

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang membahas unsur manusia dalam keorganisasian, ilmu manajemen terus berkembang menjadi ilmu khusus yang mempelajari pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mewujudkan tujuan tertentu serta dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak (Mujiati, 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ketertarikan dari SDM dengan tujuan dan sasaran untuk meningkatkan kinerja organisasi hal ini dapat dikembangkan dengan mendorong inovasi sesuai lingkungan kerja serta dengan kegiatan-kegiatan terencana yang dapat mewujudkan pencapaian pada organisasi (Sudiantini *et al.*, 2023). Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan implementasi pengakuan atas pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang potensial dan dapat dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan organisasi dan peningkatan kualitas diri. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang berfokus pada pengembangan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi dengan melakukan pemberdayaan sesuai

kebutuhan tenaga kerja untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan dalam (Amelyawati *et al.*, 2023) bahwa fungsi MSDM meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan meliputi usaha manajemen yang dapat merencanakan dengan baik mengenai tujuan instansi agar dapat dikerjakan oleh pegawai secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian meliputi kegiatan untuk mengorganisasi seluruh lapisan organisasi sesuai bidang dengan bagan instansi.

3. Pengarahan

Pengarahan meliputi kegiatan MSDM guna mengarahkan pegawai agar sesuai dengan dengan peraturan dan tugas.

4. Pengendalian

Pengendalian meliputi MSDM mengatur pekerjaan pegawai agar sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan meliputi proses seleksi dan perekrutan sesuai dengan posisi jabatan yang dibutuhkan.

6. Pengembangan

Pengembangan meliputi proses peningkatan keterampilan kerja melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian uang atau barang yang adil dan layak pada pegawai sesuai dengan kesepakatan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian meliputi kegiatan manajemen untuk memelihara dan mengembangkan kondisi mental pegawai dengan baik.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan meliputi program kesejahteraan pegawai agar tercipta rasa aman dan meminimalisir resiko kecelakaan kerja.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen yang menekankan ketaatan oleh aturan dan norma-norma yang telah disepakati.

11. Pemberhentian

Pemberhentian meliputi keputusan dari pegawai terkait pengunduran diri maupun keputusan dari manajemen sumber daya manusia dengan alasan tertentu.

2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Meilaini *et al.* , (2024) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua aspek fisik dari tempat bekerja seseorang

yang meliputi tata letak, kondisi fisik ruang kerja, yang mencakup fasilitas, peralatan, dan faktor lain yang dapat mempengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas pegawai. Sedangkan menurut Ntisetimo dalam (Subhan *et al.*, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas, seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja dan dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik mencerminkan segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan kegiatan pegawai serta dapat mempengaruhi kenyamanan dan keamanan pegawai untuk menunjang kelancaran pekerjaan pegawai (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020). Dari berbagai pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang yang beada di sekitar pegawai sehingga memberikan dampak sesuai dengan keadaan lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas yang dapat meningkatkan kinerja guna mencapai target atau tujuan organisasi.

b. Aspek Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja dapat terbagi atas beberapa aspek pembangun.

Afandi dalam (Danisa *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa terdapat dua aspek lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek yang sangat penting bagi organisasi dan pegawai. Memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat dapat meningkatkan citra baik dari instansi, menumbuhkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Maka dari itu, instansi harus menyediakan fasilitas yang dapat mendukung aktivitas pegawai guna menunjang peningkatan pelayanan seperti tersedianya pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, dan pelayanan kamar mandi di tempat kerja.

2. Kondisi kerja

Kondisi Kerja pegawai harus sangat diupayakan semaksimal mungkin oleh instansi agar pegawai dapat bekerja dengan tenang dan aman. Kondisi kerja yang meliputi pencahayaan yang memadai, suhu ruang yang sesuai, kebisingan yang dapat dikontrol, efek warna, dan keamanan yang terjamin di lingkungan kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Ada beberapa faktor lingkungan kerja fisik yang dijelaskan oleh Sedarmayanti dalam (Himma, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Cahaya di tempat kerja

Penerangan sangat berpengaruh bagi kesehatan dan kelancaran kerja bagi para pegawai, oleh karena itu faktor cahaya merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan guna mendukung kenyamanan pegawai.

2. Tata warna

Tata warna dalam ruang kerja perlu direncanakan dengan sebaik-baiknya. Tata warna tidak dapat dipisahkan dengan dekorasi ruang karena pemilihan tata warna dan dekorasi yang tepat dapat mempengaruhi sifat seseorang.

3. Pengaturan udara

Ruang kantor dengan suhu yang dianggap baik berkisar 13-24 derajat *celcius*. Ventilasi udara juga harus diperhatikan dan diusahakan memadai guna mendapat udara yang segar dan nyaman.

4. Dekorasi

Dekorasi tidak hanya perihal hiasan saja namun dekorasi juga perlu memperhatikan tata letak, tata warna dan perlengkapan yang akan dipasang atau diatur.

5. Suara bising

Suara bising hendaknya dihindarkan guna meningkatkan kualitas kerja pegawai. Karena kebisingan dapat menurunkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja dan hal ini dapat menghambat kelancaran pelaksanaan pekerjaan pegawai.

6. Musik

Musik yang akan diputar di lingkungan kerja pegawai harus diteliti terlebih dahulu. Karena musik dapat merubah suasana hati seseorang melalui nada, apabila pemilihan musik yang diputar kurang tepat dapat mengakibatkan penurunan konsentrasi bekerja para pegawai.

7. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan peningkatan kinerjanya. Keamanan berguna dalam menjaga perasaan aman di tempat kerja dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi guna meningkatkan sistem keamanan di lingkungan kerja. Jika suatu organisasi dapat menjamin tingkat keamanan di lingkungan kerja, maka pegawai akan merasa aman, nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaannya.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam (Yusnita *et al.*, 2021) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja selain itu, kebisingan juga dapat merusak pendengaran sehingga dapat menimbulkan kesalahan komunikasi dalam bekerja. Kebisingan juga dapat menurunkan tingkat konsentrasi pegawai dalam bekerja. Maka, suara bising harus dapat dihindarkan dari aktivitas pegawai guna

meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga pegawai dapat mencapai target kerja yang diharapkan.

2. Keamanan

Faktor keamanan perlu diwujudkan dalam lingkungan kerja guna menjaga rasa aman, terarah dan terkendali di hati pegawai. Dengan demikian pegawai dapat bekerja tanpa risau karena mereka telah terlindungi dengan fasilitas keamanan yang disediakan oleh instansi. Salah satu upaya yang dapat dipakai guna meningkatkan keamanan dalam lingkungan kerja yaitu dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

3. Penerangan cahaya

Cahaya di tempat kerja sangat bermanfaat untuk pegawai guna meningkatkan kelancaran dalam bekerja, oleh sebab itu penerangan harus diperhatikan. Kurangnya cahaya dapat mengakibatkan penglihatan kurang jelas, menghambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dalam bekerja. Penerangan yang cukup merupakan salah satu penunjang efisiensi pegawai sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut Robbins adalah Sinar yang tidak menyilaukan, sinar cahaya cukup, cahaya yang terang, cahaya tidak kontras pada ruangan, cahaya tersebar secara merata.

4. Suhu udara di ruangan

Pertukaran udara dapat mempengaruhi kondisi lingkungan

kerja dengan memperhatikan kadar oksigen dapat meningkatkan proses metabolisme pegawai. Udara disekitar dapat dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah bercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Dalam ruang kerja diperlukan pengaturan suhu yang cukup, suhu ruang diharapkan seimbang antara luas ruangan dengan jumlah komponen yang ada pada ruang agar dapat meningkatkan pertukaran udara pada ruang sehingga menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja.

5. Fasilitas

Fasilitas perusahaan merupakan perlengkapan pendukung yang dapat dimanfaatkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas dapat dirasakan manfaatnya baik secara langsung maupun tidak langsung guna membantu terciptanya kelancaran dalam bekerja. Fasilitas merupakan segala sarana dan prasarana yang ada di dekat pegawai dan dapat digunakan untuk mendukung aktivitas pegawai seperti peralatan kerja, meja, kursi, tempat ibadah, kantin, dan sebagainya.

6. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi di tempat kerja sangat erat hubungannya dengan penggunaan tata letak yang baik, tata warna yang baik, dan kondisi warna yang baik, oleh karena itu dekorasi bukan hanya mengenai hasil akhir dari penataan ruang kerja saja, melainkan mencakup proses penataan dan kondisi akhir pada ruang kerja. Pemilihan dekorasi pada

ruang kerja dapat menunjang kenyamanan sehingga pegawai merasa nyaman dengan kondisi ruang kerja.

Sedangkan menurut Siagian dalam (Sihaloho & Siregar, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja merupakan faktor pendorong pegawai dapat menumbuhkan rasa kenyamanan pada hatinya selain itu bangunan tempat kerja dibangun harus dengan memperhatikan keselamatan kerja agar pegawai merasa aman dalam melakukan aktivitas kerjanya.

2. Peralatan kerja

Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan guna mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, ketersediaan peralatan kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam melakukan kegiatan kerja hingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan merupakan aspek yang sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk mendukung dalam menyelesaikan tugas pegawai. instansi juga harus memperhatikan tentang ketersediaan fasilitas yang dapat digunakan oleh pegawai seperti fasilitas untuk tempat beristirahat pegawai dan juga ketersediaan fasilitas tempat ibadah.

4. Tersedia sarana angkut

Ketersediaan sarana angkut dapat membantu pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, ketersediaan sarana angkut yang dapat digunakan pegawai dapat berupa angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di jangkau oleh pegawai.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan keinginan yang tinggi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi, ketika tingginya motivasi karyawan untuk melakukan tugasnya secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja (Kasman & Prima, 2021). Motivasi kerja dapat menjadi alat untuk meningkatkan semangat kerja pegawai serta dapat meningkatkan peran pegawai terhadap instansi dan bagi instansi motivasi dapat menjadi salah satu sarana untuk meningkatkan efesiensi serta efektivitas instansi (Wau, 2022). Motivasi kerja memegang peran dasar untuk membangun dan mewujudkan tujuan instansi yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur.

b. Aspek Motivasi Kerja

Menurut Winardi dalam (Setiawan, 2021) menjelaskan ada tiga aspek motivasi yaitu:

1. Keinginan

Motivasi seseorang akan terpacu apabila memiliki keinginan kemudian mereka memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga keinginan tersebut dapat tercapai.

2. Kebutuhan

Seseorang akan memiliki motivasi yang tinggi apabila mereka membutuhkan sesuatu. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik agar mereka mendapatkan hasil yang baik pula.

3. Rasa aman

Rasa aman dapat menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu rasa aman perlu diciptakan guna menunjang peningkatan kualitas kerja pegawai.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Triono *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua kelompok yaitu:

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik berasal dari dalam diri pegawai yang dapat mendorong keinginan untuk bekerja dan berprestasi.

Faktor intrinsik dapat berupa:

a. Prestasi

Prestasi merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai setelah melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

aturan dan wewenang yang berlaku di instansi.

b. Pengakuan

Pengakuan merupakan perasaan ingin diakui keberadaannya dan pengakuan dapat diberikan oleh pimpinan dengan berbagai macam cara seperti menyampaikan langsung atas keberhasilan pegawai, pengakuan atas hasil kerja, melalui surat penghargaan, memberikan hadiah atau bonus, dan lain sebagainya.

c. Tanggung jawab

Pegawai harus dapat bertanggung jawab dimana mereka harus mampu menyelesaikan seluruh pekerjaannya dengan baik sesuai dengan aturan dan intruksi yang diberikan. Maka semakin tinggi kedudukan seseorang akan memberikan rasa tanggung jawab yang besar sehingga pegawai akan berusaha bekerja dengan baik dan sesuai dengan norma hukum dan etika.

d. Pengembangan potensi individu

Pengembangan potensi merupakan peluang bagi pegawai untuk maju dan berkembang. Pengembangan potensi diri sangat penting dilakukan agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerja.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi kinerja, faktor ekstrinsik antara lain:

a. Gaji

Gaji merupakan bentuk imbalan atas hasil kinerja pegawai yang berupa uang. Pemberian gaji harus disesuaikan dengan beban kerja dan kebutuhan hidup minimal sesuai dengan aturan pemerintah daerah tempat bekerja.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat bekerja baik dari segi fisik, psikologi, peraturan yang berlaku dan dapat berdampak pada kinerja pegawai.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan menekankan pada cara atasan memberikan arahan dan bimbingan dengan tepat kepada pegawai bawahannya sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Edison *et al.*, (2018:181) menyatakan bahwa indikator motivasi dapat diukur menggunakan teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis

Fisiologis merupakan kebutuhan kelompok kebutuhan paling dasar atau kebutuhan fisik dapat dilihat dari pemberian gaji pegawai yang layak, tersedianya uang makan dan bonus, adanya fasilitas untuk istirahat.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang dapat melindungi secara fisik maupun emosi serta bebas dari ancaman tindak kekerasan. Kebutuhan rasa aman dapat dilihat dari tingkat keamanan kerja, bebas dari pungutan liar, jenis pekerjaan yang aman serta menjamin hari tua dan masa pensiun.

3. Kebutuhan untuk disukai

Kebutuhan untuk disukai dalam lingkungan sosial dapat ditunjukkan melalui interaksi orang lain seperti hubungan kerja yang terjalin dengan baik serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.

4. Kebutuhan harga diri

Pada tingkat ini, seseorang memiliki kebutuhan untuk prestasi dan diakui atas prestasinya. Kebutuhan harga diri dapat ditunjukkan melalui pemberian pengakuan berdasarkan kemampuan serta kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pimpinan dan pegawai lain.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling tinggi dimana individu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang dimiliki. Oleh karena itu, instansi dapat mengadakan program pendidikan dan pelatihan guna memenuhi kebutuhan aktualisasi diri pegawai.

Sedangkan menurut Syahyuti dalam (Darusman & Nafi, 2020) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang mempunyai dorongan yang kuat dalam dirinya maka mereka akan mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka akan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat mencapai tujuan instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan ungkapan dari rasa senang yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya lebih giat dan lebih baik dalam mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan.

3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif dapat dilihat dari sikap pegawai dalam memulai Pekerjaan dengan penuh semangat atas kehendaknya sendiri dan tanpa ada paksaan dari orang lain. Sedangkan, kreatifitas merupakan kemampuan individu yang dapat menemukan hubungan-hubungan baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru.

4. Rasa tanggung jawab

Pegawai diharuskan memiliki rasa tanggung jawab dalam

menjalankan tugas dan wewenang yang telah diatur oleh instansi. Pegawai harus mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai tujuan badan usaha. Kinerja seseorang merupakan hal yang bersifat individu dan dapat berubah-ubah karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda. Aspek SDM yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab dan berkualitas merupakan suatu aset berharga yang berguna bagi kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja adalah modal utama bagi perusahaan yang berguna untuk mempertahankan keberadaan perusahaan dan banyak hal yang dapat mendukung sekaligus mempengaruhi SDM untuk memiliki kinerja yang baik (Supriyanto & Mukzam, 2018). Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan atau pencapaian atas tugas yang telah diselesaikan dan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan yang dicapai secara efektif dan efisien oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu dengan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi (Fatari et al., 2023).

Kinerja pegawai suatu proses penilaian peningkatan kerja terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi

efisiensi penggunaan SDM dalam menghasilkan kualitas jasa yang diinginkan serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Adha *et al.*, 2019). Kinerja pegawai memang sangatlah penting guna mendukung pencapaian tujuan instansi dengan menunjang tercapainya target kerja setiap pegawai dan mengontrol pekerjaan pegawai mampu meningkatkan kinerja lebih efektif dan efisien untuk pencapaian tujuan atas target pegawai (Jufrizen *et al.*, 2021). Menurut beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian target kerja seorang pegawai yang dapat diukur dan dinilai dapat membantu meningkatkan kualitas organisasi oleh karena itu kinerja sama saja dengan kunci utama keberlangsungan organisasi dan banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Handoko dalam (Nasution & Hermawan, 2024) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan

Kemampuan yang dimiliki pegawai berupa kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*). Pegawai yang memiliki *IQ* 110-120 dengan didukung oleh pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta mampu mengerjakan tugasnya secara efektif dan efisien maka pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi dapat dilihat dari sikap pegawai dalam menghadapi segala tantangan dan situasi kerja yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja. Faktor motivasi dapat menjadi pendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara terarah guna menjabai tujuan instansi.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Sedamayanti dalam (Hendry & Berlianti, 2021) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dinilai sebagai informasi untuk menentukan kebijakan strategi Sumber Daya Manusia di masa depan, penilaian kinerja mampu menjadi alat dalam mengevaluasi kinerja pegawai. Terdapat beberapa manfaat dan tujuan dari penilaian kinerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja

Penilaian kinerja merupakan umpan balik untuk pimpinan maupun pegawai sehingga mereka dapat memperbaiki kualitas kerja secara berkala.

2. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat dapat menciptakan rasa adil dalam diri pegawai sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Kebutuhan dan pelatihan

Penilaian kinerja mampu mengidentifikasi pegawai

berdasar tingkat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai dengan kemampuan yang rendah membutuhkan program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan sehingga dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan instansi.

4. Penyesuaian kompensasi melalui penilaian

Penilaian kinerja dapat membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan salah satunya keputusan pemberian kompensasi. Memiliki kinerja yang baik menjadi salah satu tuntutan yang harus diciptakan oleh pegawai dan apabila pegawai memberikan kinerja yang baik maka pegawai sebaiknya mendapat imbalan seperti pemberian bonus dan sebagainya.

5. Keputusan promosi

Hasil penilaian kinerja dapat menjadi salah satu dasar pengambilan keputusan pimpinan untuk promosi pegawai. Pimpinan dapat merekomendasikan pegawai melalui promosi jabatan pada pegawai dengan hasil kinerja yang baik.

