

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
1	Josephine & Harjanti (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT. <i>Trio Corporate Plastic</i> (Tricopla)	-Independen Lingkungan kerja -Dependen Kinerja Karyawan -Mediasi Motivasi Kerja	<i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)	Ada hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi sebagai moderator secara positif mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan
2	Moulana, Sunuharyo, & Utami (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)	-Independen Lingkungan kerja -Dependen Kinerja Karyawan -Mediasi Motivasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel motivasi sebagai mediator memiliki pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
3	Rahmawati, Suwasto, & Prastya (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	-Independen Lingkungan kerja -Dependen Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Amalia & Fakhri (2016)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	-Independen Motivasi -Dependen Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Jayaweera (2015)	<i>Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England</i>	- <i>Independent Work Environmental Factors</i> - <i>Dependent Job Performance</i> - <i>Mediation Role of Work Motivation</i>	<i>Hierarchical Regression Analysis</i>	<i>Employee performance variables are influenced by work environment variables mediated by motivation</i>

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian terdahulu

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja Pegawai

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2014), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Ramadhani (2011), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan serta menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dan dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2011), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kegiatan atau pekerjaan yang telah dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab individu atau kelompok.

2.2.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014) , kinerja memiliki beberapa indikator, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas berhubungan dengan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari kesalahan kemudian dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sangat bermanfaat untuk kemajuan suatu organisasi maupun perusahaan.

b. Kuantitas

Kuantitas berkaitan dengan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga dapat terlaksana dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan suatu organisasi maupun perusahaan.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab berhubungan dengan perilaku kerja karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya kemudian mempertanggung jawabkan hasil kerjanya dengan sarana dan prasarana yang telah digunakan.

d. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan kesediaan seorang karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal maupun horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan suatu perusahaan.

e. Inisiatif

Terdapat inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu untuk diperintah.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) , menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2010) , lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

2.2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) , lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang

dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua, yakni :

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai atau karyawan, misalnya kursi, meja dan sebagainya
2. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya pencahayaan, temperatur ruangan, sirkulasi udara, kelembaban udara, kebisingan, bau, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terdapat komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

2.2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja fisik terdiri dari 4 indikator, yakni :

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja dibangun untuk keselamatan kerja, agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai dibutuhkan karyawan untuk menunjang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan karyawan sebagai pendukung dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya tersedianya tempat beristirahat setelah lelah bekerja dan tersedianya tempat untuk beribadah.

4. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan umum yang murah serta mudah diperoleh dapat mendukung karyawan sampai di tempat kerja dengan tepat waktu.

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

1. Hubungan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis. Dengan adanya hubungan yang

harmonis serta kekeluargaan karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Hubungan Atasan Dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai serta menghormati satu sama lain.

3. Kerjasama Antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, jika kerjasama sesama karyawan terjalin dengan baik dan bagus maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2012), motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sedangkan menurut Wilson (2012), motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan.

Menurut Mangkunegara (2014), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa, motivasi adalah suatu dorongan yang dalam diri karyawan guna melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang bertujuan menghasilkan kinerja yang maksimal.

2.2.3.2 Teori-teori Motivasi

Menurut Siagian (2014) ada beberapa teori-teori dalam motivasi, di antaranya adalah :

a. Teori Hierarki Kebutuhan – Maslow

- 1) Kebutuhan fisiologis, termasuk lapar, haus, tempat berteduh, seks, dan kebutuhan badaniah lainnya.
- 2) Kebutuhan rasa aman, misalnya keamanan dan perlindungan terhadap gangguan fisik serta emosional.
- 3) Kebutuhan sosial, misalnya kasih sayang, penerimaan oleh masyarakat, keanggotaan kelompok.
- 4) Kebutuhan penghargaan, misalnya harga diri, status, pengakuan, keberhasilan dan perhatian.
- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri, misalnya kemampuan mencapai sesuatu, kemampuan untuk berkembang serta kemampuan mencukupi diri sendiri.

b. Teori Dua Faktor

Serangkaian kondisi ekstinsik yakni keadaan pekerja yang menyebabkan rasa ketidakuasan (*dissatisfiers*). Faktor-faktor tersebut meliputi upah, keamanan kerja, prosedur organisasi, mutu

dari supervisi teknis dan mutu dari hubungan interpersonal di antara teman setingkat serta dengan atasan dan bawahan. Serangkaian kondisi intrinsik yakni kepuasan kerja terdapat dalam pekerjaan akan mengerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Serangkaian faktor tersebut dinamakan *motivators*, yang meliputi prestasi, tanggung jawab, kemajuan pekerjaan dan kemungkinan untuk berkembang. Kondisi intrinsik dan ekstrinsik yang terpenuhi akan mendorong kepuasan kerja karyawan.

c. Teori ERG (*Existence Relatednes Growth*)

a) *Existence* (Eksistensi)

Berhubungan dengan kebutuhan pemberian keberadaan materil dasar (kebutuhan psikologis dan keamanan)

b) *Relatednes* (Keterhubungan)

Berhubungan dengan hasrat yang dimiliki untuk memelihara hubungan antar individu (kebutuhan sosial dan penghargaan).

c) *Growth* (Pertumbuhan)

Berhubungan dengan kebutuhan intrinsik untuk perkembangan pribadi (kebutuhan aktualisasi diri).

2.2.3.3 Sumber Motivasi

Menurut Suwanto & Priansa (2016) sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah :

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan :

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.2.3.4 Indikator Motivasi Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014) , terdapat beberapa indikator motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan dasar manusia. Misalnya pakaian, makanan, rumah serta seks dan kebutuhan ragawi lainnya.
- b. Kebutuhan keamanan, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang meliputi kasih sayang, rasa dimiliki, persahabatan serta dapat diterima dengan baik.
- d. Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan akan rasa hormat internal, misalnya harga diri dan faktor eksternal, misalnya perhatian, pengakuan serta status.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yakni kebutuhan yang meliputi

pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

2.2.3.5 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012), terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

1) Motivasi Positif

Motivasi positif berarti atasan memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi. Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan semakin meningkat.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif berarti atasan memotivasi dengan cara memberikan hukuman kepada bawahan yang melanggar peraturan. Dengan motivasi negatif semangat bekerja bawahan akan dapat meningkat dikarenakan para karyawan akan takut dihukum.

2.2.3.6 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2012) , terdapat dua metode motivasi yang biasa digunakan oleh perusahaan, yaitu :

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Misalnya penghargaan, pujian, tunjangan hari raya serta bonus.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung semangat kerja sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Misalnya ruang kerja yang terang dan nyaman, kursi yang nyaman, mesin-mesin yang baik dan lain-lain.

2.2.3.7 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2012) , ada beberapa tujuan pemberian motivasi kepada karyawan, yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreatifitas, loyalitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Suatu perusahaan harus mampu untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya, dengan lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai mampu memberikan kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja fisik harus mampu memberikan kenyamanan kepada pegawai, sedangkan lingkungan kerja non fisik akan berpengaruh terhadap semangat setiap pegawai tersebut. Lingkungan kerja harus mampu menciptakan semangat kerja. Suatu lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif terhadap hasil kinerja pegawai.

Setiap perusahaan harus selalu berusaha untuk menciptakan serta memelihara lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman sehingga dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Dengan adanya kenyamanan dan semangat bekerja di dalam diri setiap pegawai diharapkan akan memberi dampak untuk kinerjanya terhadap tugas-tugas yang ditanggungjawabkan kepada karyawan. Lingkungan sangat penting bagi perusahaan untuk diperhatikan jika ingin perusahaannya berkembang, oleh karena itu suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila sumberdaya manusia yang ada didalam perusahaan tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal, sehat, aman dan nyaman.

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja telah dibuktikan oleh Rahmawati, Suwasto, & Prastya (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) yang hasilnya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi

Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan dua hal yang sangat berbeda namun keduanya mempunyai keterkaitan dalam suatu perusahaan, di mana lingkungan kerja pegawai sangat berdampak pada motivasi dalam diri pegawai dalam bekerja, dengan adanya motivasi yang baik akan sangat berguna bagi pegawai dalam upaya membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada motivasi kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, pegawai akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik guna mencapai hasil yang maksimal apabila didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman serta menyenangkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik, misalnya fasilitas yang memadai, kebersihan yang terjaga, aman serta adanya hubungan kerja yang baik antar pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan juga akan meningkat.

Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Prakoso, Astutik, & Ruhana (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2.3.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Hasibuan (2012) , motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang menuntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan pegawai. Apabila kebutuhan pegawai terbeuhi maka, pegawai akan merasa termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi. Meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan cara memberikan motivasi terhadap pegawai. Motivasi sangat penting diberikan kepada pegawai karena akan mendorong serta membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja, adanya motivasi kerja diharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik serta memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

Oleh karena itu motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Amalia & Fakhri (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi

Suatu lingkungan kerja yang baik dan sehat akan berdampak positif terhadap maksimalnya suatu kinerja pegawai. Pegawai akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan optimal apabila didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman serta menyenangkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Dampak yang ditimbulkan dari suatu lingkungan kerja yang sehat dan baik akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, sehingga pekerjaannya berjalan sesuai dengan sesuai apa yang diharapkan. Motivasi kerja yang diberikan oleh atasan dapat mendorong tercapainya suatu kinerja yang baik dari pegawai.

Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi telah dibuktikan oleh Moulana, Sunuharyo, & Utami (2017) , dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan Ahmad Yani Malang) yang hasilnya membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini peneliti berusaha agar dapat mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai mediasi

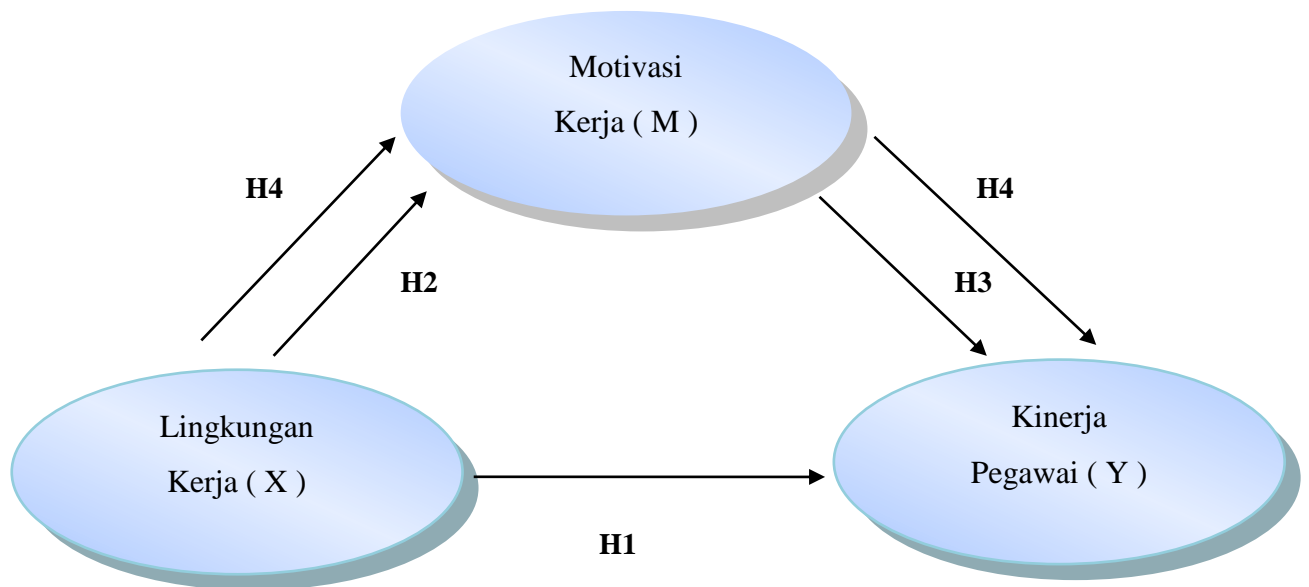
di PT. Kereta Api DAOP 8 Surabaya. Lingkungan kerja adalah keadaan di mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan dukungan lingkungan fisik (sarana dan prasarana) dan lingkungan non fisik (suasana kerja dan hubungan antar rekan kerja). Lingkungan kerja yang tidak baik, misalnya ruangan kerja yang kotor, penerangan yang kurang, keamanan tidak terjamin, fasilitas yang tidak memadai serta hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat pegawai merasa tidak nyaman berada dilingkungan kerjanya.

Sedangkan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman dapat meningkatkan kinerja dari pegawai, karena lingkungan kerja merupakan tempat bagi para pegawai untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai yang baik akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian lingkungan kerja diduga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Motivasi di tetapkan sebagai mediasi karena motivasi tersebut yang akan mempengaruhi dan mendorong kinerja pegawai menjadi meningkat. Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar Wilson (2012).

Dengan demikian seorang pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya begitupun sebaliknya, jika seorang pegawai telah memiliki motivasi kerja didalam perusahaan, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diberikan gambaran kerangka berfikir sesuai dengan permasalahan yang ada, dengan tujuan untuk memahami pola pengaruh tersebut dan dapat menunjukkan hubungan antara variabel maka dapat disajikan bentuk gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan dari yang sudah dipaparkan diatas, dapat dibuat kerangka konsep penelitian yang tampak pada Gambar 2.1 diatas, sedangkan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai

H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H4 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi