

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kedua kata tersebut digabungkan menjadi *managere*, yang artinya menangani. Istilah *managere* kemudian diterjemahkan kedalam bahasa Inggris menjadi *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* untuk merujuk pada orang yang menjalankan fungsi tersebut. Dalam bahasa Indonesia, *management* diterjemahkan menjadi manajemen yang berarti pengelolaan, menurut Husaini Usman dalam (Salehah, 2020).

Pengertian yang diberikan Terry lebih mengarah pada pengelolaan pekerjaan melalui fungsi manajemen yang populer diakronimkan sebagai POAC yaitu *Planning*, *Organizing*, *Actuating* dan *Controlling*, R. Terry dalam (Sinambela, 2019).

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, maka organisasi harus memberikan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menciptakan daya saing organisasi (Fadhil, 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian tindakan yang mengelola sumber daya manusia, berfokus pada praktik dan kebijakan (Yuniarsih, 2018). Ada empat fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia (Irmayanti, 2021) diantaranya yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan melibatkan penyusunan rencana mengenai kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi. Hal ini mencakup menetapkan jumlah dan kualifikasi yang diperlukan untuk menjalankan semua program kerja guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* mencakup merancang struktur organisasi yang menjelaskan hubungan antara pekerjaan, personil, dan faktor-faktor lainnya. Ini menjadi dasar untuk menempatkan individu-individu sesuai dengan keahlian mereka dalam struktur tersebut, dengan prinsip “*put the right men in the right job*”.

c. Pengarahan / Penggerakan (*Directing/leadership*)

Fungsi *directing* adalah mengarahkan individu agar bekerja dan berpartisipasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tugasnya, menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi *controlling* bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pelaksanaan rencana dan pencapaian tujuan dapat diukur dan dinilai.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Samudra & Siswanto, 2020), Motivasi merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Mengembangkan berkaitan dengan dorongan untuk melakukan sesuatu, sedangkan sikap melindungi atau memelihara berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan untuk terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Menurut (Andius Gulo, 2024) motivasi kerja adalah bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, Menurut Sutrisno, dkk. (2022:10) dalam (Andius Gulo, 2024) motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, (Septiadi *et al.*, 2020) dalam (Syahputra *et al.*, 2023). Sedangkan menurut (Umar & Norawati, 2022) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan satu aktivitas tertentu, oleh

karena itu karena motivasi sering kali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

b. Teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang berkaitan dengan motivasi (Wijaya & Manurung, 2021) sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan Maslow Abraham Maslow menyatakan bahwa ada tingkat kebutuhan yang penting bagi seseorang dari tingkat lowest-level basic need through the highest-order need. Tingkat tersebut meliputi:
 - a. *Physiological Needs*, kebutuhan ini menyangkut kebutuhan yang paling mendasar dan merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis seperti makan, minum, sandang, tidur, seks dan tempat tidur.
 - b. *Safety Needs*, kebutuhan ini menyangkut kebutuhan rasa aman, mendapatkan perlindungan, perlakuan yang adil, pension dan jaminan hari tua.
 - c. *Social Needs*, kebutuhan ini berupa kebutuhan ingin dicintai, kebutuhan akan persahabatan, hubungan yang harmonis, kebutuhan perasaan untuk dihargai, berprestasi dan berpartisipasi.
 - d. *Esteem Needs*, kebutuhan ini bersifat egoistik dan berkaitan erat dengan status seseorang. Semakin tinggi status seseorang, maka akan semakin tinggi pula kebutuhannya seperti kebutuhan ingin

berprestasi, kepercayaan, kepandaian yang sempurna, mampu untuk mengerjakan tugas.

- e. *Self Actualization Needs*, kebutuhan ini merupakan yang tertinggi untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal, yaitu setiap orang ingin mendapatkan pengakuan, ingin mengembangkan dirinya secara terusmenerus, dan ingin menjadi orang yang mampu. Berdasarkan paparan di atas, maka dapat dimaknai bahwa seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok terlebih dahulu, sebelum memulai mengarahkan pada pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi.
2. Teori Dua Faktor Teori motivasi dua faktor ini dikemukakan oleh Herzberg, dan beliau menyimpulkan bawah terdapat dua kelompok faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu:
 - a. Pemuas kerja yang berkaitan dengan isi pekerjaan (motivator), faktor-faktor sumber kepuasan kerja adalah motivator yang meliputi promosi prestasi, promosi jabatan, atau kenaikan pangkat, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggungjawab.
 - b. Penyebab ketidakpuasan kerja yang berkaitan dengan suasana kerja (faktor higienis), faktor-faktor ketidakpuasan kerja meliputi kondisi kerja, hubungan antarpribadi, gaji, pengawasan dan sebagainya. Penerapan teori motivasi

tersebut bersumber pada kepuasan kerja yang dapat memotivasi pada pekerjaan karyawan, namun faktor ketidakpuasan kerja juga diperlukan agar motivasi dapat berfungsi.

3. Teori Kebutuhan McClelland David McClelland menjelaskan tiga tipe dasar kebutuhan motivasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan untuk berkuasa (*the need for power*), manusia mempunyai keinginan berkuasa tinggi, mempunyai perhatian besar untuk menanamkan pengaruh dan mengendalikan. Umumnya mereka selalu mencari posisi untuk memimpin, penuh daya, pintar bicara, keras kepala, suka memerintah serta gembira jika berpidato.
- b. Kebutuhan untuk afiliasi (*the need for affiliation*), manusia mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya senang dicintai dan cenderung tidak menyukai kesendirian karena diasingkan oleh lingkungan sosial. Sebagai individu mereka senang membina hubungan sosial, menikmati rasa keakraban dan saling pengertian, selalu siap menghibur dan menolong orang yang kesulitan serta menyenangkan persahabatan.
- c. Kebutuhan untuk berprestasi (*the need for achievement*), manusia yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi mempunyai keinginan tinggi untuk sukses yang sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Mereka

mempunyai tantangan, berani menghadapi kesulitan, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi serta cenderung menonjolkan diri. Ketika kebutuhan yang sangat kuat berada pada diri individu, maka efeknya adalah memotivasi individu tersebut untuk menggunakan tingkah laku yang diarahkan untuk upaya pemuasan akan kebutuhan.

c. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Terdapat 2 jenis motivasi kerja antara lain motivasi positif dan motivasi negatif (Suswanti, 2022) yaitu:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah sebuah dorongan yang bertujuan untuk secara proaktif memberikan dukungan kepada karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat mereka dalam bekerja. Tingkat motivasi kerja tinggi berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang luar biasa dan peningkatan kinerja yang lebih optimal.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif dapat terjadi ketika dalam upaya mendorong karyawan yang kurang mematuhi setiap aturan dengan cara yang kurang positif. Jika karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan, langkah-langkah tertentu biasanya diambil oleh perusahaan sebelum menerapkan hukuman. Ini dimulai dengan memberikan peringatan tertulis kepada karyawan agar mereka memperbaiki kinerja mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika karyawan tetap tidak mematuhi aturan, maka langkah kedua

adalah memanggil mereka untuk bertanggung jawab atas kinerjanya. Langkah ketiga melibatkan pemberian hukuman atau sanksi kepada karyawan yang masih enggan memperbaiki kinerja mereka.

d. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan diadakannya motivasi kerja, menurut Hasibuan dalam (Hatimah *et al.*, 2021) sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan Perusahaan
4. Meningkatkan kondisi karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi tanggungjawab terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja (Gomes dalam Khaeruman *et al.*, 2021: 31-32) sebagai berikut:

1. Faktor-faktor Individual
 - a. Tujuan-tujuan (goals)
 - b. Kebutuhan-kebutuhan (needs)
2. Faktor-faktor Organisasional
 - a. Pembayaran atau gaji (pay)

- b. Keamanan pekerjaan (job security)
- c. Sesama pekerja (co-workers) atau kerjasama
- d. Pengawasan (supervision)
- e. Pujian (praise).

f. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja Menurut Soepriyadi, dkk. (2022:209) dalam (Andius Gulo, 2024) adalah sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif dan kreativitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain

atau atas kehadak sendiri, sedangkan kreativitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Herlinda *et al.* (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Budiarti (2020:92) Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Nitisemito dalam (Arianto, 2013) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Saputra, 2021).

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis (Sedarmayanti, 2017) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti
 1. Pusat kerja
 2. Kursi
 3. Meja dan lain-lain.
 - b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja pegawai berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Afandi, 2018:66) sebagai berikut:

1. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
2. Rencana pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
3. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat virtual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawainya. Privasi yang dimaksud adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Visual privacy berarti keleluasaan visual atau yang dilihat sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendegaran.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:44) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja

Dalam hubungan dengan rekan kerja ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai 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. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini seringkali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap pegawai yang sedang bekerja.

4. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam lingkungan kerja, yang menunjukkan sejauh mana organisasi menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara efektif.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Rivai & Basri dalam (Sinambela, 2019) Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Kinerja, yang juga dikenal sebagai *job performance* atau *actual performance* dalam bahasa Inggris, merujuk pada tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Ini tidak berkaitan dengan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan lebih kepada bagaimana bakat dan kemampuan tersebut tercermin dalam hasil kerja nyata. Kinerja adalah hasil nyata dari kemampuan yang diterapkan dalam tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi menurut Armstrong dan Baron dalam (Sinambela, 2019).

Kinerja merujuk pada prestasi individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas, hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki di dalam sebuah organisasi, serta mencakup bagaimana individu diharapkan berperilaku dan berfungsi sesuai tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat di artikan, kinerja adalah hasil nyata dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai. Hasil ini dicatat dengan teliti sehingga Tingkat pencapaian kinerja dan peristiwa yang terjadi dapat dinilai dengan akurat.

Menurut priansa, (2018) mengemukakan bahwa meningkat kinerja umumnya melibatkan peningkatan kinerja di tingkat organisasi dan individu. Kinerja yang tidak optimal di tingkat organisasi dapat disebabkan oleh tidak optimal dalam kepemimpinan, manajemen yang kurang profesional, atau sistem kerja yang tidak efektif dapat menyebabkan penurunan kinerja di tingkat organisasi. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang lebih baik dan mengatasi tantangan yang muncul dalam usaha meningkatkan kinerja, tindakan yang sesuai perlu diambil, Schaffer dalam penelitian Sospelissa, (2020) mengusulkan berbagai strategi yaitu:

1. Seleksi tujuannya adalah untuk mengutamakan penyelesaian masalah yang paling mendesak, menangani biaya yang berlebihan, meningkatkan kualitas, mencapai target kerja, dan memastikan semua masalah tersebut di selesaikan sepenuhnya.

2. Spesifikasi dari hasil yang diinginkan haruslah konkret, dapat diukur, dapat dicapai, realistis, dan memiliki batas waktu.
3. Berkomunikasi yang jelas.
4. Alokasi tanggung jawab, perusahaan harus mendistribusikan atau menetapkan tugas dan kewajiban kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuan mereka.
5. Luas proses, kesuksesan dalam mencapai tujuan bisa menjadi dasar untuk mengulangi proses dengan tujuan yang berbeda atau memperluas tujuan yang sudah ada.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Gibson dalam (Paparang, 2021), antara lain:

1. Faktor individu

Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

2. Faktor organisasi

Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).

3. Faktor psikologis

Faktor psikologis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

c. Indikator Kinerja

Kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator menurut Utami *et al.* dalam (Muliawati, 2020), diantaranya:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja mengacu pada tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Dapat dinilai berdasarkan segi akurasi ketepatan waktu, kerapian, kecepatan, serta keterampilan bekerja dalam menyelesaikan tugas.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yang memadai menunjukkan pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan produktif. Ukuran kinerja dapat dinyatakan dalam jumlah presentase antara *output* aktual dan *output* target sesuai dengan periode dan waktu yang telah ditetapkan.

3. Keandalan

Keandalan yang tinggi menunjukkan pegawai dapat diandalkan dan dipercaya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Mencerminkan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas dengan tingkat kemauan, ketelitian, dan semangat yang tinggi.

4. Sikap Kooperatif

Sikap kooperatif penting untuk membangun team work yang solid dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta berperilaku sopan dan jujur. Mampu bekerja sama dengan pimpinan, rekan kerja, dan orang lain dalam melaksanakan suatu tugas.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Siti Husnalia, dkk. (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Husnalia, dkk. (2022), berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai pengaruh dari lingkungan kerja dan stress kerja dan dampaknya terhadap kinerja guru PNS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar selama pandemi Covid-19 berlangsung dan sedang berlaku *system Work From Home* (WFH). Latar belakang masalah yang di kaitkan dengan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja guru selama masa Pandemi Covid-19 dan pemberlakuan kegiatan *Work From Home* (WFH). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Metode Kuesioner. Responden penelitian ini berjumlah 42 guru PNS yang bekerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar.

Kesimpulan pertama dari pengujian ini terletak pada lingkungan kerja, yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh

terhadap variabel kinerja para guru PNS yang bekerja di MAN 1 Blitar, selama pembelajaran dengan di berlakukan *system Work From Home* ketikan kondisi pandemi Covid-19 sedang berlangsung. Berdasarkan hasil uji pada variabel stress kerja, diketahui bahwa stress kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja para guru PNS yang bekerja di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar, bahwa jika stress kerja semakin tinggi maka akan berdampak pada kinerja para guru yang semakin tinggi pula, para guru mengalami stres dengan kondisi di saat melaksanakan WFH, akan tetapi mereka tetap termotivasi. dalam melakukan pekerjaan mengajar siswanya selama Covid-19 ini tengah berlangsung. Kesimpulan terakhir yaitu, diketahui pengaruh pada lingkungan dan stress kerja ketika dilakukan pengujian secara bersama dan dampaknya pada kinerja guru yang sudah termasuk dalam kategori Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada MAN 1 Blitar, selama pembelajaran dengan di berlakukan WFH, ketika pandemi Covid-19 tengah berlangsung.

2. Darwin, dkk. (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Darwin, dkk. (2022), berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Rancangan penelitian menggunakan rancangan penelitian kuantitatif pendekatan statistik

inferensial. Populasi penelitian ini berjumlah 22 orang. Metode sampel menggunakan metode sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan sebesar 0,134 yang lebih besar dari nilai signifikan 0,05 dan nilai t hitung sebesar 1,565 yang lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,093. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,003 yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,384 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,093. Sedangkan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 26,038 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,493. Nilai koefisien determinasi yang terdapat pada nilai adjusted R square sebesar 0,705 artinya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 70,5 persen sisannya 29,5 persen dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model analisis.

3. Anur Achsanuddin & Muhammad Yusuf (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Anur Achsanuddin & Muhammad Yusuf (2022), berjudul “Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap”. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat Kabupaten Sidrap. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif karena data penelitian merupakan angka-angka yang diolah menggunakan aplikasi spss 20. Dengan populasi 45 dan sampel berjumlah 31 responden teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linear sederhana dengan variabel motivasi (X) dan kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dari hasil regresi linier sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS, maka diperoleh persamaannya adalah $Y = 6,592 + 0,664X$, dimana bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 6,592 (positif) menyatakan bahwa jika tidak adanya motivasi kerja (X) maka produktivitas kerja (Y) adalah 0,664, artinya produktivitas kerja pegawai masih tetap walaupun motivasi kerja terhadap Y bernilai nol. Jika ada penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja pegawai. Sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor samsat Kabupaten Sidrap.

4. Alvonso Fanisius Gorang, dkk. (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Alvonso Fanisius Gorang, dkk. (2022), berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor”. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang (individu) atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dalam periode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi sedangkan analisis data secara signifikan dengan uji-t dan uji-F.

Kesimpulan penelitian ini adalah secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,030 < 0,05$. Secara parsial Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Secara parsial Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas $0,002 < 0,05$. Secara simultan variabel

Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja pegawai di perseroan terbatas pegadian cabang kalabahi(Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$.

5. Mochamad Rofik (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Rofik (2022), berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Madu Baru D.I Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Madubaru kabupaten Bantul DIY. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik Populative Random Sampling dengan sampel yaitu sebanyak 40 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda yang diolah dengan program SPSS 17.0.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.MADU BARU dengan nilai regresi sebesar 0,247 yang artinya 0,247 lebih dari 0 dan kurang dari 1 ini berarti bahwa setiap adanya peningkatan kualitas lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan, Motivasi kerja menunjukan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.MADU BARU dengan nilai regresi sebesar 0,544 yang artinya 0,544 lebih dari 0 dan kurang dari 1 ini berarti bahwa setiap adanya

peningkatan motivasi kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

6. Kariyamin, dkk. (2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Kariyamin, dkk. (2023), berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Kendari Sulawesi Tenggara. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 33 pegawai Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Kendari Sulawesi Tenggara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 24. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara parsial maupun simultan variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD). Berdasarkan hasil dari karakteristik responden dan hasil analisis data pada pengujian hipotesis secara parsial, hasil penelitian ini menyarankan agar Pemerintah Provinsi dan Kepala Badan sebaiknya lebih mendorong peningkatan motivasi, kompetensi, dan keadaan lingkungan kerja agar kinerja para pegawai dalam pelayanan kepegawaian pada Badan

Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah semakin meningkat, misalnya, melalui pendidikan dan pelatihan, peningkatan insentif, dan bonus kesejahteraan, dan juga melengkapi fasilitas pegawai dalam hal ini adalah sarana dan prasarana. Hasil penelitian ini juga menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain dalam mengukur kinerja pegawai agar wawasan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dapat bertambah.

7. Rizhna Lia Putri & Irwansyah (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Rizhna Lia Putri & Irwansyah (2024), berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Dengan jumlah populasi sebanyak 50 pegawai, metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif digunakan. guna memastikan bahwa seluruh populasi dijadikan sampel, maka teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengolahan data yang digunakan meliputi uji instrumen data, uji hipotesis t dan F, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, serta uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji penelitian diketahui bahwa nilai koefisien korelasi motivasi kerja sebesar 0,658 yang berarti motivasi kerja memiliki korelasi “sangat kuat” terhadap kinerja, dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,434 atau 43,4% dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja

pegawai, dibuktikan dengan uji hipotesis t yang menunjukkan bahwa t hitung $> t$ Tabel, atau $6,062 > 2,011$ dan nilai sig value $0,000 < 0,05$, Sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar $0,663$ yang berarti lingkungan kerja memiliki korelasi yang “kuat” terhadap kinerja dan kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar $0,440$ atau 44% . Hal ini dilihat pada hasil uji koefisien determinasi, dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan uji hipotesis t yang menunjukkan bahwa t hitung $> t$ Tabel, atau $6,139 > 2,011$ dan nilai sig value $0,000 < 0,05$. Dan secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja yaitu sebesar $0,677$ dan memiliki kontribusi sebesar $0,458$ atau $45,8\%$ yang dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi, lalu motivasi kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan pada nilai $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau $19,847 > 3,159$ nilai sig $0,000 < 0,05$. Yang berarti variabel yang diteliti oleh penulis semuanya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

8. Khoirul Nisa Putri Santosa (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Khoirul Nisa Putri Santosa (2024), berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kalangan Kabupaten Klaten”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan, maka dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis yang pertama diperoleh padanan

regresi yaitu $Y = 1,782 + 0,184X_1 + 0,472X_2$ menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F- tabel yaitu $24,043 > 3,11$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan. Variabel Lingkungan Kerja pegawai memperoleh hasil t-hitung lebih kecil daripada t-tabel yaitu $2,220 < 1,663$ dengan signifikan $0,029 < 0,05$, disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan. variabel kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t tabel yaitu $5,643 > 1,663$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan.

9. Saifullah, dkk. (2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Saifullah, dkk. (2024), berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo)”. Tujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan paradigma eksplanatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan teknik sampling jenuh/penuh. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 39 orang karyawan PT. Windu

Persada Cargo. Pengujian data dilakukan dengan program spss menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian dengan uji hasil t pada variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikans $0,001. < 0,05$. Dari uji hasil t pada variabel motivasi kerja menyatakan bahwa signifikans uji hasil t lebih kecil dari 0,05. ($p < 0,05$) dan hasil nilai T hitung sebesar : 5,177. $> T$ tabel 2,028, maka $H_0.2$ ditolak dan $H_{a.2}$ diterima. Dan nilai koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar : 1,520. Kontribusi pengaruh variabel independence motivasi kerja(X_2) terhadap kinerja pegawai(Y) dalam penelitian ini adalah sebesar : 42%. Variable Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap variable Kinerja Karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) secara simultan. Dalam hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikan untuk pengaruh simultan Kepemimpinan(X_1) dan Motivasi Kerja(X_2) terhadap variable Kinerja Karyawan(Y) adalah $0,001. < 0,05$ dan F hitung 32,210. $> F$ tabel 3,16. Hal juga ini membuktikan bahwa $H_0.3$ ditolak dan $H_{a.3}$ diterima. Kontribusi variabel variable kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap variable kinerja karyawan adalah sebesar: 64,2%. Hasil penelitian ini menunjukkan variable kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variable kinerja karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo) yang dimilikinya.

10. Muh Risdal (2024)

Penelitian Muh Risdal (2024), berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mappedeceng Kabupaten

Luwu Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh para pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 45 orang ditentukan menggunakan metode sampling yang disebut teknik sampling jenuh. Sampel dari penelitian ini seluruh pegawai kantor Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara yaitu terdapat 28 pegawai ASN dan 17 tenaga honorer total semua pegawai yang ada sebanyak 45 orang.

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja (variabel X) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (variable Y) Kantor Camat Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai Kantor Camat Mappedeceng, maka semakin tinggi pula hasil kinerja pegawai, atau sebaliknya. Nilai koefisien determinasi 0.461 berarti bahwa 46,1% perubahan kinerja disebabkan oleh variable motivasi kerja sisanya 53, 9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Siti Husnalia, dkk. (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar	Hasil penelitian terakhir menunjukkan, terdapat pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru PNS di Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar.
2	Darwin, dkk. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
3	Anur Achsanuddin & Muhammad Yusuf (2022)	Dampak Motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Sidrap	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika ada penurunan terhadap motivasi kerja maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			pegawai. Jadi motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
4	Alvonso Fanisius Gorang, dkk. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor	Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai.
5	Mochamad Rofik (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja menunjukan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Karyawan di PT. Madu Baru D.I Yogyakarta	pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. MADU BARU
6	Kariyamin, dkk. (2023)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Penelitian ini menemukan bahwa secara parsial maupun simultan variabel motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah (BPPRD).
7	Rizhna Lia Putri & Irwansyah (2024)	Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan	Hasil uji penelitian diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja yaitu sebesar 0,677 dan memiliki kontribusi sebesar 0,458 atau 45,8% yang dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi, lalu motivasi kerja

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			dan lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8	Khoirul Nisa Putri Santosa (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kalangan Kabupaten Klaten	Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan.
9	Saifullah, Rd. Kusyeni, dkk. (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Windu Persada Cargo (Wpc Cargo)	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Windu Persada Cargo (WPC Cargo)
10	Muh Risdal (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara	Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja (variabel X) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

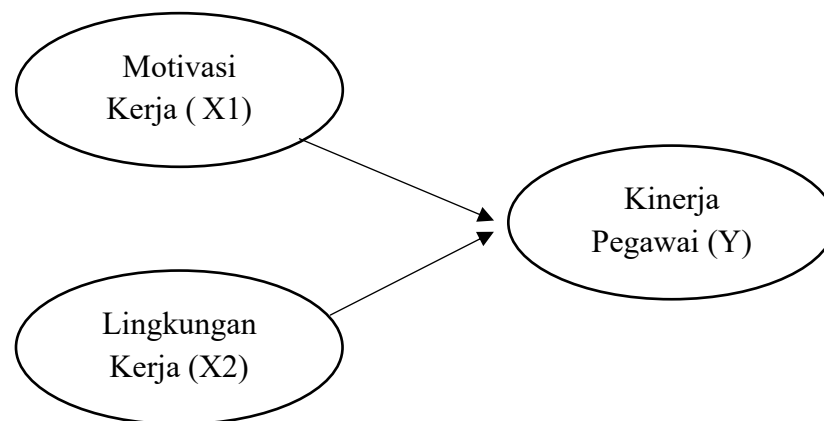
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			pegawai (variable Y) Kantor Camat Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara.

C. Kerangka Konseptual Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berfikir merupakan suatu gambaran skematis tentang arah dari penelitian yang dilakukan, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan, untuk kerangka konseptual dari peneliti sebagai berikut motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dalam pencapaian suatu tujuan perlu adanya suatu dorongan yang dapat menggerakkan pegawai untuk semangat dalam bekerja.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga menjadi hal terpenting dalam melakukan pekerjaan karena lingkungan kerja yang nyaman dapat melancarkan kinerja pegawai. Dari uraian diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas mengenai teori teori mengenai variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (Lingkungan Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai) serta teori-teori yang menghubungkan ketiga variabel tersebut, maka diharapkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah masih ada hubungan antara variabel independent terhadap variable dependent.

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Dalam hal ini, hipotesis sangat berkaitan dengan perumusan masalah, karena perumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang harus dijawab pada hipotesis, dan dalam menjawab rumusan masalah hipotesis haruslah berdasarkan pada teori dan data empiris (Sijal, 2024).

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sabbang Kabupaten Luwu Utara.