

BAB II

Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

(Kasmir, 2020) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengendalian, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

2.1.1.1.1 Fungsi Manajemen

Berikut ada lima fungsi manajemen yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu:

- a. *Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atas penetapan tujuan-tujuan organisasi dan perennian strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yg dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
- b. *Organizing*

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- 1) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yg akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu.
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat utk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif, yang dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif.

(Sofyang, 2017) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, (McCormick, 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Motivasi

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku.

2. Kebutuhan Masa Depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya, idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat akan posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator dalam motivasi menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Balas jasa adalah segala sesuatu yang berbentuk jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima.

2. Kondisi Kerja

Kondisi Kerja merupakan kondisi yang dirasakan para pegawai ditempat mereka bekerja.

3. Pekerjaan itu sendiri

Sebagai keadaan dimana pegawai menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

5. Pengakuan Dari Atasan

Untuk semakin semangat untuk bekerja dan memberikan yang terbaik setiap orang yang bekerja senang bila pekerjaannya dan usahanya mendapatkan perhatian, apalagi dari seorang atasan yang dihormati.

6. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Jufri et al., 2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kesehariannya kegiatan atau tugas dan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal (Sembiring, 2020) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Menurut Sedarmayanti secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

2.1.3.2 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sudaryo, 2020) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik adalah sebagai berikut:

3. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

4. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

5. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih muda.

6. Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu Kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai ditempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja terdiri atas:

a) Ukuran ruang kerja

Ukuran ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b) Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antar orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat mempengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c) Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas resmi.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sudaryo, 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Pertukaran Udara
5. Suara/Kebisingan

6. Keamanan
7. Hubungan Karyawan

Berikut ini adalah penjelasan mengenai indikator dari lingkungan kerja :

1. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang teran, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. Banyak ketidakberesan pekerjaan tata usaha disebabkan karena penerangan buruk, misalnya ruangan yang terlalu gelap atau karyawan harus bekerja dibawah penerangan yang menyilaukan. Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam fasilitas fisik kantor.

Pelaksanaan pekerjaan yang sukses memerlukan penerangan yang baik. Penerangan yang baik membantu karyawan melihat dengan cepat, mudah, senang. Cahaya matahari tidak dapat diatur dengan sempurna menurut keinginan orang. Lebih-lebih dalam gedung yang luas dan kurang jendelanya, cahaya alam itu tidak dapat menembus sepenuhnya, karena itu sering dipergunakan cahaya lampu untuk mengatur penerangan dalam kantor. Apabila disusun dengan baik maka akan memberikan penerangan yang sempurna untuk ruang kerja yang gelap maupun

bekerja pada malam hari. Cahaya penerangan buatan manusia dapat dibedakan menjadi empat macam yaitu :

A) Cahaya langsung

Cahaya ini dipancarkan langsung dari sumbernya ke arah permukaan meja. Apabila memakai lampu biasa, maka cahaya (yang bersifat sangat tajam) akan menimbulkan bayangan tegas. Cahaya ini cepat melelahkan mata dan menyilaukan pekerja. Pancaran cahaya yang tinggi, akan menyebabkan bayangan-bayangan tajam dan langit-langit umumnya menjadi gelap. Biasanya ini merupakan cahaya yang paling tidak disukai.

B) Cahaya setengah langsung

Cahaya memancar dari sumbernya dengan melalui tondong lampu yang biasanya terbuat dari gelas yang berwarna seperti susu. Cahaya ini tersebar sehingga bayangan yang ditimbulkan tidak begitu tajam. Akan tetapi kebanyakan cahaya tetap langsung jatuh ke permukaan mejadan memantul kembali ke arah mata pekerja, sehingga hal ini masih kurang memuaskan walaupun sudah lebih baik daripada cahaya langsung.

C) Cahaya setengah tidak langsung

Penerangan ini terjadi dari cahaya yang Sebagian besar merupakan pantulan dari langit-langit dan dinding ruangan, Sebagian lagi terpancar melalui tondong kaca. Cahaya ini sudah lebih baik daripada cahaya setengah tidak langsung karena sifat dan bayangan yang diciptakan sudah tidak begitu tajam dibandingkan dengan cahaya setengah langsung.

D) Cahaya tidak langsung

Cahaya ini dari sumbernya memancarkan ke arah langit-langit ruangan, kemudian baru dipantulkan ke arah meja. Hal ini memberikan cahaya yang lunak dan tidak memberikan bayangan yang tajam. Sesungguhnya langit-langit merupakan sumber cahaya bagi ruang kerja, karena itu langit-langit mempunyai daya pantul yang tinggi. Sifat cahaya ini benar-benar sudah lunak, tidak mudah menimbulkan kelelahan mata karena cahaya tersebar merata ke seluruh penjuru. Sistem penerangan ini merupakan sistem penerangan yang terbaik.

Kombinasi sistem penerangan yang baik akan menghasilkan cahaya terang dalam ruangan, tetapi tidak menyilaukan. Perlu diingat bahwa kebutuhan penerangan yang diperlukan untuk setiap ruangan berbeda-beda jumlahnya. Hal ini disebabkan ukuran ruangan yang berbeda, waktu penggunaan ruangan, tinggi rendahnya langit-langit, jenis pekerjaan yang dilaksanakan, dan sebagainya. Untuk memperoleh hasil yang memadai dalam penyusunan sistem penerangan buatan dalam lingkungan kerja karyawan ini, maka manajemen suatu instansi yang bersangkutan hendaknya mempertimbangkan pengaturan pemasangan lampu.

E) Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat memengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang

memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh pada diri pegawai, serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka. Warna tidak hanya mempercantik kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam kantor, dimana pekerjaan kantor. Karena itu, keuntungan penggunaan warna yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

Selain dapat mempengaruhi penerangan kantor, warna juga dapat mempengaruhi perasaan serta mempercantik kantor. Kualitas warna dapat memengaruhi emosi dan dapat pula menimbulkan perasaan senang maupun tidak senang. Penggunaan warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat dapat memberikan kesan gembira, ketenangan bekerja, dan dapat mencegah kesilauan yang ditimbulkan oleh cahaya yang berlebihan. Warna pokok dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu:

- 1) Merah

Warna yang menggambarkan panas, kegembiraan, dan kegiatan bekerja. Warna ini merupakan alat untuk merangsang pancaindra dan jiwa agar bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Meskipun demikian, kalau warna ini terlampau banyak dipakai juga tidak baik.

- 2) Kuning

Warna kuning menggambarkan kehangatan. Warna ini merangsang mata dan syaraf. Pengaruh mental yang dapat ditimbulkan ialah perasaan riang gembira

dan meleyapkan perasaan tertekan. Oleh karena itu, warna ini tepat dipakai pada kamar-kamar atau lorong yang gelap.

3) Biru

Warna biru menggambarkan keluwesan dan ketentraman. Oleh karena itu, warna ini mempunyai pengaruh dalam mengurangi ketenggangan otot-otot tubuh dan tekanan darah. Warna biru juga merupakan “alat” untuk menimbulkan suasana dingin dan tenang dalam kantor, terutama untuk pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi. Memungkinkan kantor menjadi tampak menyenangkan dan menarik pemandangan.

F. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga keberishannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya. Dalam hal kebersihan ini diperlukan tanggung jawab dari semua personel yang ada dalam suatu kantor, baik petugas kebersihan dari instansi maupun semua pegawai yang ada.

G. Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik,

dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam ruangan tempat kerja para pegawai.

- 1) Mengatur suhu dalam kantor dengan alat *air conditioning*. Walaupun alat tersebut mahal harganya, tetapi bagi pekerja-pekerja yang menuntut ketelitian dan ketenangan, alat ini merupakan keharusan (terutama apabila dikehendaki mutu pekerjaan yang tinggi).
- 2) Mengusahakan peredaran udara yang cukup dalam ruangan kerja. Hal ini dapat tercapai dengan membuat lubang-lubang udara yang cukup banyak pada dinding kamar. Demikian pula sewaktu bekerja jendela haruslah dibuka.
- 3) Mengatur dengan baik pakaian kerja yang dipakai oleh pekerja. Untuk pekerja di Indonesia, mengenakan pakaian jas lengkap dengan dasi (seperti negara barat) adalah hal yang kurang tepat. Selain penggunaan *air conditioning*, ventilasi yang cukup, kipas angin, kontruksi gedung juga berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai plafonnya rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan mempengaruhi pertukaran udara.

H. Suara/Kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

Dengan mengetahui akibat yang ditimbulkan oleh suara bising tersebut, hendaknya pihak kantor dapat mengurangi kebisingan seminimal mungkin. Tujuan dari pengaturan dan pengendalian suara bising dalam ruangan kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran dari pegawai. Oleh karena itu, musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Musik yang diperdengarkan harus sesuai dan menyenangkan. Musik jangan terlalu lambat atau terlalu keras, tetapi musik harus dapat menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja.

