya Kepemimpinan Naratif

Gaya kepemimpinan naratif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin banyak berbicara mengenai sesuatu yang sebenarnya tidak sedang ia kerjakan atau lebih banyak berbicara daripada menunjukkan kinerja yang baik.

#### 9) Gaya Kepemimpinan Edukatif

Gaya kepemimpinan edukatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin gemar untuk mengembangkan kemampuan para bawahannya melalui pendidikan dan keterampilan sehingga bawahan berkembang menjadi lebih baik.

#### 10) Gaya Kepemimpinan Retrogresif

Gaya kepemimpinan retrogresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha menghambat kemajuan para bawahannya, atau dengan kata lain mereka lebih senang apabila bawahannya bodoh dan tidak berkembang.

### 3) Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Padauleng (2019), adalah sebagai berikut:

#### 1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.

## 2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

## 3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.

## 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.

## 5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan suatu masalah.

### 4) Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert (dikutip dari jurnal Cahya Wiratama 2019) faktor-faktor

Gaya Kepemimpinan antara lain:

1. Pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada bawahannya atau karyawan tentang pelaksanaan tugas.
2. Pimpinan memberi bimbingan ketika bawahan atau karyawan menemui kesulitan dalam bekerja.
3. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan atau karyawan untuk menerapkan gagasan.
4. Pimpinan senantiasa memberikan solusi

#### 5) **Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

Macam-macam Gaya Kepemimpinan menurut Siagian (dikutip dari jurnal Cahya Wirtama 2019 sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Gaya kepemimpinan ini bersifat tidak mau menerima kritik, saran ataupun pendapat.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristik

Gaya Kepemimpinan ini memiliki sifat seperti dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat atau jabatan, senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Parternalistik

Gaya Kepemimpinan ini memiliki sifat bersikap terlalu melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil

keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif, sering bersikap mau tahu.

#### 4. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya Kepemimpinan ini harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negative mengalahkan sifatnya yang positif.

#### 5. Gaya Kepemimpinan Demokratik.

Gaya Kepemimpinan ini membuktikan tipe pemimpin yang demokratis yang paling tepat untuk organisasi yang modern karena kepemimpinan demokratis senang untuk menerima saran, selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dan selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

#### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, dan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai

basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Robbins *et al.* (2019) motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang di beri energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai tujuan. Terdapat tiga elemen kunci dalam definisi motivasi, yaitu: Energi, Arah, dan Ketekunan. Unsur energi adalah ukuran intensitas atau dorongan. Orang yang termotivasi tentu akan berusaha dan bekerja keras. Namun, kualitas upaya serta intensitasnya harus diperhatikan. Tingkat upaya yang tinggi belum tentu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali upaya tersebut disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis upaya yang harus kita inginkan dari karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2022:541) Motivasi adalah Proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya Terdapat tiga kunci utama, yakni: ntensitas, arah dan ketekunan. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan kesuatu tujuan yang menguntungkan organisasi, dengan kata lain motivasi harus memiliki dimensi arah yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan negative.

Dari uraian mengenai motivasi kerja diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kegiatan yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

## 2) Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi adalah membantu memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang ahli dan berpengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan untuk memperoleh tingkat kinerja yang diinginkan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Nugroho *et.al* (2019) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaa karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 3) Indikator-indikator Motivasi Kerja

Agar suatu proses motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan baik, maka diperlukan suatu indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai acuan dalam proses motivasi kerja karyawan. Indikator motivasi juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut teori yang dikemukakan Sutrisno (2019:131) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

#### 1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisikdan 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 kesempatan yang adil sesuai dengan pekerjaan.

#### 4. Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier adalah proses peningkatan

keterampilan teknis, teoristis, konseptual, dan moral karyawan 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 pernyataan dari seseorang tentang pekerjaan yang kita lakukan.

### 4) **Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Bagi setiap individu tentu memiliki motivasi yang mampu menjadi sesuatu kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja di dalam bekerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap karyawan.

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

#### 1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

#### 2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang,

kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja seorang karyawan dapat dinilai dari kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi dalam melakukan tugasnya jika ada faktor-faktor yang mendukung baik faktor-faktor dari dalam ataupun faktor-faktor dari luar diri karyawan dan Indikator tersebut juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk memperbaiki motivasinya agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik**

##### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintahan maupun swasta, faktor lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan aktivitas-aktivitas organisasi, mengingat hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi warna, cahaya, udara, suara serta musik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang bersih, tenang, nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya bila kondisi lingkungan kerja kurang seperti: bising, kotor dan sebagainya akan

mengakibatkan kejenuhan kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas organisasi sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen.

Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperatur, kelembapan, ventilasi penerangan, dan kebersihan tempat kerja.

Menurut Nitisemito (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2019:68), "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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, sebagai berikut:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain- lain

Dari uraian mengenai lingkungan kerja fisik diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang terdapat di tempat atau lingkungan pegawai yang dapat mempengaruhi para pegawai untuk

menjalankan tugas dan aktivitas ditempat kerja

## 2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya didalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Melihat luasnya pengertian lingkungan kerja, maka disesuaikan dengan penelitian dan objek penelitian, dimana faktor-faktor lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

### (a) Kebersihan

Dalam masyarakat dikenal suatu ungkapan yaitu kebersihan merupakan pangkal kesehatan. Demikian juga dalam suatu perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan kerja tentu akan menimbulkan rasa senang dan tenang bagi karyawan di dalam bekerja dan ini akan menimbulkan karyawan bersemangat dan bergairah. Dapat dibayangkan bila bekerja di suatu tempat yang penuh dengan kotoran dan bau yang tidak sedap, apabila pekerjaan tersebut memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi, maka karyawan akan merasa terganggu sehingga pekerjaannya tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Tercipta kebersihan bukanlah semata- mata merupakan tanggung jawab dari para petugas saja, tetapi merupakan bersama termasuk karyawan.

### (b) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja memegang peranan penting di dalam meningkatkan kegairahan dan produktivitas kerja karyawan. Dengan penerangan yang baik maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik

dan kritis sehingga hasil kerja mempunyai kualitas yang baik. Menurut Assauri mendefinisikan keuntungan-keuntungan yang diperoleh akibat dari adanya sistem penerangan yang baik adalah:

1. Menaikan produksi dan menekan biaya
2. Mengurangi tingkat kecelakaan
3. Mempertinggi semangat dan kegairahan kerja para karyawan
4. Mengurangi kerusakan barang dalam proses
5. Memudahkan pengamatan/pengawasan
6. Meningkatkan pemeliharaan Gedung dan Kebersihan pabrik secara utuh.
7. Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang telah lanjut usia dan mengurangi ketegangan mata diantara pekerja.

Dari berbagai keuntungan yang didapat dengan adanya penerangan yang baik dalam ruangan kerja perusahaan, perlu diingatkan bahwa penerangan ini adalah merupakan salah satu faktor tertentu. Walaupun penerangan sudah baik kalau faktor-faktor lain tidak diperhatikan maka manfaat diatas tidak akan dapat direalisasikan dan sebaliknya. Apabila faktor lain sudah baik akan tetapi penerangan ruang kerja tidak memenuhi syarat maka akan terjadi kepincangan dalam proses produksi.

(c) Suhu Udara

Temperatur ruangan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi lingkungan kerja fisik tempat kerja karyawan suhu udara yang terlalu lembab atau terlalu panas, akan dapat menurunkan kegairahan kerja berarti pula menurunnya tingkat produktivitas karyawan. Untuk itu perusahaan sedapat mungkin mengadakan pengaturan suhu udara, agar produktivitas dapat dipertahankan atau ditingkatkan.

Niti semito mengatakan bahwa cara yang dapat ditempuh dalam pengaturan suhu udara antara lain dengan mengadakan:

1. Ventilasi-ventilasi yang cukup baik pada gudang maupun pada pabrik-pabrik
2. Pemasangan kipas angin
3. Pemasangan AC (*Air Conditioner*)

Untuk dapat menimbulkan pertukaran udara yang cukup pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi yang cukup lebar, akan tetapi dalam pengaturan ventilasi ini harus naik, sebab jika terlalu banyak ventilasi akan dapat menimbulkan angin kencang sehingga banyak karyawan yang sakit. Di samping ventilasi yang harus diperhatikan juga kipas angin atau konstruksi bangunan, serta tersedianya pengaturan suhu udara atau AC (*Air Conditioner*).

(d) Suara Bising

Pada umumnya siapapun tidak senang dengan suara bising, karena suara bising tersebut dapat mengganggu seseorang di dalam melaksanakan tugas, dengan terganggunya di dalam melakukan pekerjaan maka hasil pekerjaan, baik dari segi jumlah maupun kualitas akan menurun. Kemampuan

perusahaan di dalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu perusahaan secara bising dapat dihindari dengan suatu tindakan sebagai berikut antara lain:

1. Mengurangi intensitas dan bunyi itu pada sumbernya dengan mengadakan perubahan-perubahan atau modifikasi mesin secara mekanis.
2. Mencegah terpancarnya atau meluasnya suara bising tersebut dengan mengisolasi atau menutup rapat-rapat suara bising tersebut.
3. Menghindari adanya alunan suara yang memantulkan dengan jalan menyerap suara itu dengan bahan-bahan penyerap suara seperti rock wall atau fiberglass.

(e) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegerahan kerja karyawan. Yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik jika di tempat kerja karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaan serta kinerja kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Dalam hal ini terutama keamanan terhadap nilai pribadi misalnya: kendaraan atau sepeda motor milik para karyawan. Pada saat bekerja karyawan tersebut tidak dapat mengawasi kendaraannya, jika seandainya keadaan rawan atau sering terjadi pencurian, maka karyawan akan gelisah di dalam menjalankan tugasnya. Hal ini jelas akan menyebabkan menurunnya kegairahan kerja karyawan akibat lebih lanjut dari hal ini maka tingkat produktivitas akan turun. Oleh karena hal tersebut

pihak perusahaan agar terus dapat menciptakan rasa aman pada karyawan sehingga mereka tidak terganggu di dalam menjalankan tugas-tugasnya serta agar pikiran karyawan hanya terpusat pada pekerjaannya saja.

(f) Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin bekerja jika tempat yang tersedia tidak cukup untuk bekerja bebas untuk bergerak tanpa diganggu oleh tumpukan-tumpukan bahan serta teman-teman sekerjanya. Dengan adanya kepadatan tempat kerja serta ruang gerak yang sempit dapat mengakibatkan buruk bagi keselamatan dan kesehatan karyawan. Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat-tempat bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu juga, perusahaan harus menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

(g) Penggunaan Warna

Menurut Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa masalah warna pengaruh cukup besar dan para pekerja dalam melaksanakan tugas- tugasnya, akan tetapi banyak perusahaan atau instalasi yang Sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna. Dalam pengaturan warna hendaknya dapat memberikan kegairahan kerja karyawan, untuk ruangan kerja hendaknya warna yang dingin atau lemban, seperti coklat tua atau krem, abu-abu atau hijau muda. Warna putih baik dipakai untuk ruangan yang sempit karena ruangan tersebut akan tampak lebih luas, bersih serta dapat membantu

pekerjaan yang memerlukan ketelitian. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi juga masalah komposisi warna yang salah akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi mereka yang melihatnya. Selanjutnya rasa tidak senang ini akan dapat menurunkan kegairahan kerja karyawan, misalnya warna biru sejajarkan dengan warna ungu salah satu akan tampak suram, meskipun warna tersendiri akan kelihatan lebih indah. Masalah warna ini bukan hanya untuk dinding, namun termasuk juga warna mesin-mesin, peralatan dan warna seragam dari para karyawan perusahaan.

Sistem penerangan pada perusahaan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaruan sinar.

Maka pembaruan sinar kembali sangat dipengaruhi oleh warna yang dipergunakan dalam ruangan kerja pada karyawan tersebut, sehingga akan dapat menimbulkan penerangan yang baik.

### 3) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik seperti yang digunakan oleh Sedarmayanti (2022;205), adalah sebagai berikut:

#### a) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit

dicapai.

b) Sirkulasi udara di tempat kerja

Dengan cukupnya oksigen sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

d) Kebersihan di tempat kerja

Kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan. Para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakkan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

e) Keamanan di tempat kerja

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di perusahaan secara bahu membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperlihatkan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### 2.1.5 Kinerja Pegawai

#### 1) Pengertian Kinerja

Di dunia kerja, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai dalam menjalankan tanggung jawab. Faktor tersebut berasal dari internal dan eksternal perusahaan atau organisasi dan dari diri karyawan itu sendiri serta lingkungan kerja perusahaan. Jika kinerja baik, maka tujuan yang ingin di capai dalam perusahaan atau organisasi akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk maka tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan atau organisasi itu akan sulit tercapai.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja

adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Kasmir (2019:182) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Robbins dalam Kasmir (2019:183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), Motivasi (M), dan kesempatan atau Opportunity (O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Dari uraian mengenai kinerja pegawai diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai dalam suatu

kegiatan atau pekerjaan pada organisasi sesuai target dan waktu yang diharapkan.

## 2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

### 1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

### 2. Motivasi

Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga

kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

### 3. Dukungan yang diterima

Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

### 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

### 5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019:130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi:

#### 1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap

karyawan. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

## 2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang karyawan, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

## 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

## 4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk

mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

### **3) Indikator Kinerja Pegawai**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja

hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk jumlah tenaga kerja yang dilaksanakan dapat terlihat dari hasil kinerja pegawai dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan waktu yang ditentukan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumberdaya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan selalu mengikuti aturan-

aturan yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan

5. Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

1. Septiani, Sumardi HR dan Suryanti (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Teknik analisis yang digunakan analisis korelasi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Pradita Tria Anugrah, Dudung Abdurrahman (2019), melakukan penelitian dengan judul penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung

3. Novita Dion Anggreiny (2023), melakukan penelitian dengan judul penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Strada Coffe Semarang”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Strada Coffe Semarang.
4. Dwi Elfitra Azahra (2021), melakukan penelitian dengan judul penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Angelique Tolu (2021), melakukan penelitian dengan judul penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Dengan hasil menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6. Andi Afthari Mudatsir (2021) melakukan penelitian dengan judul penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertahanan Kota Makassar”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan

Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertahanan Kota Makassar.

7. Muhamad Nuh (2023) melakukan penelitian dengan judul penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Dr. Iqbal Taufan”. Dengan hasil menunjukkan bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit dr. Iqbal Taufan.
8. Seta (2019), melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV ENIGMA”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.
9. Aziza Putri Artino (2022), melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KCP Tulungagung”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Utami (2019), melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Ni Nyoman Ayu Pebri Trinita dan Bagus Suthanaya (2021), melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padang Sambian Kelod Denpasar”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

12. Berliana Febriyanti (2024), melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Agama Bekas Kelas 1A”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
13. Wijaya (2019), melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Kota Denpasar”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
14. Hendri Sembiring (2020), melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sinarmas Medan”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15. Putri (2019), melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PT. Freeport Indonesia”. Dengan hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai