

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Definisi Motivasi

Dalam mengelola sumber daya manusia, pemberian motivasi kerja kepada karyawan sangat penting agar mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan sesuai dengan situasi kerja yang mereka hadapi. Enny (2019) motivasi adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan kerjasama kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini karena setiap individu memiliki perasaan, keinginan, dan kebutuhan yang mempengaruhi kemampuannya, yang kemudian mendorong mereka untuk berperilaku dan bertindak. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja. Ada yang bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan, sementara ada juga yang bekerja untuk mencapai prestasi tertentu. Dengan demikian, makna motivasi bisa berbeda-beda bagi setiap orang, tergantung pada tempat dan situasi masing-masing individu.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Dewi (2018) motivasi merupakan pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan, pendekatan untuk memahami berbeda beda karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut Shidiq dan Azizah (2019) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu di penuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi adalah energi yang memicu dorongan dalam diri untuk mencapai tujuan tertentu. Dari berbagai defenisi yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah serangkaian upaya yang dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhannya.

Namun, memenuhi kebutuhan tersebut tidaklah mudah tanpa usaha yang maksimal. Dalam proses pemenuhan kebutuhan, seseorang akan bertindak berdasarkan dorongan dari dalam dirinya, serta mengikuti dorongan hati dan perilaku mereka.

Dari beberapa definisi tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi berperan penting dalam kepuasan dan kinerja karyawan, karena setiap individu memiliki motivasi yang berbeda-beda, baik untuk memenuhi kebutuhan ekonomi maupun untuk mencapai prestasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan sesuai dengan situasi kerja yang mereka hadapi. Meskipun motivasi beragam, tujuannya tetap sama, yaitu untuk membantu individu memenuhi kebutuhannya melalui usaha yang maksimal.

2.1.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan memberikan motivasi dalam sebuah perusahaan adalah untuk mendorong dan memacu pegawai agar bekerja dengan lebih tekun, efisien, dan efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Tujuan dari motivasi H, Tanjung dan R, veriyadna (2021) adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menggefektifkan pengadaan karyawan, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat bahan baku.

Manfaat motivasi dalam H, Tanjung dan R, veriyadna (2021) adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menggefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

berbagai aspek yang dapat mendorong atau menghalangi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat, dedikasi, dan produktivitas tinggi. Menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan hidup**

kebutuhan dasar karyawan yang harus dipenuhi agar mereka dapat bekerja dengan baik. Kebutuhan hidup mencakup hal-hal seperti gaji atau upah yang memadai, tunjangan, dan jaminan kesehatan. Karyawan yang kebutuhan hidupnya terpenuhi akan merasa lebih aman dan stabil, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja. Ini adalah kebutuhan dasar yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum karyawan dapat termotivasi untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi.

2. **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan ini berkaitan dengan harapan dan rencana karyawan untuk masa depan, seperti jaminan pekerjaan yang aman, peluang untuk pengembangan karir, dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Karyawan yang merasa ada prospek yang jelas untuk masa depan mereka di organisasi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menunjukkan kinerja yang baik. Dengan kata lain, kebutuhan masa depan ini mendorong karyawan untuk berpikir jangka panjang dan berusaha mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka melalui kontribusi mereka di tempat kerja.

3. **Kebutuhan harga diri**

Penghargaan ini dapat berupa pengakuan terhadap hasil kerja yang baik, penghormatan dari rekan kerja dan atasan, serta kepercayaan yang diberikan oleh organisasi. Karyawan yang merasa dihargai akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kebutuhan ini juga mencakup perlakuan yang adil dan penghormatan terhadap hak-hak karyawan.

4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhan ini merujuk pada keinginan karyawan untuk mendapatkan pengakuan atas pencapaian dan kontribusi mereka di tempat kerja. Pengakuan ini bisa berupa penghargaan, promosi, atau bahkan sekadar pujian verbal dari atasan. Karyawan yang prestasinya diakui cenderung merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga meningkatkan rasa kepuasan kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja adalah tanda-tanda atau ukuran yang digunakan untuk menilai tingkat motivasi seorang karyawan dalam bekerja. Indikator ini membantu organisasi atau manajer untuk mengidentifikasi apakah karyawan merasa termotivasi, serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mereka. Menurut Afandi (2018) dalam Palinggi *et al.* (2022) mengemukakan beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Balas jasa

Balas jasa merujuk pada imbalan yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan, baik dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, atau tunjangan lainnya. Karyawan yang merasa bahwa balas jasa yang diterima sesuai dengan usaha, kontribusi, dan tanggung jawab mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Jika balas jasa dianggap adil dan memadai, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja mencakup lingkungan fisik tempat kerja, seperti suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, keamanan, dan kebersihan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan merasa lebih betah dan termotivasi untuk bekerja. Kondisi kerja yang baik juga mencakup aspek-aspek seperti jam kerja yang fleksibel, kebijakan cuti, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Lingkungan kerja

yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan stres, dan mengurangi produktivitas.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja mencakup segala sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya, seperti peralatan kantor, akses teknologi, ruang kerja yang memadai, ruang istirahat, dan fasilitas pendukung lainnya. Ketersediaan fasilitas yang memadai akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan efektivitas kerja. Fasilitas yang baik menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi mereka.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merujuk pada pencapaian karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang merasa bahwa usahanya diakui dan prestasinya dihargai cenderung lebih termotivasi. Pengakuan terhadap prestasi dapat berupa pujian, penghargaan, atau peluang untuk promosi. Ketika karyawan merasa prestasi mereka diakui, mereka akan lebih bersemangat untuk terus memberikan yang terbaik.

5. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan atas kinerja, kontribusi, dan usaha mereka. Ini dapat berupa pujian, ucapan terima kasih, penghargaan, atau bahkan promosi. Pengakuan ini penting untuk menunjukkan bahwa pekerjaan karyawan dihargai dan diakui. Pengakuan yang tulus dari atasan dapat meningkatkan rasa percaya diri dan memotivasi karyawan untuk terus berkinerja baik dan berkontribusi lebih banyak.

Menurut (Hafidzi *et al.*,2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang

menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun indikator dari motivasi bekerja yaitu :

1. Kebutuhan fisik Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari daya daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghagaan Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.5 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut rahayu dan rushadiyati (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tadaknya alat alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai semua peralatan dan fasilitas yang digunakan, serta kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang diterapkan dan pengaruh dari pekerjaan tersebut, baik secara individu maupun kelompok. Menurut jufrizen dan rahmadhani (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut riski elita rosihana (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala

sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Menurut (Putri *et al.*, 2018) lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana pekerjaan karyawan mempengaruhi kinerja mereka, keselamatan dan kualitas kehidupan kerja. (Parashakti *et al.*, 2020) menjelaskan lingkungan kerja merupakan komponen penting bagi karyawan saat menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja dengan fasilitas lengkap, serta hubungan harmonis antar karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Jika lingkungan kerja buruk dan tidak dapat memenuhi kebutuhan, maka dapat mengganggu konsentrasi dan keharmonisan antar karyawan serta mempengaruhi efisiensi kerja.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja pegawai akan menciptakan rasa puas bagi pekerja dalam sebuah organisasi.

2.1.6 Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja menurut Jayani dan Syamsir (2018) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan pekerjaan dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi atau organisasi. Pribadi (2022) jadi kesimpulannya tujuan dari lingkungan kerja adalah untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, aman dan nyaman sehingga membuat pegawai merasa betah dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta produktivitas mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan pegawai dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik, sehingga pekerjaan di dalam suatu organisasi atau instansi dapat berjalan dengan lancar dan optimal.

2.1.7 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

berbagai elemen yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, kesehatan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Faktor-faktor ini dapat bersifat fisik maupun sosial, dan dapat memberikan dampak positif atau negatif terhadap suasana kerja serta kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan Menurut faida (2019) adapun faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan sosial

Merujuk pada interaksi dan komunikasi antara rekan kerja, atasan, dan bawahan. Lingkungan kerja yang sehat ditandai dengan hubungan sosial yang baik, di mana terdapat saling pengertian, kerjasama, dan dukungan antar karyawan. Hal ini berpengaruh pada kenyamanan dan motivasi kerja karyawan.

2. Kelembaban

Kelembaban di tempat kerja mengacu pada tingkat kelembaban udara di lingkungan tersebut. Kelembaban yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat mempengaruhi kesehatan dan kenyamanan karyawan. Kondisi kelembaban yang ideal membantu menjaga konsentrasi dan produktivitas kerja.

3. Bau

Bau di lingkungan kerja, baik itu dari bahan kimia, makanan, atau sumber lainnya, dapat mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan karyawan. Bau yang tidak sedap atau menyengat dapat menyebabkan gangguan pernapasan, sakit kepala, atau menurunkan fokus kerja.

4. Siklus udara

Mengacu pada sirkulasi udara yang baik di tempat kerja. Udara yang segar dan bersih penting untuk kesehatan karyawan. Sistem ventilasi yang baik akan membantu mengurangi kadar polutan dan menjaga kualitas udara yang optimal, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

5. Penerangan

Penerangan yang cukup dan sesuai di tempat kerja sangat penting untuk menjaga kesehatan mata, mengurangi kelelahan, dan meningkatkan produktivitas. Pencahayaan yang buruk dapat menyebabkan ketegangan mata, sakit kepala, dan menurunkan konsentrasi karyawan.

6. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja mencakup kebersihan ruang kerja, fasilitas, dan peralatan. Lingkungan kerja yang bersih dapat mencegah penyebaran penyakit, meningkatkan kenyamanan, dan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan.

7. Keamanan

Merujuk pada kondisi lingkungan kerja yang aman dari potensi bahaya fisik, seperti kecelakaan, kebakaran, atau pencurian. Keamanan yang baik akan membuat karyawan merasa terlindungi dan nyaman dalam bekerja.

8. Getaran mekanis

Getaran yang berasal dari mesin atau peralatan di tempat kerja dapat mengganggu kenyamanan dan kesehatan karyawan, seperti menyebabkan kelelahan, gangguan pendengaran, atau masalah kesehatan lainnya. Pengendalian getaran mekanis penting untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.8 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi dan Khair (2020) dalam Susanti dan Mardika (2021), indikator lingkungan kerja mencakup beberapa aspek penting yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai. Berikut adalah penjelasan dari masing-masing indikator tersebut:

1. Fasilitas

Merujuk pada sarana dan prasarana yang disediakan di tempat kerja, seperti peralatan, ruang kerja, dan area istirahat. Fasilitas yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

2. Kebisingan

Tingkat suara yang ada di lingkungan kerja. Kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan pegawai, sehingga berdampak negatif pada kinerja mereka.

3. Sirkulasi udara

Kualitas dan aliran udara di ruang kerja. Sirkulasi udara yang baik penting untuk menjaga kesehatan dan kenyamanan pegawai. Udara yang segar dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi rasa lelah.

4. Hubungan kerja

Dinamika interaksi antarpegawai, termasuk komunikasi, kerjasama, dan dukungan sosial di tempat kerja. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang positif dan meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai.

Dengan memperhatikan indikator-indikator ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

1. Pencahayaan

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

2. Warna

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

3. Udara

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

4. Suara

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

2.1.9 Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan sangatlah penting demi kemajuan instansi/organisasi, karena jika kinerja karyawan baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai. Berikut ini adalah beberapa pengertian dari kinerja karyawan menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut: Menurut (Wijonarko *et al.*, 2022) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Adapun Jayanti dan Syamsir (2018) kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Sutrisno Pribadi (2022), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Sitinjak *et al.*, 2021) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Akhmad Fauzi (2020) kinerja adalah tindakan -tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya.

Fahmi (2017) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya Sinambela (2018), mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi kinerja karyawan menurut berbagai ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa poin penting yang dapat diambil dari definisi tersebut adalah:

1. Hasil Kerja: Kinerja diukur dari hasil atau pencapaian yang dicapai dalam jangka waktu tertentu.
2. Tanggung Jawab: Kinerja menekankan pentingnya tanggung jawab individu atau kelompok dalam menjalankan tugas.
3. Legalitas: Kinerja harus dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan etika.
4. Pengukuran: Kinerja dapat diukur dan dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan.
5. Kesediaan dan Kemampuan: Kinerja mencerminkan kesediaan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

2.1.10 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018) faktor faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat mendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai secara individu. Berikut adalah indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai atau karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan kemampuan pegawai atau karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memalsimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai atau karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja

merupakan suatu tingkat dimana pegawai atau karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai atau karyawan terhadap kantor.

Adapun menurut Afandi (2018) dalam Palinggi *et al.* (2022) indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas

hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas

hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

4. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

5. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Berdasarkan berbagai pemahaman diatas mengenai indikator kinerja karyawan yaitu suatu ukuran keberhasilan atau suatu pencapaian perusahaan untuk para karyawannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

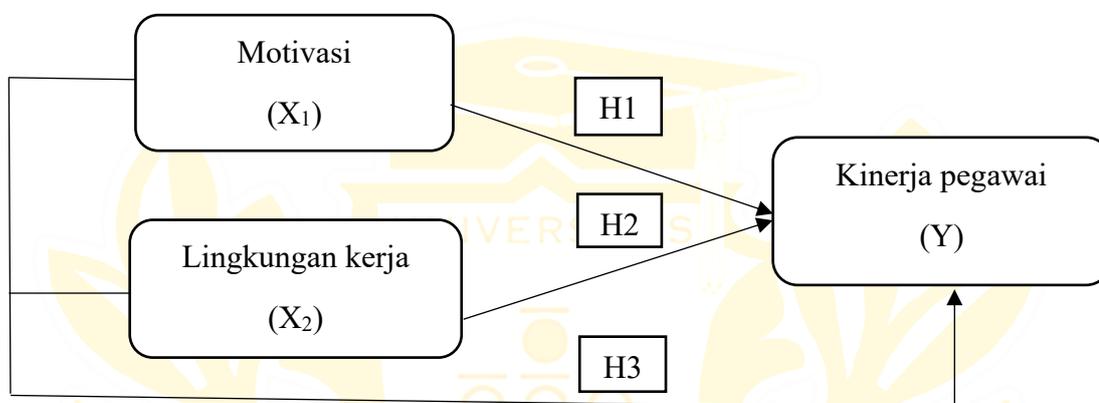
NO	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Izzatin i'tamara, Hafid kholidi hadi (2021)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan di perumda air minum tirta lestari kab. Tuban serta menerapkan metode kuantitatif	Hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawan dengan meningkatkan faktor-faktor motivasi untuk mempertahankan kinerja.
2.	Three nun arsy (2019)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada kantor	Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif	Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

		wilayah kementerian hukum dan ham jakarta)		
3.	Hanna asyifa, elmira siska, natal indra (2023)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT angkasa pura support	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa pura support
4.	Indri astuti, lestari sinaga, nurmansyah (2022)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro kota depok	Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif	Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan usaha mikro depok hal ini dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel hasil penelitian dengan pendekatan kuantitatif menunjukkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

				pada dinas koperasi dan usaha mikro di kota depok yaitu sebesar 50,4%
5.	Darwin, yonathan palinggi, agustinus diju (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT dinas pendidikan kecamatan sebulu kabupaten kutai kartanegara	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif	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
6.	Fitria marisya (2022)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Al bilad tour and travel sumatra selatan	Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka dan pengolahan analisis statistik	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT AI bilad tour and travel dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisienan determinasi α sebesar 0,413

2.3 Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir adalah panduan atau struktur konseptual yang digunakan untuk merumuskan dan menyusun pemikiran dalam mengkaji suatu masalah atau fenomena tertentu. Dalam konteks penelitian atau analisis, kerangka berpikir membantu peneliti atau analis untuk mengidentifikasi dan mengorganisir berbagai konsep, teori, dan hubungan antar variabel yang relevan dengan topik yang sedang dikaji.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar 2.3 di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja secara bersamaan akan memberikan dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian khusus pada kedua aspek ini untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan rinci tentang bagaimana sebuah konsep atau variabel diukur atau diobservasi dalam suatu penelitian. Definisi ini memberikan panduan konkret bagi peneliti untuk memastikan bahwa variabel variabel yang diteliti dapat diukur atau diamati dengan cara yang konsisten dan dapat direplikasi.

1. Variabel bebas (independent variabel)

Variabel bebas adalah variabel dalam penelitian yang dianggap sebagai penyebab atau faktor yang mempengaruhi variabel lain. Biasanya disimbolkan dengan X. Variabel bebas adalah variabel yang dimanipulasi atau di ubah oleh peneliti untuk melihat pengaruhnya terhadap variabel lain. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2)

2. Variabel terikat (dependent variable)

Variabel terikat adalah variabel dalam penelitian yang diukur atau diamati untuk melihat pengaruh dari variabel bebas. Variabel ini dianggap sebagai hasil atau efek dari perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Biasanya disimbolkan dengan Y. Variabel dependent yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

No	Nama variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala pengukuran
1.	Motivasi (X_1)	salah satu faktor penting dalam keberhasilan kerjasama kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. (Enny, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Balas jasa - Kondisi kerja - Fasilitas kerja - Prestasi kerja - Pengakuan dari atasan (Afandi, 2018) dalam Palinggi <i>et al.</i> (2022)	Skala <i>likert</i>
2.	Lingkungan kerja (X_2)	lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas - Kebisingan - Sirkulasi udara - Hubungan kerja 	Skala <i>likert</i>

		(Jufrizen Dan Rahmadhani, 2020)	(Fachrezi, 2020) dalam Susanti dan Mardika (2021)s	
3.	Kinerja pegawai (Y)	mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. (Sinambela, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas - Inisiatif - Ketelitian - Kreatifitas (Afandi, 2018) dalam Palinggi <i>et al.</i> (2022)	Skala <i>likert</i>

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan sementara yang di buat berdasarkan teori, observasi, atau pengetahuan yang ada, yang digunakan untuk menjelaskan suatu fenomena atau hubungan antara variabel variabel dalam penelitian.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Ada Pengaruh Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

H₀₁: Tidak Ada Pengaruh Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

H₂: Ada Pengaruh Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

H₀₂: Tidak Ada Pengaruh Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

H₃: Ada Pengaruh Hubungan Antara Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara.

H₀₃: Tidak Ada Pengaruh Hubungan Antara Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Provinsi Sumatra Utara.

