

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah merupakan fasilitas atau tempat yang berperan sekali dalam suatu organisasi. Produktivitas dan kinerja pegawai akan tinggi jika lingkungan kerja memberikan dukungan penuh bagi pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) “Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan”.

Menurut Komarudin (2011:88) “Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai dalam melakukan tugasnya”.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja pegawai, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan dapat mendukung kinerja seorang pegawai.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, menurut Sedarmayanti (2013:26) lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang sangat dibutuhkan makhluk hidup untuk mempertahankan kehidupan yaitu untuk proses metabolisme. Jika udara di sekitar tempat kerja kotor maka kadar oksigen di udara telah berkurang dan bercampur dengan gas yang dapat membahayakan kesehatan. Sumber udara segar adalah adanya tumbuhan di sekitar tempat kerja.

2) Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang baik itu adalah yang mampu membuat ruangan menjadi lebih nyaman sehingga akan membantu terciptanya kinerja yang lebih baik bagi pegawainya.

3) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi, sehingga dapat menurunkan produktivitas kinerja pegawai.

Oleh karena itu penanggulangan kebisingan juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja.

4) Penggunaan warna pada dinding ruangan

Warna bisa mempengaruhi jiwa manusia, sebenarnya bukan hanya warna yang diperhatikan, tapi komposisi warnanya juga harus diperhatikan.

5) Kelembaban udara

Bila kelembaban udara ruang kerja melebihi dari kelembaban yang nyaman, maka penguapan keringat sewaktu bekerja akan terhambat, sehingga terjadi keterlambatan pelepasan panas tubuh ke udara di lingkungan kerja. Pegawai akan merasakan kondisi kerja yang pengap sehingga mengurangi kapasitas dan efisiensi kerja.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk pegawai dalam menjalankan kegiatan dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2013:23) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja, atau pun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”.

Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

- 1) Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.
- 2) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana pegawai merasa baik, komunikasi terbuka dan lancar antara rekan kerja dan pimpinan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:46) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui:

a. Lingkungan fisik

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Bau yang tidak sedap di tempat kerja
- 4) Dekorasi di tempat kerja
- 5) Keamanan kerja

b. Lingkungan kerja non fisik

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan pegawai yang diarahkan atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Dalam dunia kerja, pegawai pasti memiliki semangat dalam bekerja. Semangat inilah yang menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau instansi. Dengan kata lain semangat ini dapat diartikan sebagai motivasinya untuk bekerja.

Menurut Widodo (2015:100) “Motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan”.

Menurut Siagian (2012:135) “Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau penggerak”. Motivasi merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuannya berupa tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajibannya guna mencapai maksud dan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Juliningrum dan Sudiro (2013:669) “Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk mengarahkan tugas dalam lingkup pekerjaannya”. Motivasi terbentuk

karena adanya kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan, karena hal ini akan meningkatkan kinerja suatu organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan suatu organisasi, begitu pula sebaliknya bagi organisasi yang motivasi kerja anggotanya lemah maka akan dapat dipastikan organisasi tersebut akan mengalami stagnasi bahkan kemunduran.

2. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146), mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

3. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Motivasi Positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi dengan kinerja baik.

b. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Teori-teori tentang Motivasi

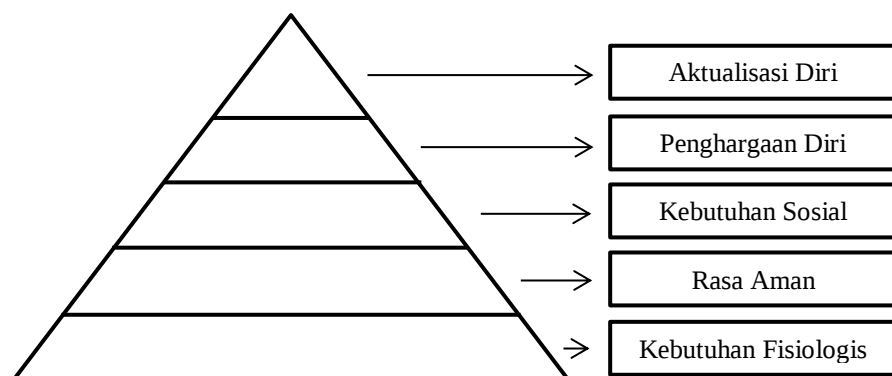
Terdapat teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu:

a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow yang dialihbahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan.

- 2) Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dalam perusahaan, seperti halnya jika kita ingin dihargai orang lain maka kita pun harus menghargai dan menghormati orang lain.
- 4) Kebutuhan pengakuan, salah satu ciri manusia adalah mempunyai harga diri, karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.
- 5) Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.



Gambar 1.
Hierarki Kebutuhan Maslow

- b. Teori Kebutuhan McClelland's (*McClelland's Theory of Needs*)
Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:131), mengungkapkan teori Mc.Clelland bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi:

- 1) Kebutuhan akan pencapaian (*nAch*) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- 2) Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi (*nAff*) adalah keinginan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat.

c. *Teori X dan Y Mc. Gregor*

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:136), mengungkapkan teori X dan Y, Douglas McGregor mengusulkan dua sudut yang berbeda mengenai manusia, satu sisi secara mendasar negatif dengan diberi label teori X, dan yang satu sisinya lagi secara mendasar positif dengan diberi label teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa dua sudut pandang sifat manusia tersebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para pekerjanya.

Di bawah ini adalah asumsi-asumsi dari setiap teori, yaitu:

- 1) Teori X (negatif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya.

- 2) Sedangkan Teori Y (positif) mengasumsikan bahwa pekerja pada dasarnya senang bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat menawarkan diri dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, pekerja melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang alami seperti istirahat atau bermain dan oleh karena itu rata-rata orang dapat belajar menerima.

d. *ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh Mangkunegara (2015:98), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- 1) *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- 2) *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

5. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori kebutuhan Abraham Maslow yang kami kutip dalam Sofyandi dan

Garniwa (2014:102), indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar dan merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Need*)

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua pada saat mereka sudah melewati batas usia pensiun.

c. Kebutuhan Sosial (*Social Need*)

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan untuk memiliki persahabatan, berinteraksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan adanya kelompok kerja yang kompak, bekerjasama (*team work*) dan sebagainya.

d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi, pengakuan atas kemampuan dan keahlian serta efektivitas kerja.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization Need*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses

pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seorang pegawai. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki pegawai tersebut.

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu instansi terhadap pegawainya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. SMK – SMAK Bogor biasanya melakukan penilaian hasil kinerja melalui evaluasi-evaluasi yang diadakan secara rutin baik bulanan, triwulanan, maupun tahunan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)”. Menurut Edison (2016:190) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) “Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) “Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material”.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari apa yang telah dilakukan dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku.

Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 pasal 4 yaitu terdiri atas 2 unsur yaitu:

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2. Perilaku Kerja
 - a. Orientasi Pelayanan
 - b. Integritas
 - c. Komitmen
 - d. Disiplin
 - e. Kerjasama

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu sedangkan perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang seharusnya dilakukan atau tidak

dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian, tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berikut ini adalah hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 3.
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
1	Rusmawita (2016) Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 5, Mei 2016 ISSN: 2302-2019	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara	Analisis regresi linear berganda	1. Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas

				Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara
2	Saptono, Iddianor Mahyuddin, Gerilyansyah Basrindu (2017) Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Vol 1, No 1 – September 2017 e-ISSN 2580-9695	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas	Teknik Analisis Inferensial	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas 3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kapuas.

3	Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Poltak Pardamean Simarmata, Doris Yolanda Saragih (2018) Jurnal EK&BI, Volume 1, Nomor 2 Desember 2018 ISSN: 2620-7443	Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kantor Walikota Pematangsiantar	Analisis Regresi Linear	1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor walikota Pematangsiantar 2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor walikota Pematangsiantar 3. Secara bersamaan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor walikota Pematangsiantar
4	Joni Heruwanto, Dede Septian, Ergo Nurpatria Kurniawan (2018) Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol. 15 No. 02 – Desember 2018 ISSN 1858-1048	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Putra Taro Paloma Bogor	Analisis regresi linier ganda	3. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT. Putra Taro Paloma 4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pada PT. Putra Taro Paloma

5	Adhy Wijaya, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang (2020) Center of Economic Student Journal Vol. 3 No. 2 (2020) Hal. 151- 157 ISSN : 2621-8186	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi berganda	Motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pare- Pare
---	---	---	---------------------	--

E. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman dan menenteramkan, kondisi kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan ini tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dirasakan pegawai dapat berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja pegawai itu sendiri.

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari aktivitas kerja seorang pegawai, baik berupa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Tempat kerja dimana seseorang mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu, baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melakukan aktivitas secara maksimal, sehat, aman dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi serta mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga cukup mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Menurut Mulyadi (2015:89) “Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu”. Menurut Rivai dalam Mulyadi (2015:90) “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

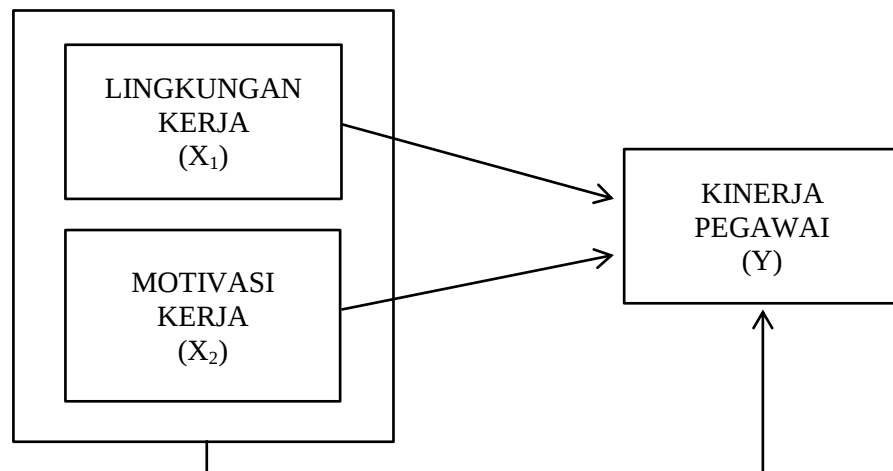
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang mendukung dan hubungan yang baik antar pegawai di tempat kerja memacu kinerja pegawai untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut dapat membuat pegawai tetap fokus dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan motivasi kerja maka pegawai akan semakin bersemangat untuk mencapai tujuannya.

Dengan diberikannya motivasi seperti tunjangan, jaminan keselamatan kerja, penghargaan dari atasan dan fasilitas yang memadai dinilai sangat membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan pegawai yang tidak mendapatkan motivasi membuat kinerja pegawai tersebut menjadi berkurang atau menurun. Jika lingkungan tersebut bersih, aman dan nyaman, terpenuhi fasilitasnya dan pegawai mendapat motivasi dari atasan seperti penghargaan pegawai terbaik maka pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan lebih baik dan meningkat.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian tentang hubungan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai SMK - SMAK Bogor sebagai berikut ini:



Gambar 2.
Kerangka Pemikiran

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas maka hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Rusmawita, 2016) Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 5, Mei 2016 ISSN: 2302-2019)
- H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Saptono, dkk, 2017) Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Vol 1, No 1 – September 2017 e-ISSN 2580-9695)
- H₃ : Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Hengki Mangiring, dkk, 2018) Jurnal EK & BI, Volume 1, Nomor 2 Desember 2018 ISSN: 2620-7443)