6. Mendiagnosis kesalahan

Penilaian kinerja dapat membantu menemukan celah kesalahan. Maka dari itu penilaian kinerja sangat penting dilakukan guna mengetahui kekurangan dalam instansi sehingga dapat dilakukan evaluasi.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Penilaian kinerja mencerminkan kualitas rekrutmen dan seleksi yang di lakukan.

c. Indikator Kinerja

Menurut Edison *et al.*, (2018:193) menjelaskan bahwa terdapat empat indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Target

Target merupakan indikator usaha pegawai dalam memenuhi jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari hasil kerja pegawai yang dicapai, kualitas kerja merupakan elemen yang penting untuk diterapkan dalam bekerja. Karena dengan menerapkan kualitas kerja yang baik dapat mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu dapat menjadi Sebuah modal untuk menumbuhkan rasa kepercayaan orang lain kepada diri sendiri. Penyelesaian dengan tepat waktu merupakan tingkat penggunaan waktu dalam mengerjakan tugas yang telah ditentukan serta melihat ketepatan kerja dengan memaksimalkan waktu yang tersedia.

4. Taat asas

Setelah seseorang bekerja dengan tepat waktu untuk memenuhi target kerja serta memberikan kualitas hasil kerja yang baik,

seseorang harus melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Sedangkan menurut Prawirosento dalam (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020) menjelaskan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan cepat

2. Otoritas (wewenang)

Pegawai dapat menjalankan perintah yang diberikan oleh pimpinan dengan maksimal sesuai tujuannya.

3. Disiplin

Taat terhadap peraturan dan hukuman yang berlaku di instansi

4. Inisiatif

Dapat selalu menemukan ide baru dan kreatif dalam bekerja sesuai dengan tujuan instansi

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai arahan dan perbandingan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru bagi peneliti. Kajian terdahulu ini membantu peneliti dalam menunjukkan acuan yang relevan dalam penulisan skripsi ini. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Gimon, L. G., Walean, M., & Lumatauw, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) unit induk distribusi suluttenggo. Manajemen administrasi bisnis dan pemasaran, 5(2 agustus), 1-14.	X: Lingkungan Kerja Fisik Y: KInerja Karyawan	Mengetahui keadaan lingkungan kerja fisik yang dialami karyawan dengan jelas, hasil kerja dari karyawan bisa diketahui lebih pasti, mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan	Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif, lapangan dan penelitian studi pustaka.	Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan KInerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo.
2.	Tirta, T. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan, 12(2), 494-506.	X: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat.	Alat Analisis yang digunakan adalah analisis PLS.	Hasil penelitian menunjukkan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
					dimediasi oleh Motivasi Kerja pegawai.
3.	Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi, 21(1), 43-59.	X1: Kompetensi X2: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> . pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi DKI Jakarta	Pengumpulan data melalui kuesioner atau angket. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi, uji asumsi klasik dan analisis jalur (path analysis). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Statistic 24.	Berdasarkan hasil uji t-test menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompetensi dan kinerja karyawan, dan juga motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
4.	Sara, D. A., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). <i>The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through</i>	X: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja, Z1: Motivasi Kerja.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak pekerjaan lingkungan pada kinerja	Metode persegi (pls).	Lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, lingkungan kerja memiliki

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
	<i>Motivation And Job Satisfaction As Intervening Variables On Permanent Employees. Eduvest-Journal of Universal Studies, 2(10), 2006-2018.</i>	Z2: Kepuasan Kerja	karyawan menggunakan motivasi dan Kepuasan kerja sebagai variabel intervensi.		signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki efek yang signifikan tentang kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak memiliki efek yang signifikan pada kinerja karyawan melalui motivasi dan hipotesis ditolak, Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja melalui kepuasan karyawan
5.	Ayu Maya Sari, A. M. S., Ribhan, R., Erlina, R., & Erlina, R.(2022). <i>The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables.</i>	X: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung pekerjaan variabel lingkungan terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja variabel terhadap motivasi kerja karyawan, menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja variabel terhadap motivasi karyawan	penelitiannya adalah dengan menggunakan skala likert. Uji instrumen dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas menggunakan program AMOS. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil pengujian pada penelitian ini menemukan bahwa hasil lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, ada yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak memediasi

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
			kinerja dan menganalisis pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap karyawan kinerja dimediasi oleh motivasi.	Perangkat lunak yang digunakan untuk analisis struktur pada penelitian ini adalah AMOS (Analisis Struktur Momen).	pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Putra, R. A., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> . Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA), 3(2), 202-222.	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Lingkungan Kerja Fisik Y: Kinerja Z: Motivasi.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> .	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan statistik metode analisis. Uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedistisitas, uji normalitas, uji korelasi, koefisien Penentuan, uji t, analisis jalur dan uji tunggal dilakukan. Pengujian pada uji t	Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Departemen IT PT. Gunung Raja Paksi Tbk, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, melalui motivasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi tidak dapat memediasi

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
					antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan, dan motivasi kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan.
7.	Prayogi, M. A., & Yani, I. (2021). <i>The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of the Work Environment on Employee Performance. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration</i> (IJEBA), 1(2), 211-220.	X: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Sumatera Utara.	Teknik pengumpulan datanya dengan menyebarkan kuisioner, sedangkan teknik analisis datanya dengan menggunakan SEM-PLS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja secara langsung. Terdapat pengaruh yang signifikan, sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi kerja, hasilnya positif dan tidak signifikan.
8.	Sadewo, I. P., & Surachman, S., &	X: Lingkungan	Penelitian ini menguji	Penelitian ini menggunakan	Hasil pengujian menunjukkan

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
	Rofiaty, R. (2021). <i>The influence of working environment to employee performance mediated by Nwork motivation: A study of Malang, Indonesia retails stores. International Journal of Research in Business and Social Science</i> (2147-4478), 10(3), 213-222.	Kerja, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan toko ritel di Malang dengan peran motivasi kerja sebagai mediasi.	analisis statistik SEM (Structural Equation Model) dan PLS (Partial Least Square) pada Program WarpPLS.	bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja pada toko retail juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja juga memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan Peran mediasi motivasi kerja terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada toko retail se-Malang mempunyai pengaruh mediasi yang signifikan.
9.	Handayni, D. O., & Aima, M. H. (2021). <i>The Effect Of Work Environment And Compensation On Employee Performance With Motivati On As Intervening Variable At Pt Sukses Artha Mulia. Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science</i> , 3(2), 204-220.	X1: Lingkungan Kerja, X2: Kompensasi, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menganalisis Efek lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervensi di PT Sukses Artha Mulia.	Metode analisis data menggunakan SEM-PLS.	hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan pada Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
					signifikan pada kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada Lingkungan kerja dan kompensasi secara bersamaan mempengaruhi motivasi. Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi tidak berpengaruh dalam memediasi lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Namun, motivasi memiliki efek parsial dalam motivasi.
10	Yusnita, I., Amri, F., & Sari, A. E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel <i>moderating</i> pada pegawai di kantor camat kabupaten kerinci. <i>Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management</i> , 1(3), 427-442	X1: Lingkungan Kerja Fisik X2: Disiplin Y: Kinerja Z: Motivasi Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kabupaten Kerinci Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating.	Partial Least Square (PLS)	Disiplin (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) dengan dimoderasi oleh Motivasi (M), menyatakan terdapat positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja dengan di moderasi Motivasi.

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
11	Yunitasari, F. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan Dan Jembatan Kediri. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB</i> , 10(1).	X1: Motivasi Kerja X2: Pengembangan Karir Y: Kepuasan Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri.	Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS Statistics 25.0	Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
12	Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. <i>Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)</i> , 2(1), 113-122.	X1: Lingkungan Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.	Alat analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM).	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perangkat desa di kecamatan punggelan, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
13	Ayu Maya Sari, A. M. S., Ribhan, R., Erlina, R., & Erlina, R. (2020) <i>The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables.</i>	X: Lingkungan kerja Y: Kinerja Z: Motivasi Kerja	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis	penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil pengujian pada penelitian ini menemukan bahwa lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
			pengaruh langsung lingkungan kerja motivasi kerja karyawan, menganalisis pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja dan menganalisis pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi.		mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi berengaruh positif dan signifikan antara terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
14.	Wardani, W. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediator Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb, 8(2).	X: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui mediator variabel motivasi kerja yang ada di Badan Litbang dan Inovasi Kementerian LHK	Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan metode proportionate random sampling. Data pada penelitian ini dianalisis menggunakan metode path analysis dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.0.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja merupakan variabel yang menjembatani antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
15	Asnawi, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 1(3), 29-48.	X: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel <i>intervening</i> Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi di Divisi Quality Control (QC)	Untuk uji analisis instrumen penelitian digunakan uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik, sedangkan untuk analisis statistik dan analisis hubungan dan pengaruh digunakan korelasi pearsonproduct moment, koefisien determinasi, regresi linear berganda, dan analisis jalur yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 24.0.	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, hasil analisis jalur 2 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Tidak terdapat pengaruh secara langsung antara lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Karyawan Divisi QC pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumiyang ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.165 yang lebih kecil dari pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.457, sehingga dalam penelitian ini motivasi kerja bukan merupakan variabel <i>intervening</i> yang memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
					Karyawan Divisi QC pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumiyang ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.165 yang lebih kecil dari pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.457, sehingga dalam penelitian ini motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening yang memediasi pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
16	Mafra, N. U. (2019). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik dengan motivasi sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai PT pegadaian (PERSERO) kantor cabang Palembang. <i>Jurnal Ecoment Global</i> , 4(1), 287450.	X: Lingkungan Kerja Fisik, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	Tujuan penelitian ini adalah selain untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja pegawai juga untuk mengetahui pengaruh motivasi dalam memoderasi hubungan lingkungan kerja fisik dan	Metode penelitian ini menggunakan metode multiple regresssion model	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan nonfisik dan dengan dimoderasi motivasi memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
			nonfisik tersebut.		
17	Moulana, F., Sunuharyo, B. S., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Melalui variabel mediator motivasi.. kerja (studi pada karyawan pt Telkom indonesia, tbk witel jatim selatan, jalan a. Yani, Malang). Brawijaya University.	X: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran umum mengenai lingkungan kerja , kinerja karyawan , dan motivasi kerja.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan angket yang dianalisis menggunakan analisis jalur.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening/varia bel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
18	Josephine, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). Agora, 5(2).	X: Lingkungan Kerja, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i> pada PT. Trio Corporate	Sampel yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh dan dianalisis dengan teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling).	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja berpengaruh terhadap

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
			Plastic (Tricopla).		Kinerja Karyawan; dan Motivasi Kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
19.	Bana, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan <i>Transformasional</i> Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam), Kota Kendari). Jurnal Bisnis dan Manajemen, 3(1).	X: Kepemimpinan Transformasional X2: Lingkungan Kerja Fisik, Y: Kinerja, Z: Motivasi Kerja.	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh motivasi kerja.	Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square(PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor PDAM Kota Kendari, Lingkungan kerja fisik dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor PDAM Kota Kendari, Motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor PDAM Kota Kendari, Motivasi kerja menjadi pemediasi sempurna bagi pengaruh kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja, Motivasi kerja menjadi pemediasi sempurna bagi pengaruh lingkungan kerja fisik dalam meningkatkan kinerja pegawai

NO	Nama peneliti, tahun, judul penelitian.	Variabel penelitian	Tujuan penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
					Kantor PDAM Kota Kendari.
20.	Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> , 14(2).	X: Lingkungan kerja, Y1: Motivasi Kerja, Y2: Kinerja	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan tentang lingkungan kerja, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

C. Kerangka Berpikir

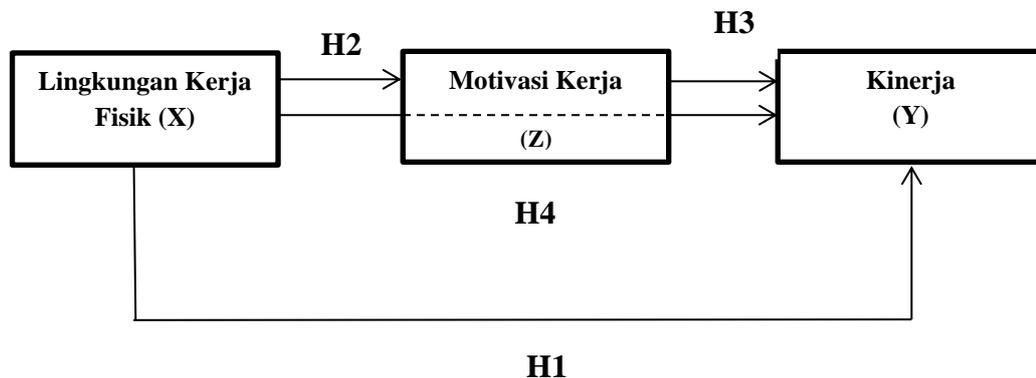
Kerangka berpikir berkaitan dengan teori yang berhubungan dengan identifikasi suatu faktor sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir merupakan dasar pemikiran peneliti yang terdiri dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan. Kerangka berpikir memuat teori, dalil dan konsep dasar dalam penelitian (Syahputri *et al.*, 2023). Melalui kerangka berpikir, penulis dapat menjelaskan secara tegas mengenai asal-usul variabel dan alasan penggunaan variabel serta teori yang akan diteliti (Murdiyanto, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mafra, 2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Dengan didukung oleh hasil penelitian yang

dilakukan (Bana, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian dari (Fitriani *et al.*, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Khasanah, 2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja. Selain itu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Khasanah, 2021) juga menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan didukung dengan hasil penelitian dari (Bana, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bana, 2016) menjelaskan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya, maka dapat dibuat sebuah kerangka penelitian sehingga dapat memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang diteliti. Penelitian ini memiliki variabel independen yakni Lingkungan Kerja Fisik (X), variabel mediasi yakni Motivasi Kerja (Z), dan variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, untuk menjelaskan masalah yang diteliti, dibuatlah gambaran kerangka berpikir sebagai berikut:



Sumber: Modifikasi dari (Bana, 2016), (Putra & Khasanah, 2021)

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian

D. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang berupa jawaban sementara atas suatu rumusan masalah serta penelitian yang harus diuji lebih lanjut atas kebenarannya (Zaki & Saiman, 2021). Hipotesis disusun berdasarkan pemahaman proses mengenai media landasan yang menjelaskan mengenai teori dan dalil dengan kasus atau fenomena yang menjadi objek penelitian (Yam & Taufik, 2021). Berdasarkan pada penelitian terdahulu serta kerangka konseptual, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja yang paling dekat hubungannya dengan aktivitas pegawai. Jadi, semakin baik kualitas lingkungan kerja fisik akan menumbuhkan rasa semangat bekerja dalam diri pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan rasa nyaman dan aman yang kemudian dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bana, 2016), (Mafra, 2019), (Yusnita *et al.*, 2021), (Wangi *et al.*, 2020), (Rastana *et al.*, 2023), (Rohmaniah *et al.*, 2023),

(Rianda & Winarno, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marlius & Sholihat, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat berpotensi untuk memicu semangat pegawai sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya, namun lingkungan kerja yang memiliki resiko tidak membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas dapat memberikan dampak negatif yang dapat mengakibatkan kesalahan dalam mengerjakan tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₁: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberi rasa aman sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai merasa senang dengan lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa nyaman bekerja sehingga pegawai dapat menggunakan waktu kerjanya secara efektif dan efisien. Dengan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga dapat memberikan dampak yang positif bagi instansi (Rahmi, 2020). Hal ini selaras dengan pendapat Siagian dalam (Fauzi *et al.*, 2023) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi adalah kondisi kerja yang baik, terutama dalam hal lingkungan kerja fisik.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nengsih & Armida, 2022) dan (Putra & Khasanah, 2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Begitupula sebaliknya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Asih & Novita, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menciptakan kualitas kinerja yang baik dibutuhkan dorongan yang membantu pegawai untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Dengan memiliki semangat kerja yang tinggi mampu menciptakan peningkatan pada hasil yang mereka kerjakan. Hal ini memerlukan peran instansi untuk membangun dorongan yang mampu mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerja sehingga pegawai dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan instansi. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang tercipta dalam diri pegawai sehingga pegawai melakukan suatu pekerjaan yang terarah serta menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang sebaik mungkin yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja pegawai hingga pegawai dapat berkontribusi dalam upaya mencapai tujuan instansi (Tirta, 2023).

Motivasi kerja ialah perasaan yang dapat menggerakkan diri pegawai secara terstruktur dan terarah hingga dapat mencapai tujuan organisasi (Rulianti & Nurpribadi, 2023). Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Khasanah, 2021), (Bana, 2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Dan hasil penelitian dari (Tirta, 2023), (Dewi & Trihudyatmanto, 2020), (Yunitasari, 2021), (Sidharta *et al.*, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Guna meningkatkan kinerja pegawai, maka perusahaan dapat mengambil langkah dengan lebih memperhatikan keadaan lingkungan kerja pegawai dan pemberian motivasi kerja yang dapat mendorong pegawai untuk menjalankan tugas secara optimal sehingga dapat mencapai tujuan instansi (Hermawan & Rahadi, 2021). Keadaan kerja yang baik membuat tempat kerja lebih menyenangkan sehingga dapat memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan senang hati sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya (Lianasari & Ahmadi, 2022).

Kondisi kerja dapat mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan motivasi yang diberikan oleh instansi sehingga hasil kerja

pegawai meningkat dan sesuai dengan harapan instansi (Asnawi, 2020). Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan (Bana, 2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat memediasi hubungan anatara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Dan didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mafra, 2019) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel motivasi kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi