

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **1. Motivasi Kerja**

###### **a. Pengertian motivasi kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memicu seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dirinya untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia dan upaya dalam menyelesaikan tugas. Motivasi adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai, suatu tujuan (9).

Selain itu Motivasi adalah konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan kekuatan bertindak pada atau di dalam setiap individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (10). Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan defisiensi secara fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif (11).

Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk berperilaku dalam upaya mencapai suatu tujuan. Motivasi lebih dipahami sebagai bentuk perilaku manusia yang sesuai dengan keinginan akan pencapaian tujuan yang diimpikan. Motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang berperan dalam membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berkaitan dengan aktivitas di lingkungan kerja (12). Faktor motivasi muncul dari sikap karyawan dalam merespons situasi kerja yang dihadapinya. Motivasi juga dapat dipahami sebagai dorongan internal yang mendorong pegawai untuk bertindak secara terarah guna mencapai tujuan organisasi.

Kekuatan motivasi ini dapat mendorong seseorang untuk berperilaku aktif dan bekerja dengan penuh semangat, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, motivasi juga dipengaruhi oleh kebutuhan dan insentif yang ada di sekitarnya. Motivasi kerja berfungsi sebagai jembatan yang memperlancar pencapaian tujuan baik bagi individu maupun organisasi. Melalui peningkatan semangat dan keinginan untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi, motivasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja serta mencapai kepuasan bagi semua pihak.

Selain pengaruh internal, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kebutuhan individu. Dengan motivasi yang kuat, individu dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Motivasi kerja tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan, tetapi juga melibatkan pengalaman dan proses yang dilalui menuju tujuan tersebut.

#### **b. Beberapa variabel yang mempengaruhi motivasi kerja**

Beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja (13). Berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut yaitu :

##### 1. Gaji yang sesuai

Gaji yang sesuai mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa gaji yang diterima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab, akan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.

## 2. Perlakuan yang adil

Keadilan dalam perlakuan mencakup pemberian tugas, pemberian penghargaan, promosi, serta perlakuan interpersonal di tempat kerja. Ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil, mereka akan merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi. Ketidakadilan dapat menimbulkan demotivasi dan menurunkan loyalitas karyawan.

## 3. Lingkungan kerja yang menarik

Lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan menarik dapat menciptakan suasana kerja yang positif bagi karyawan. Faktor ini mencakup aspek fisik seperti kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, serta aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang menarik berkontribusi pada peningkatan kepuasan dan motivasi kerja.

## 4. Pimpinan yang berwibawa

Kepemimpinan yang berwibawa mencakup kemampuan atasan dalam memberikan arahan, mengambil keputusan tegas, serta menjadi teladan bagi bawahannya. Pemimpin yang dihormati mampu menciptakan suasana kerja yang disiplin namun tetap terbuka, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan.

### a. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja Frederick Herzberg dalam dengan teorinya Teori Dua Faktor (*hygiene factor, motivator factor*) (14). Memiliki indikator:

## 1. Gaji

Gaji merupakan kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila gaji yang diberikan tidak memadai atau kurang kompetitif, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.

## 2. Kondisi kerja

Kondisi fisik kerja salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Seperti kebersihan ruang kerja, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang stabil, serta ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja (seperti peralatan operasional, perangkat lunak, dan sarana penunjang lainnya) sangat menentukan sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugasnya secara optimal.

## 3. Supervisi

Supervisi merujuk pada interaksi antara karyawan dan atasan, yang meliputi dukungan, bimbingan, serta komunikasi yang efektif. Ketidakpuasan dapat muncul akibat supervisi yang buruk, sementara supervisi yang baik hanya berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan tersebut, tanpa secara langsung meningkatkan motivasi karyawan.

## 4. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal di tempat kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, turut memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan. Komunikasi yang terbuka, saling menghargai, dan adanya rasa saling percaya menjadi kunci penting dalam membangun kerja sama tim yang solid.

## 5. Penghargaan atas hasil kerja karyawan

Penghargaan atas hasil kerja karyawan merupakan bentuk pengakuan yang diberikan organisasi terhadap prestasi, usaha, dan kontribusi karyawan. Penghargaan dapat berupa pujian, penghargaan formal, insentif, maupun pengakuan nonmaterial. Dalam teori Herzberg, penghargaan termasuk faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karena membuat karyawan merasa dihargai dan diakui atas hasil kerjanya.

## 6. Peluang untuk Berkembang

Peluang untuk berkembang adalah kesempatan yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kariernya. Peluang ini dapat berupa pelatihan, pengembangan keterampilan, promosi jabatan, maupun penugasan yang menantang. Faktor ini termasuk faktor motivator karena mampu mendorong karyawan untuk berprestasi, meningkatkan kompetensi, serta berkontribusi secara maksimal bagi organisasi.

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan bagian proses oleh seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan melalui sikap menghormati, membangun komunikasi, menghargai kinerja, serta bersikap objektif demi terwujudnya tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan bersama (9).

Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan melibatkan proses di mana pengaruh yang disengaja diberikan kepada orang

lain untuk memandu, menyusun, dan memfasilitasi aktivitas yang berhubungan dalam kelompok atau organisasi (15). Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi anggota sedangkan kepemimpinan adalah sifat penerapan pengaruh oleh seorang anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lainnya guna mendorong kelompok atau organisasi mencapai tujuan (16).

Kepemimpinan merupakan proses dalam menggerakkan, memengaruhi, mengarahkan, mengoordinasikan, serta memberikan dorongan, instruksi, dan arahan kepada individu atau kelompok, dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditentukan, melalui kemauan dan semangat tanpa unsur paksaan (17).

Kepemimpinan adalah suatu bentuk dominasi yang sengaja atau secara sadar ditunjukkan melalui kemampuan individu dalam memotivasi dan mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu. Hal ini didasarkan pada penerimaan dari kelompoknya, serta didukung oleh keahlian khusus yang sesuai dengan situasi yang dihadapi (18).

Dalam menjalankan suatu organisasi pemimpin harus memberikan pengaruh, mengarahkan, dan memfasilitasi aktivitas serta hubungan di dalam kelompok. Seorang pemimpin adalah individu yang mampu memotivasi dan mengajak orang lain, berdasarkan penerimaan dari kelompok dan keahlian khusus yang sesuai dengan situasi yang dihadapi. Selain itu, kepemimpinan juga mencerminkan pengaruh yang disadari dan diterapkan untuk memandu aktivitas yang berkaitan dengan tugas, sehingga mendorong pencapaian tujuan kelompok atau organisasi.

Seorang pemimpin harus dapat membangun kepercayaan serta memelihara hubungan positif dengan anggota tim, sehingga tercipta suasana kerja yang kolaboratif dan mendukung. Selain itu, kepemimpinan juga menuntut kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat dan strategis,

memastikan setiap langkah yang diambil sejalan dengan visi dan misi organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi kunci utama dalam mendorong kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi.

#### **b. Beberapa variabel yang mempengaruhi kepemimpinan**

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepemimpinan (19). Berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Kematangan emosional.

Kematangan emosional merupakan ciri pemimpin yang stabil dan tenang dalam menghadapi berbagai persoalan. Mereka tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan dan memiliki kemampuan untuk tetap fokus, meskipun dihadapkan pada informasi yang ambigu atau tidak jelas.

##### 2. Komunikatif.

Pemimpin yang berbicara dengan baik dan mudah dipahami, serta menggunakan bahasa yang tepat, akan membuat mereka yang menerima pesan merasa senang dan segera melaksanakan apa yang disampaikan.

##### 3. Memberi keputusan.

Mengambil keputusan dengan berani terhadap masalah yang perlu diselesaikan oleh pimpinan.

##### 4. Memotivasi.

Memberikan dorongan semangat kepada karyawan untuk meraih kinerja yang optimal.

### c. Indikator kepemimpinan

Indikator kepemimpinan transformasional Bass & Avolio (20). Berdasarkan dari teori tersebut diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Idealized Influence.

Pengaruh ideal adalah kemampuan pemimpin dalam menjadi teladan bagi bawahannya. Pemimpin menunjukkan integritas, konsistensi antara perkataan dan tindakan, serta perilaku etis yang tinggi sehingga menimbulkan rasa hormat, kepercayaan, dan kekaguman dari bawahan. Pemimpin dengan pengaruh ideal mampu menanamkan nilai-nilai organisasi dan membangun komitmen karyawan terhadap visi dan tujuan bersama.

#### 2. inspirational Motivation.

Motivasi inspirasional merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi kepada bawahan melalui penyampaian visi yang jelas dan bermakna. Pemimpin mampu mengomunikasikan tujuan organisasi secara optimis dan menantang sehingga bawahan termotivasi untuk bekerja dengan penuh antusias dan memiliki rasa percaya diri dalam mencapai target yang ditetapkan.

#### 3. Intellectual Stimulation.

Stimulasi intelektual adalah kemampuan pemimpin dalam mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, inovatif, dan kritis dalam menyelesaikan permasalahan. Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan ide dan pendapat, serta tidak menyalahkan kesalahan yang

muncul dari proses pembelajaran. Hal ini dapat meningkatkan kemampuan analitis dan inovasi karyawan dalam bekerja.

#### 4. Individualized Consideration.

Perhatian individual merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan perhatian secara personal kepada setiap bawahan. Pemimpin memahami kebutuhan, potensi, dan perbedaan individu serta bertindak sebagai pembimbing atau mentor. Dengan adanya perhatian individual, karyawan merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan diri dan kariernya.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen yang melingkupi karyawan dalam menjalankan tugasnya mulai dari aspek fisik seperti pencahayaan dan suhu, hingga dinamika sosial dan suasana psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja meliputi semua aspek fisik dan sosial yang ada di tempat kerja, yang dapat memengaruhi perilaku serta kinerja individu (9).

Beragam faktor seperti desain ruang kantor, kebijakan manajemen, dan interaksi sosial antar karyawan memiliki peran penting dalam memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang mendukung karyawan untuk menjalankan tugas dengan optimal, sementara lingkungan yang negatif dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan stres.

Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung telah terbukti meningkatkan motivasi dan kreativitas karyawan (11). Sebaliknya, kondisi kerja yang penuh tekanan dan tidak sehat dapat mengurangi produktivitas dan menimbulkan kelelahan. Lingkungan kerja merujuk pada

kondisi atau keadaan di sekitar tempat kita bekerja, yang dapat berdampak pada kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan ini berperan penting dalam mengoptimalkan hasil yang dicapai serta memengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan (21). Terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu Lingkungan kerja fisik mencakup berbagai aspek nyata di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan. Sementara itu, Lingkungan kerja non-fisik mencakup berbagai aspek yang bersifat non-material namun berpengaruh terhadap kondisi psikologis dan emosional karyawan (22).

Semua faktor dalam lingkungan kerja ini berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap cara individu melaksanakan tugas, berinteraksi dengan rekan kerja, serta merasakan pengalaman sehari-hari di tempat kerja. Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan.

Selain itu, hal ini juga mendorong kolaborasi yang efektif, kreativitas, serta inovasi dalam penyelesaian tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik seperti kondisi fisik yang buruk, hubungan sosial yang tegang, atau kebijakan yang tidak adil dapat menimbulkan ketidaknyamanan, stres, penurunan semangat kerja, bahkan berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan.

Peran lingkungan kerja sangat penting dalam menentukan keberhasilan individu dan organisasi secara keseluruhan. Menciptakan lingkungan kerja yang optimal, baik dari segi fisik maupun non-fisik, merupakan langkah krusial untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan mencapai tujuan organisasi

dengan efektif. Lingkungan kerja memiliki peranan yang krusial dalam membentuk motivasi karyawan, suasana yang positif dan mendukung di tempat kerja dapat mendorong karyawan untuk berperform dengan optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat, serta menimbulkan ketidakpuasan di antara para karyawan.

#### **b. Beberapa variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (19). Berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

##### 1. Perencanaan ruang kerja

Perencanaan ruang kerja yang baik, termasuk tata letak dan penataan peralatan yang tepat, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan produktivitas karyawan. Aspek seperti kenyamanan, penampilan karyawan, serta penempatan dan kecukupan peralatan kerja memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung gaya kerja yang efektif.

##### 2. Rancangan pekerjaan

Rancangan pekerjaan mencakup pemilihan peralatan kerja yang tepat serta metode pelaksanaan yang efektif. Penggunaan peralatan kerja yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaannya dapat berdampak negatif terhadap kesehatan dan hasil kerja karyawan.

##### 3. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja, termasuk pencahayaan dan tingkat kebisingan, sangat berpengaruh terhadap kenyamanan pekerja saat menjalankan tugasnya. Sirkulasi udara yang baik, suhu ruangan yang nyaman,

serta pencahayaan yang memadai memiliki dampak signifikan terhadap motivasi dan kenyamanan kerja seseorang.

### **c. Indikator lingkungan kerja**

Terdapat beberapa indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik (23). Berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Penerangan**

Penerangan yang baik merupakan elemen krusial dalam lingkungan kerja, karena berpengaruh langsung terhadap kenyamanan visual dan produktivitas. Penerangan yang memadai dapat mengurangi kelelahan mata serta meningkatkan konsentrasi. Di sisi lain, penerangan yang buruk dapat menyebabkan ketegangan pada mata dan mengurangi kinerja. Maka dari itu, penggunaan lampu dengan intensitas cahaya yang sesuai untuk berbagai aktivitas kerja sangat disarankan.

#### **2. Suhu udara**

Suhu udara yang nyaman memainkan peran penting dalam menjaga kenyamanan fisik dan mental karyawan. Suhu yang terlalu panas atau dingin dapat mengganggu konsentrasi dan menimbulkan ketidaknyamanan. Oleh karena itu, disarankan untuk mengatur suhu ruangan yang nyaman demi mencapai tingkat kenyamanan yang optimal.

#### **3. Fasilitas kerja**

Fasilitas dan alat yang disediakan untuk mendukung tugas karyawan. Dengan adanya fasilitas dan alat yang memadai, motivasi kerja dapat meningkat secara signifikan. Misalnya, penyediaan komputer dengan spesifikasi yang cukup, perangkat lunak yang diperlukan, dan akses internet

yang cepat menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

#### 4. Hubungan karyawan

Hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, serta antar sesama karyawan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Hubungan positif ini berperan penting dalam meningkatkan moral, kerja sama, dan kepuasan kerja. Sebaliknya, hubungan yang buruk dapat menimbulkan konflik dan stres di tempat kerja. Oleh karena itu, penting untuk mendorong komunikasi yang terbuka dan menyelenggarakan kegiatan team building guna memperlerat hubungan antar anggota tim.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian sebelumnya menjadi acuan penting bagi penelitian ini. Penelitian yang relevan dengan topik yang saat ini kita teliti berfungsi sebagai landasan untuk memahami variabel-variabel yang sedang dianalisis. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>Judul, Peneliti dan Tahun Terbit</b>	<b>Variable Penelitian</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan	<b>Variabel Independen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kepemimpinan</li><li>• Kompensasi</li></ul> <b>Variabel Dependen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Motivasi Kerja</li></ul>	<b>Populasi:</b> Seluruh pegawai pada Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan <b>Teknik dan Analisis:</b> Teknik dan analisis dalam penelitian ini meliputi analisis	Kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Judul, Peneliti dan Tahun Terbit	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
( Jaya Muda Hulu, Progresif Buulolo, Anskaria S. Gohae 2021)		regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta pengujian asumsi klasik	
Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. (Dewi Sukaisih, Sunarno, Sutono, 2022)	<b>Variabel Independen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul> <b>Variabel Dependen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinerja pegawai</li> </ul> <b>Variabel Intervening:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja</li> </ul>	<b>Teknik dan Analisis:</b> Teknik dan analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Structural Equation Modeling (SEM).	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Agnicom Padang Pariaman. (Agus Nurofik,Sartika Yuliana,2022)	<b>Variabel Independen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan</li> <li>• Beban kerja</li> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul> <b>Variabel Dependen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja</li> </ul>	<b>Populasi:</b> Seluruh karyawan <b>Sampel:</b> 48 karyawan <b>Teknik Sampling:</b> <i>nonprobability sampling</i> <b>Teknik dan Analisis:</b> Teknik dan analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji asumsi klasik.	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.
Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan	<b>Variabel Independen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan</li> </ul>	<b>Sampel:</b> 35 karyawan <b>Teknik Sampling:</b> Total sampling	Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja memiliki pengaruh

Judul, Peneliti dan Tahun Terbit	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kocok In Café. (Clarisa Maytania, Dodi Kusuma Hadi,2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Budaya kerja</li> </ul> <b>Variabel</b> <b>Dependen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja</li> </ul>	<b>Teknik dan Analisis:</b> Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian tersebut ialah regresi linier berganda.	signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja.
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. (Nurul Amalia,2021)	<b>Variabel Independen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> </ul> <b>Variabel Dependen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja</li> </ul>	<b>Populasi:</b> seluruh pimpinan dan pegawai yang bekerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. <b>Sampel:</b> 48 pegawai <b>Teknik dan Analisis:</b> Teknik dan analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji T).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.
Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.	<b>Variabel Independen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lingkungan kerja</li> <li>• Kemampuan kerja</li> </ul> <b>Variabel Dependen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi kerja</li> </ul>	<b>Populasi:</b> Seluruh karyawan <b>Sampel:</b> 49 Karyawan <b>Teknik dan Analisis:</b> Penelitian asosiatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan Analisis data dilakukan	Lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Judul, Peneliti dan Tahun Terbit	Variable Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Mahmudin Sabilalo, Ummi Kalsum, Muh. Nur, Andi Runis Makkulau,2020)		menggunakan metode Partial Least Square (PLS).	
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. (Husna Purnama, Meilinda Safitri, Mira Agustina,2020)	<b>Variabel Independen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lingkungan kerja</li> </ul> <b>Variabel Dependen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivasi kerja</li> </ul>	<b>Populasi:</b> Seluruh karyawan sejumlah 174 orang <b>Sampel:</b> 87 karyawan <b>Teknik dan Analisis:</b> Penelitian ini menggunakan metode regresi linier sederhana.	Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja.
Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. (Ahmad Fauzi, Fitriani Latief, Shandra Bahasoan,2023)	<b>Variabel Independen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kompensasi</li> <li>Lingkungan kerja</li> </ul> <b>Variabel Dependen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivasi kerja</li> </ul>	<b>Populasi:</b> Seluruh pegawai yang berjumlah 120 orang <b>Sampel:</b> 71 orang <b>Teknik Sampling:</b> <i>Non probability dengan sampling purposive sampling</i> <b>Teknik dan Analisis:</b> Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda.	Kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

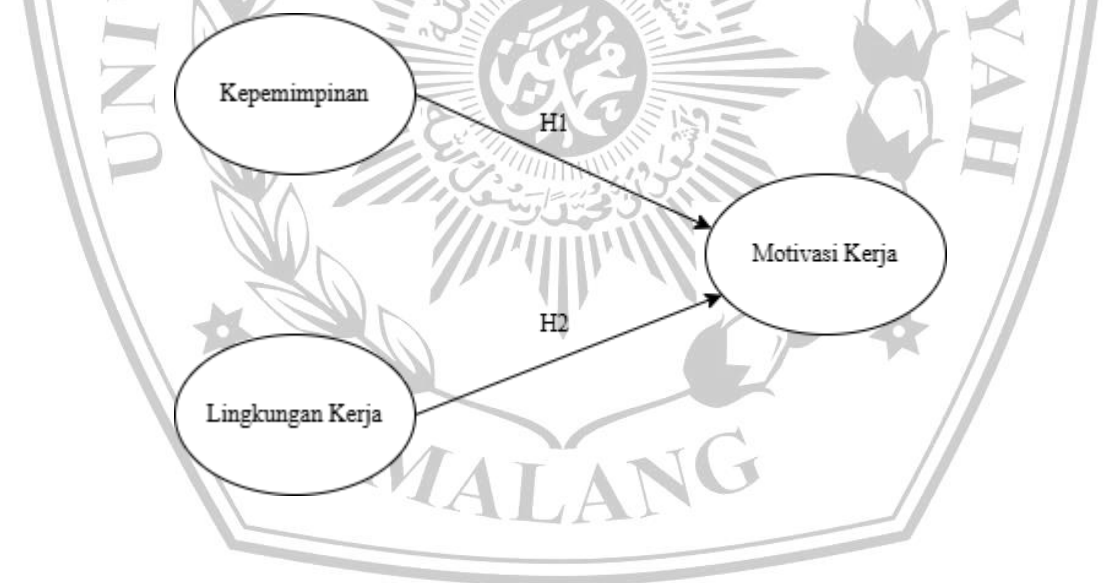
Berdasarkan tabel 2.1 diatas penelitian terdahulu kebanyakan memiliki persamaan dengan hasil penelitian kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, namun terdapat beberapa hasil penelitian yang mendapati bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

motivasi kerja (4), serta penelitian lain juga mendapati hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja (7).

### 2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir mewakili keyakinan tentang bagaimana fenomena (atau variabel atau konsep) tertentu saling berhubungan satu sama lain dan mewakili penjelasan mengapa kita meyakini variabel-variabel tersebut saling berhubungan sama lain (24). Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), variabel terikat yakni Motivasi Kerja (Y).

**Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian**



### 2.4 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara namun dapat diuji yang memprediksi apa yang diharapkan dapat ditemukan dari data empiris. Hipotesis diturunkan dari teori yang mendasari model konseptual dan seringkali bersifat

relasional. Oleh karena itu, hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang disimpulkan secara logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji (24). Berdasarkan kerangka pikir diatas maka terdapat 2 hipotesis sebagai berikut :

### **1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja**

Kepemimpinan salah satu faktor penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Seorang pemimpin yang efektif berperan dalam merencanakan, memberikan informasi, serta membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak yang signifikan bagi semangat dan motivasi kerja tim (2).

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu yang mendapati hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi (25),(8),(26). Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat semakin meningkatkan motivasi. Hal ini membuktikan bahwa pada variable kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan. Maka dapat dianalisis hipotesis sebagai berikut :

**H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja**

### **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang memengaruhi kinerja, kenyamanan, dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik (5). Lingkungan ini terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik, yang keduanya saling berhubungan dan tidak bisa dipisahkan dari upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah

lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan akan sangat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mendapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja (27),(7),(6). Hal ini membuktikan bahwa pada variable lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan. Maka dapat dianalisis hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja**