Salah satu polusi yang menyibukkan para pakar adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena 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 sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat semakin berkurang. Oleh karena itu, penggunaan musik sambil bekerja direncanakan untuk memperbaiki kondisi-kondisi pekerjaan, meringankan kelelahan rohanilah dan penglihatan, mengurangi ketengangan syaraf dan menjadikan pegawai merasa lebih baik.

I. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, ataupun mobil. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

J. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam karyawan bekerja.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Menurut (Kasmir, 2020) secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

1.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *skill*). Artinya, pegawai yang

memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut (Kasmir, 2020) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, begitupun sebaliknya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan

menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau

demokratis, dengan alasan tertentu pula. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman

dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

1.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini indikator kinerja menurut (Kasmir, 2020) terdiri dari 6 (enam) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan Dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas Dengan keterampilan dan kemampuan Karyawan.

2) Kuantitas

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

3) Ketepatan waktu

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

4) Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan Dengan pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dan keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan Antar Pegawai

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan Dengan pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dan keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

1.2 Hubungan Terikat Antar Variabel Bebas dan Variabel Terikat

2.2.1 Hubungan Antar Motivasi dan Kinerja Pegawai

Menurut (Moorhead, 2013) untuk mencapai kinerja tingkat tinggi, seorang karyawan harus mau melakukan pekerjaan dengan baik (motivasi), harus mampu melakukan pekerjaan secara efektif (kemampuan), dan harus mempunyai materi, sumber daya, perlengkapan, dan informasi untuk melakukan pekerjaan tersebut (lingkungan).

Menurut (Akob et al., 2020) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi ini merupakan proses mencoba mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu (stimulus eksternal) dengan kata lain merupakan motivasi lahiriah bagi seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan yang diinginkan.

Dikutip dari jurnal (Nila Hotiana , 2018) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan adanya pengaruh positif, dimana jika motivasi kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan hal penting bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi.

Yang mengartikan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa uang, keselamatan, penghargaan dan lain-lain. Tujuan pencapaian bila berhasil dicapai akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Oleh sebab itu motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Anton Panjaitan dan Bambang Jatmiko (2014).

2.2.2 Hubungan Antar Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (Sembiring, 2020) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dikutip dari jurnal (Ridho et al., 2022) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan atau pegawai”. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Lestary, 2018) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan kinerja

karyawan berkurang melalui indikator seperti, ketidak tepatan menyelesaikan tugas, ketidaksesuaian jam kerja, tingkat kehadiran yang menurun dan kurangnya kerjasama antar karyawan.

2.2.3 Hubungan Antar Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah factor motivasi dan lingkungan kerja. Fahmi (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Palinggi & Dju, 2022) Motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang memadai dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor dan tahun	Variabel yang diteliti,dan alat analisis	Persamaan	Perbedaan
1.	Faizah Humaira	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bireuen, Jurnal Kebangsaan, Vol.11, No.21, Januari 2022.	Variabel bebas - Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja - Komunikasi Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel bebas - Motivasi -Lingkungan Kerja Variabel terikat -Kinerja Karyawan Ala t analisis	Variabel Bebas:Komunikasi Objek:Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Tahun: 2022
2.	1)Fery Supriyanto 2)Imelda	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel bebas - Motivasi	Variabel bebas - Motivasi	Objek:Badan Penanggulangan

	3)Sri Gustini	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Banyuasin, Jurnal Manajemen Kompeten, Vol.1, No.2, Des ember 2018	Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana, dan uji validitas dan koefisien reabilitas.	Variabel terikat -Kinerja Karyawan	Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komerling Ulu. Alat analisis Tahun:2018
3.	1)Rahmat Taufiq 2)Yulizar Baharuddin	Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Kampar, Jurnal Riset Manajemen Indonesia, Vol.2, No.3, Juli 2020.	Variabel bebas - Stress Kerja - Motivasi Kerja Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel bebas - Motivasi Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis	Variabel Bebas: Stress Kerja Objek: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komerling Ulu Tahun:2020
4	1) Emmy Juliningrum 2) Achmad Sudiro	Pengaruh Kompensasi,Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai PTIHK UB. Jurnal Aplikasi	Variabel bebas - Kompensasi - Budaya Organisasi Variabel terikat	Variabel bebas - Kinerja Pegawai Alat analisis	Variabel Bebas: Kompensasi, Budaya Organisasi

		Manajemen. Vol 11, No 4, 2013	- Motivasi kerja - Kinerja Pegawai Alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dan koefisien determinasi		Objek: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Alat Analisis Tahun: 2013
5.	1) Nila Hotiana 2) Febriansyah	Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI) Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 2018.	Variabel bebas - Motivasi - Stres Kerja Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel bebas - Motivasi Variabel terikat - Kinerja Pegawai Alat analisis	Variabel bebas - Stres Kerja Objek: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. Tahun: 2018

6.	<p>1) Muhammad Ridho Rizky Nanda</p> <p>2)Putri Wahyuni</p> <p>3) Vicky F Sanjaya</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Pringsewu Kabupaten Pringsewu) Business and Entrepreneurship Journal (BEJ), 2022.</p>	<p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Keerja <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Pegawai <p>Alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi</p>	<p>Variabel bebas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Keerja <p>Variabel Terikat</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Pegawai <p>Alat analisis</p>	<p>Objek: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu.</p> <p>Tahun: 2022</p>
7.	Endang Sugiarti	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet (Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)) Vol 3, No. 2, Desember 2020</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lingkungan Kerja -Kompensasi <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kinerja Pegawai <p>Alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lingkungan Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Kinerja Pegawai <p>Alat analisis : Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis</p>	<p>Variabel Bebas : - Kompensasi</p> <p>Objek:PT. Sukses Expamet</p> <p>Tahun : 2020</p>

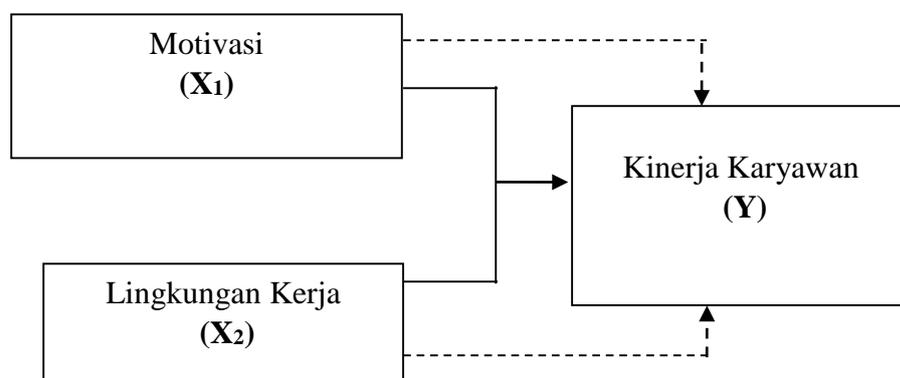
				dan koefisien determinasi	
8.	1. Sabar LT Simatupang 2. Arista Tarigan 3. Asnita Br. Sembiring 4. Anton Kinala Tarigan 5. Rupina Br. Barus	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasionalkabupaten Karo (Jurnal Global Manajemen), Vol 9 – No.2 Desember 2020	Variabel Bebas: -Motivasi -Lingkungan Kerja Variabel Terikat: -Kinerja Pegawai Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel Bebas: -Motivasi -Lingkungan Kerja Variabel Terikat: -Kinerja Pegawai Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Objek : Badan Narkotika Nasionalkabupaten Karo Tahun :2020
9.	Rizal Nabawi	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap	Variabel Bebas: -Lingkungan Kerja -Beban Kerja	Variabel Bebas: -Lingkungan Kerja	Variabel Bebas: -Beban Kerja

		Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen) Vol 2, No. 2, September 2019.	Variabel Terikat -Kinerja Pegawai Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Objek: Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang Tahun: 2019
10.	Jus Samuel Sihotang	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung, journal of managementReview, Volume 4 Number 3 2020	Variabel Bebas: -Motivasi -Lingkungan Kerja Variabel Terikat -Kinerja Pegawai Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel Bebas: -Motivasi -Lingkungan Kerja Variabel Terikat -Kinerja Pegawai Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis	Objek: KPPN Bandar Lampung Tahun: 2020

				dan koefisien determinasi	
11.	1.Akbar 2.Heri Irawan 3.Ansar 4.Siti Sumayah Dahlan	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar. Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam. Volume 4, No. 1, 2022.	Variabel Bebas: -Motivasi -Lingkungan Kerja Variabel Terikat -Kinerja Pegawai Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Variabel Bebas: -Motivasi -Lingkungan Kerja Variabel Terikat -Kinerja Pegawai Alat Analisis: Kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi	Objek: Dinas Perdagangan Kota Makassar Tahun:2022

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu pengaruh Motivasi (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Untuk memperjelas kerangka pemikiran ini dapat digambarkan hubungan ketiga variabel tersebut secara sistematis sebagai berikut :



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Di duga ada Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.