

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)**

**HARMINA**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)**

disusun dan diajukan oleh

**HARMINA  
A021191125**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

# SKRIPSI

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)

disusun dan diajukan oleh

**HARMINA**  
**A021191125**

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji  
Makassar, 5 Juni 2023

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si  
NIP. 196206161987022001

Pembimbing Pendamping



Dr. Nur Alamzah, S.E., M.Si  
NIP. 197512202009121001

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM  
NIP. 197705102006041003

# SKRIPSI

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NONFISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil  
Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)

disusun dan diajukan oleh

**HARMINA**  
**A021191125**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 21 Juni 2023 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E.,M.Si	Ketua	
2.	Dr. Nur Alamzah, S.E.,M.Si	Sekretaris	
3.	Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E.,M.Si	Anggota	
4.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E.,M.Si	Anggota	

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E.,MBA.,M.Phil.,DBA.,CWM  
NIP. 197705102006041003

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Harmina  
NIM : A021191125  
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja  
Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening  
(Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten  
Pangkajene dan Kepulauan)**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 17 Maret 2023

Yang membuat pernyataan,



METERAN  
TEMPEL  
FFAKX519688053

Harmina

# PRAKATA

Alhamdulillahrabbi'l'amin, puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan).**" Skripsi ini merupakan tugas akhir dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dari Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti sadari bahwa penyusunan skripsi ini tidaklah mudah dan menghadapi berbagai tantangan. Namun, semua itu dapat terlewati berkat bimbingan, dukungan dan bantuan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc** selaku Rektor Universitas Hasanuddin
2. **Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin
3. **Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.** selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. **Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawansa M.Si., Ph.D., CWM.** selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin periode 2019-2023 atau selama periode perkuliahan peneliti.
5. **Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E., M.Si** dan **Dr. Nur Alamzah, S.E., M.Si.** selaku dosen Pembimbing Utama dan Pendamping atas bimbingan dan arahan berharga selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. **Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si** dan **Dr. Hj. Wardhani Hakim, S.E., M.Si.** selaku dosen Penguji dalam seminar proposal dan ujian akhir skripsi, atas saran-saran bermanfaat yang diberikan untuk penulisan skripsi ini.
7. **Dr. Hj. Jumidah Maming, S.E., M.Si.** selaku dosen Penasihat Akademik atas arahan dan pendampingannya selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

8. **Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis** atas ilmu berharga yang telah diberikan kepada peneliti.
9. **Staf Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis** atas pelayanan terbaik dan bantuan dalam kelancaran proses administrasi skripsi peneliti.
10. **Kepala Dinas (Arisal Hasan S.IP., M.Si) dan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan** atas izin dan bantuan data yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.
11. **Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi** atas pemberian beasiswa KIP Kuliah atau Bidikmisi yang memungkinkan peneliti melanjutkan pendidikan tinggi dengan biaya yang terjangkau.
12. **Orangtua dan Adik-adik di Rumah** yang selalu mendukung, memberi semangat, dan mendoakan peneliti agar segera lulus kuliah dan menjadi Sarjana. Terima kasih sekali lagi kepada Bapak dan Mama yang telah mendukung kebutuhan peneliti sejak awal memasuki perkuliahan hingga saat ini.
13. **Teman-teman terdekat peneliti di Fakultas**, Tiwi, Jumrah, Yuyun, Mutia, Tika, Azmi, Ekki, Tuti, Asmah, dan Muli, terima kasih telah menemani dan memberikan dukungan selama perjalanan kuliah. Tanpa kalian, perjalanan ini tidak akan seberharga dan seberhasil seperti sekarang. Terima kasih banyak!
14. **Keluarga Besar Manajemen dan FEB Angkatan 2019** yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan.
15. **Sobat *Cling*, a.k.a teman-teman dekat peneliti dari SMA**, Atifha, Isma, Mifta, Firda, Itra, dan Hera. Terima kasih atas dukungan, bantuan, dan semangat yang selalu ada buat Mina. Semoga kita selalu bersama, dalam kondisi apapun.
16. **Teman-teman KKN 2022 Perhutanan Sosial Posko Maros 4** atas dukungan, semangat, dan pengalaman berharga selama proses ini.
17. **Seluruh pihak yang mengenal dan turut membantu peneliti** dalam proses penyusunan skripsi ini, mohon maaf tidak dapat disebutkan satu per satu.

18. **Diri saya sendiri**, yang telah melewati perjalanan panjang untuk mencapai tahap ini. Terima kasih atas kesabaran, kerja keras, dan ketekunan yang telah ditunjukkan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga hasil dari jerih payah ini menjadi awal yang baik untuk meraih kesuksesan di masa depan.

Atas segala bantuan yang telah diberikan, peneliti tidak memiliki apapun selain harapan dan doa, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa meridhoi setiap urusan dan membalas jasa-jasa yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa skripsi masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun.

Terakhir, peneliti berharap tulisan ini memberikan manfaat yang luas bagi semua pembaca dan mendapatkan berkah dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Aamiin ya Rabbal 'Alamin.

Makassar, 20 Mei 2023



Harmina



## ABSTRAK

**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)**

***The Influence of Physical and Non-Physical Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variables (A Study at Population and Civil Registration Office of Pangkajene and Kepulauan Regency)***

Harmina  
Siti Haerani  
Nur Alamzah

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Responden penelitian sebanyak 55 pegawai dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling (purposive sampling)* dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur SEM dengan SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja nonfisik tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik juga tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, tetapi lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

*The study analyzes the influence of physical and non-physical work environments on employee performance, with work motivation as an intervening variable. The respondents of this study were 55 employees from the Population and Civil Registration Office of Pangkajene and Kepulauan Regency. The sampling technique used was non-probability sampling (purposive sampling), and data were collected through questionnaires. Data analysis was performed using SEM path analysis with SmartPLS 4th version. The results of the study indicate that the physical work environment has a negative influence on employee performance, while the non-physical work environment does not have an influence on employee performance. The physical work environment also does not affect work motivation, but the non-physical work environment has a positive and significant influence on work motivation. Work motivation has a positive and significant influence on employee performance. However, work motivation cannot mediate the influence of the physical work environment on employee performance, while work motivation can mediate the influence of the non-physical work environment on employee performance.*

*Keywords: Physical Work Environment, Non-Physical Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.5 Sistematika Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	16
2.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik .....	17
2.1.2.2 Lingkungan Kerja Nonfisik.....	20
2.1.3 Motivasi Kerja.....	22
2.1.4 Kinerja Pegawai .....	27
2.2 Penelitian Terdahulu .....	30
2.3 Kerangka Konseptual.....	46
2.4 Hipotesis Penelitian .....	50

<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>51</b>
3.1 Rancangan Penelitian.....	51
3.2 Tempat dan Waktu .....	51
3.3 Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1 Populasi .....	52
3.3.2 Sampel.....	52
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	53
3.4.1 Jenis Data .....	53
3.4.2 Sumber Data .....	53
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	54
3.5.1 Variabel Penelitian .....	54
3.5.2 Definisi Operasional .....	54
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	55
3.7 Instrumen Penelitian .....	56
3.8 Teknik Analisis Data .....	57
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	57
3.8.2 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	58
3.8.3 Analisis SEM-PLS .....	59
3.9 Nilai Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ) .....	59
3.10 Pengujian Hipotesis .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
4.2 Karakteristik Responden.....	67
4.3 Analisis Statistik Deskriptif .....	69
4.3.1 Penentuan Range .....	70
4.3.2 Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel .....	71
4.4 Pengujian Outer Model .....	75
4.4.1 Hasil Uji Validitas Konvergen .....	75
4.4.2 Hasil Uji Validitas Diskriminan .....	76
4.4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
4.5 Pengujian Inner Model.....	78
4.5.1 Evaluasi Model Struktural.....	78
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	79
4.5.3 Pengujian <i>Effect Size</i> ( <i>f Square</i> ).....	80

4.6 Hasil Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	81
4.6.1 Pengaruh Langsung .....	82
4.6.2 Pengaruh Tidak Langsung .....	83
4.6.3 Pengaruh Total.....	84
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis .....	86
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian .....	87
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>99</b>
5.1 Kesimpulan.....	99
5.2 Saran.....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>111</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
2.1	Teori Dua Faktor Herzberg.....	24
2.2	Hasil Penelitian Terdahulu .....	31
3.1	Data Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pangkajene dan Kepulauan .....	52
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	55
3.3	Skala Likert .....	57
4.1	Karakteristik Responden Penelitian.....	67
4.2	Statistik Deskriptif.....	69
4.3	Interpretasi Rata-rata Skor Tanggapan Responden .....	71
4.4	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	71
4.5	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik..	72
4.6	Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Kerja .....	73
4.7	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai .....	74
4.8	Hasil Uji Validitas Konvergen .....	75
4.9	Validitas Diskriminan Menurut Nilai HTMT .....	77
4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	77
4.11	Analisis Nilai Inner VIF .....	78
4.12	Pengujian Koefisien Determinasi.....	79
4.13	Pengujian <i>f Square</i> .....	80
4.14	Pengaruh Total .....	84
4.15	Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	86

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
1.1	Capaian Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pangkajene dan Kepulauan Tahun 2022 .....	5
2.1	Model Teori Herzberg dalam Mempengaruhi Motivasi .....	25
2.2	Kerangka Pikir.....	49
3.1	Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	58
4.1	Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkep.....	66
4.2	Diagram Koefisien Jalur Variabel Laten .....	81

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Hasil Analisis Statistik .....	112
2	Kuesioner Penelitian .....	116
3	Tabulasi Data Penelitian .....	122
4	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden.....	124
5	Biodata.....	128



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam organisasi apapun, sumber daya manusia merupakan modal paling utama yang harus dimiliki setiap organisasi. Mereka memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas operasional organisasi. Tanpa sumber daya manusia, organisasi akan menjadi nihil.

Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan keberhasilan organisasi (Setyawan, 2017, p.234). Sehingga, penting bagi organisasi untuk memahami dan mengelola sumber daya manusia agar dapat berkontribusi pada pencapaian kinerja yang maksimal. Sebagaimana yang dikemukakan Anthony (2017, p.8) bahwa kinerja individu dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik kinerja sumber daya yang dimiliki, maka akan semakin baik pula kinerja dari suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas, yang diperoleh selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu (Mangkunegara, 2017, p.67). Kinerja inilah yang mempengaruhi seberapa banyak kontribusi seseorang kepada organisasi, yang mencakup kuantitas dan kualitas kerja, ketepatan waktu, sikap kerja sama, serta tingkat kehadiran di tempat kerja (Mathis dan Jackson, 2006, p.378). Tentu dalam pelaksanaannya, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau pegawai saat bekerja. Diantaranya seperti kepuasan, kemampuan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi (Kuswandi, 2004, p.27).

Salah satu faktor di atas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Lestary dan Harmon, 2018, p.95). Lingkungan kerja termasuk faktor penting dan harus mendapat banyak perhatian karena dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja seseorang secara langsung (Kim *et al.*, 2008, p.1286). Lingkungan kerja dapat terbagi atas dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugasnya (Sedarmayanti, 2011, p.26). Misalnya intensitas cahaya, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, warna dinding, dan fasilitas kerja. Sementara lingkungan kerja nonfisik merupakan segala situasi yang tidak dapat diindera namun akan berdampak pada kondisi psikologis seseorang yang mencakup suasana kerja, perasaan aman, mendapatkan perlakuan baik, dan adanya hubungan yang harmonis (Wursanto, 2009, p.270).

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Keduanya harus dibuat seimbang karena efeknya dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan (Sitepu *et al.*, 2020, p.302 dan Arilaha *et al.*, 2020, p.420). Apabila lingkungan kerja itu sehat, aman dan nyaman, maka pegawai akan penuh semangat dalam bekerja, cenderung bekerja lebih efektif, dan lebih menikmati proses kerja (Khuong dan Le Vu, 2014, p.5). Namun, jika kondisi lingkungan kerja di tempat kerja buruk, maka akan membuat pegawai merasa stres, kehilangan semangat, kelelahan, dan tidak termotivasi untuk bekerja

optimal yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja (Hamidi, *et al.*, 2020, p.57). Adapun gejala atau fenomena fisik menurut Hanaysha (2016, p.291) dalam melihat lingkungan kerja yang baik adalah adanya fasilitas untuk melakukan pekerjaan, tempat kerja nyaman, aman, dan tidak bising.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan proses pemberian dorongan atau stimulasi kepada pegawai agar mereka ingin melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan tertentu (Suryabrata, 2007, p.101). Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang menimbulkan seseorang tertarik dan berkomitmen menjalankan pekerjaan dan perannya di dalam suatu organisasi. Apabila seorang pegawai mempunyai motivasi kerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pegawai. Seperti yang dikatakan DP Indah dan Riana (2020, p.43) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, lebih produktif, serta memiliki kepuasan kerja yang baik (Aliyu, 2019, p.78). Pegawai yang termotivasi juga biasanya akan loyal dengan organisasi sehingga akan meningkatkan retensi pegawai (Shah dan Asad, 2018, p.551). Akan tetapi, jika pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah, kemungkinan besar pegawai cenderung bekerja lebih lambat, kurang berkonsentrasi, dan yang paling mungkin adalah dapat melalaikan tugas dan tanggung jawabnya (Bhatti *et al.*, 2016, p.1). Hal tersebut dianggap hanya menghabiskan uang organisasi tanpa memberikan kontribusi yang berarti (Aliyu, 2019, p.78).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan salah satu instansi Pemerintah yang memiliki mandat melayani masyarakat dalam

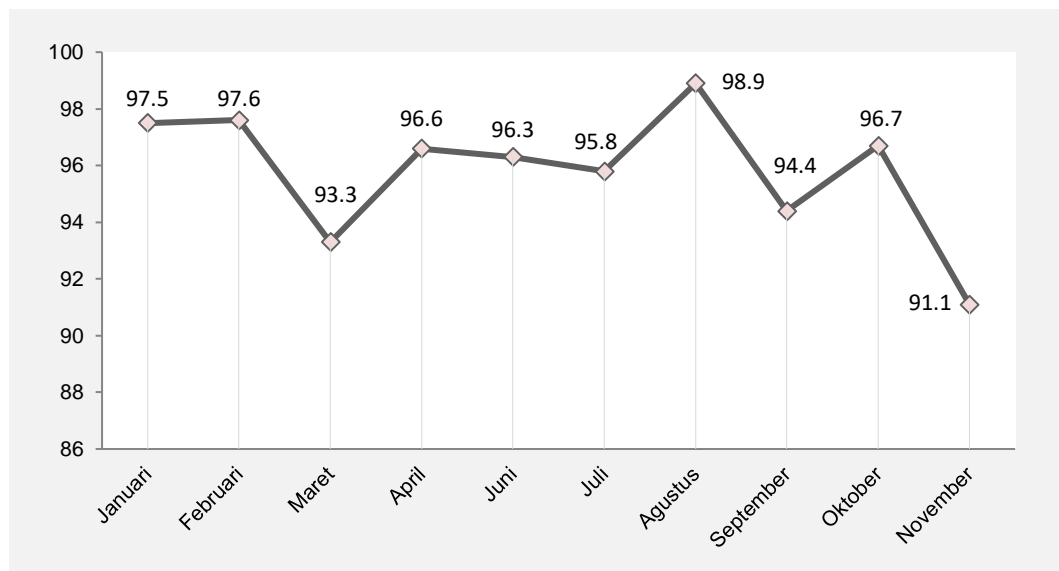
urusan administrasi di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil, seperti untuk urusan kelahiran, kematian, perkawinan, pencatatan perceraian, pengesahan anak dan pengakuan anak. Sama dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yang dapat disingkat Disdukcapil Kabupaten Pangkep, adalah instansi pemerintah yang membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil khusus wilayah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Disdukcapil Kabupaten Pangkep terdiri dari tiga bidang yakni, Bidang Pendaftaran Penduduk, Bidang Pencatatan Sipil, serta Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan (PIAK) dan Pemanfaatan Data.

Sebagai kantor pelayanan publik, kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Pangkep dituntut untuk selalu berkinerja baik, profesional, cakap serta terampil agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk itu, organisasi menggunakan penilaian kinerja pegawai untuk melihat apakah hasil capaian pegawai telah sesuai target yang diharapkan atau tidak.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk menilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai selama menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil. Demikian dengan Disdukcapil Kabupaten Pangkep, yang mana dalam mengukur kinerja pegawainya juga menggunakan indikator capaian sasaran kinerja dan perilaku kerja pegawai. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai adalah penilaian yang terdiri dari aspek kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan serta waktu per jam yang digunakan.

Sementara penilaian terhadap perilaku kerja adalah nilai yang didasarkan pada aspek orientasi pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Kedua penilaian tersebut masing-masing memiliki porsi 60% penilaian SKP dan 40% penilaian perilaku kerja.

Berikut ini adalah hasil pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pangkajene dan Kepulauan tahun 2022 yang menggambarkan prestasi kerja pegawai secara bulanan yang diperoleh dari penggabungan nilai rata-rata Laporan Harian Kinerja Pegawai dengan nilai rata-rata Perilaku Kerja setelah dilakukan pembobotan.



**Gambar 1.1 Capaian Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Pangkajene dan Kepulauan Tahun 2022**

Sumber: Disdukcapil Kab. Pangkajene dan Kepulauan (2022)

Terlihat dari gambar 1.1 di atas, bahwa realisasi pencapaian kinerja pegawai mengalami fluktuasi dan belum mencapai 100% kinerja pegawai maksimal. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan terdapat ketidak konsistenan dalam proses realisasinya. Hasil kinerja yang masih terlihat naik turun setiap bulannya, sehingga belum dapat menilai hasil kerja pegawai secara pasti. Apabila hal

tersebut dibiarkan, dikhawatirkan akan timbul permasalahan bagi organisasi di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan sejumlah pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yakni dengan Bapak Drs. Ahmad Dian (Sekretaris), Bapak A. Oddang Baso, SE (Analisis Kebijakan Ahli Muda), dan Bapak Wahyudin, SE, MM (Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi) pada hari Selasa, tanggal 17 Januari 2023 diperoleh kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja baik dari segi fisik maupun nonfisik sudah cukup memadai namun belum maksimal seperti yang diharapkan oleh para pegawai secara keseluruhan.

Dari segi lingkungan kerja fisik, terdapat beberapa hal yang masih memerlukan adanya pembenahan, Misalnya pada, kondisi bangunan yang sudah tua dan sudah tidak memenuhi standar kantor pelayanan. Kemudian, warna cat pada dinding ruangan sudah terkesan usang. Perlengkapan kantor seperti sofa, meja dan kursi juga sudah terlihat tua serta prasarana penunjang seperti AC yang belum merata di setiap ruang kerja sehingga dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai saat beraktivitas.

Dari segi lingkungan kerja nonfisik juga masih perlu adanya upaya peningkatan, terutama dalam hal hubungan kerja dengan antar pegawai maupun dengan pimpinan yang terkadang belum berjalan efektif. Kemudian, biasanya timbul konflik ringan dengan sesama rekan kerja karena masalah pada komunikasi yang tidak lancar yang dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan seseorang.

Tentu saja, dari beberapa hal yang telah dijelaskan tersebut dapat mengakibatkan motivasi kerja pegawai menjadi menurun karena keterbatasan pada lingkungan kerja yang dapat menimbulkan rasa bosan,

kurang bersemangat, dan mudah kelelahan. Sehingga akan menghambat pegawai untuk bekerja maksimal. Hal itulah yang kemungkinan menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal. Maka dari itu, terkait lingkungan kerja baik secara fisik dan nonfisik serta motivasi kerja perlu diperhatikan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal yang berkelanjutan.

Menurut Boon *et al.* (2012, p.2), kinerja individu dapat tidak stabil dan berfluktuasi dari waktu ke waktu. Hal tersebut dipengaruhi oleh pola intra individual dan keadaan psikofisiologis yang berubah sesuai kondisi dan tekanan yang didapatkan di dalam lingkungan organisasi (Ployhard dan Hakel, 1998, p.864). Prasetya (2018, p.4) mengatakan bahwa kinerja yang berubah-ubah disebabkan oleh ketidakpastian lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dialami pegawai saat bekerja. Apabila pegawai kurang puas dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai, maka pegawai tidak akan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang mengakibatkan mereka tidak dapat berkinerja optimal.

Teori tersebut didukung oleh hasil penelitian Sari *et al.* (2021, p.381) dan Parashakti *et al.* (2019, p.259) yang mengemukakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya, jika pegawai merasa nyaman dengan kondisi kerja di tempat mereka bekerja, maka mereka tentu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Dari hal inilah yang mendasari peneliti untuk memilih motivasi kerja sebagai variabel intervening agar dapat mengetahui pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja pegawai.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah membahas pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, yakni oleh Mafra (2019, p.1) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi motivasi kerja. Kemudian, Aslami *et al.* (2017, p.376) mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Lalu, penelitian oleh Jayaweera (2015, p.275) juga menyebutkan bahwa kondisi kerja baik secara fisik maupun psikososial berpengaruh terhadap prestasi kerja dengan dimediasi motivasi kerja.

Berbeda dengan sejumlah penelitian lain yang menunjukkan adanya hasil yang tidak konsisten. Al-Omari & Okasheh (2017, p.15544) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Teknik di Jordan. Artinya, faktor-faktor utama dalam lingkungan kerja fisik seperti kebisingan, peralatan kantor, ventilasi dan pencahayaan memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya oleh Lelzaba *et al.* (2022, p.1) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Demikianlah, berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka dipandang penting untuk melakukan penelitian dalam melihat sejauh mana peran lingkungan kerja fisik dan nonfisik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Oleh karenanya, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan



judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan dan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep?
2. Apakah lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep?
4. Apakah lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep?
6. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep?
7. Apakah motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada permasalahan yang dirumuskan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep
6. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep
7. Untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis, yakni sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini dapat berkontribusi dalam memperkaya pengetahuan di bidang ilmu manajemen

sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, motivasi kerja, dan kinerja.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

### a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan pertimbangan atau masukan bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan nonfisik.

### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini telah membantu peneliti mendapatkan pengetahuan yang lebih banyak serta memberikan pengalaman dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan.

### c. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian lebih mendalam, terutama dalam hal mengembangkan hubungan antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

## **1.5 Sistematika Penelitian**

Penelitian ini disusun dengan menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab berisi uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan, yakni teori manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu pada bab ini juga menguraikan tentang penelitian terdahulu, kerangka konseptual dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan metode penelitian yang akan dilakukan. Bab ini terdiri atas rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, serta uji hipotesis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data, serta pembahasan hasil analisis data dan hasil penelitian.

### **BAB V KESIMPULAN**

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari yang didapat dari hasil penelitian, yang kemudian menjadi masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Landasan teori merupakan bagian yang memberikan uraian mengenai teori yang akan digunakan peneliti untuk menjelaskan persoalan penelitian. Dalam bab ini, akan dijelaskan mengenai manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja fisik dan nonfisik, motivasi kerja, serta kinerja pegawai.

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh setiap pemimpin yang menginginkan sumber daya manusia di dalam organisasi dapat memberikan kinerja terbaik setiap melaksanakan tugas yang telah diberikan.

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu sumber daya yang penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci dasar dalam membangun organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang ada dalam organisasi termasuk pegawai, seorang pimpinan dan supervisor.

Seiring dengan perkembangan zaman, istilah untuk sumber daya manusia bukan lagi dipandang sebagai sumber daya belaka, tapi sumber daya manusia dinilai sebagai aset yang sangat bernilai, dapat digandakan, dan dikembangkan (Irnawati *et al.*, 2021, p.1). Untuk mengatur hubungan serta peranan, dibutuhkan ilmu yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan sumber daya manusia agar mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2016, p.10). Dalam Sutrisno (2016, p.6) dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan dan untuk mengurus hubungan dengan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan serta hal-hal lain yang berhubungan dengan keadilan (Dessler, 2015, p.34). Maka dari itu, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mensejahterakan para pekerjanya agar dapat bekerja sama secara efektif demi meraih suatu tujuan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu manajemen yang bertanggung jawab dalam proses perencanaan, pengaturan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia agar siap berkontribusi dan bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan fungsi-fungsi manajemen agar manajemen sumber daya manusia dapat berjalan dengan lancar. Fungsi-fungsi manajemen

sumber daya manusia dalam Dessler (2015, p.34) antara lain sebagai berikut:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang dibuat untuk menyusun strategi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Dalam membuat perencanaan, harus disesuaikan dengan apa yang menjadi kebutuhan perusahaan untuk membantu mencapai tujuannya.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan membagi pekerjaan dan mendelegasikan wewenang kepada setiap pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing. Tujuan pengorganisasian adalah supaya pada pembagian kerja dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

3) Manajemen Staf (*Staffing*)

Manajemen staf atau *staffing* adalah kegiatan yang berhubungan pengaturan personalia dalam suatu organisasi. Kegiatan *Staffing* mencakup pengadaan, penempatan, pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai.

4) Pengarahan (*Leading*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan atau memberi petunjuk dan memberikan motivasi kepada pegawai agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.

#### 5) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan atau *controlling* adalah kegiatan mengevaluasi aktivitas operasional organisasi dalam periode waktu tertentu. Kegiatan pengawasan ini dibutuhkan untuk memastikan seluruh anggota atau pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk mendukung berjalannya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas, tentunya dibutuhkan suatu alat dan upaya yang efektif. Salah satu caranya adalah dengan memaksimalkan pengelolaan lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik, sehingga diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dari suatu organisasi.

#### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan aktivitas perkantoran setiap harinya. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor penentu pegawai bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik tempat pegawai bekerja dan kondisi nonfisik yang berada di sekitar tempat kerja.

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang memiliki pengaruh setiap melaksanakan suatu pekerjaan (Hajar *et al.*, 2021, p.1357).

Dalam Budianto *et al.*, (2015, p.101), lingkungan kerja didefinisikan sebagai lingkungan tempat pegawai bekerja yang akan mempengaruhi perilaku serta produktivitas pegawai dalam bekerja, baik secara langsung



maupun tidak langsung. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai yang lebih baik karena memberi kesan menyenangkan, aman, dan tentram kepada pegawai.

Lingkungan kerja meliputi ruang dan fasilitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya, hubungan dengan atasan, kesetaraan, serta sistem komunikasi yang digunakan, yang di mana akan mendorong seseorang untuk dapat bekerja dalam organisasi tertentu (Chandrasekar, 2011, p.10).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai, baik yang berbentuk fisik maupun nonfisik yang dapat menunjang pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

## **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Dalam Faida (2019, p.108) menyebutkan lingkungan kerja dalam suatu organisasi terbagi ke dalam dua jenis, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Berikut adalah penjelasan masing-masing dari jenis lingkungan kerja tersebut.

### **2.1.2.1 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik dapat mempengaruhi aktivitas seseorang dalam bekerja. Sedarmayanti (2011, p.26) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala material berbentuk fisik yang terdapat di lingkungan tempat kerja serta dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung. Dengan

adanya lingkungan kerja fisik yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai meningkat (Hamidi, 2020, p.56).

Lingkungan kerja fisik terbagi lagi ke dalam dua bentuk, yakni: 1) Lingkungan yang secara langsung bersinggungan dengan karyawan, seperti tempat kerja, sarana dan prasarana, serta peralatan kerja yang dapat mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaannya. 2) Lingkungan perantara atau yang juga dapat disebut sebagai lingkungan umum, yakni lingkungan di tempat kerja yang mampu mempengaruhi kondisi seseorang, seperti: pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dekorasi dan tata warna, suhu udara, bau-bauan, dan getaran mekanis (Sedarmayanti, 2013, p.19).

Menurut Hamidi (2020, pp.59-61) lingkungan kerja didefinisikan sebagai lingkungan yang terdiri dari tata letak ruangan kantor, pencahayaan, *furniture*, dan peralatan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja di kantor, tempat mereka mengerjakan pekerjaannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada di sekitar pegawai dan memiliki pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2011, p.26), indikator lingkungan kerja fisik bercermin pada permasalahan di objek penelitian, antara lain sebagai berikut:

##### **1. Tingkat Pencahayaan di Tempat Kerja**

Tingkat pencahayaan atau penerangan di ruangan kerja sangat penting bagi pegawai karena untuk menjamin keamanan dan kelancaran

pekerjaan. Standar pencahayaan di tempat kerja harus dibuat terang tetapi juga tidak menyilaukan.

## 2. Sirkulasi Udara

Di ruangan tempat pegawai bekerja harus memiliki sirkulasi atau pertukaran udara yang baik untuk dapat melawan rasa lelah dalam bekerja. Udara yang segar dapat diperoleh dari *air conditioner* (AC) atau adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

## 3. Tingkat Kebisingan

Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam sebuah organisasi pasti memiliki suara bising. Namun, jika lingkungan kerja sudah terlalu bising akan mengganggu aktivitas seseorang yang sedang bekerja yang kemudian berdampak pada turunnya performa atau kinerja.

## 4. Penggunaan Warna

Pengaplikasian warna di tempat kerja dapat menimbulkan efek yang dapat dilihat pada semangat kerja pada pegawainya. Warna tidak hanya berperan untuk keindahan ruangan kerja tetapi juga berpengaruh signifikan terhadap perasaan pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya di kantor.

## 5. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja sangat dibutuhkan karena dapat menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas fisik perkantoran.

### **2.1.2.2 Lingkungan Kerja Nonfisik**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Nonfisik**

Selain lingkungan kerja fisik, organisasi atau instansi juga harus memperhatikan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Norianggono, 2014, p.3). Menurut Sedarmayanti (2011, p.26) lingkungan kerja nonfisik bersinggungan dengan hubungan kerja seseorang, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja nonfisik ini sangat berpengaruh pada psikologi pegawainya (Surijadi, 2020, p.18). Artinya, lingkungan kerja seperti ini tidak dapat diindrai langsung oleh panca indera manusia, tetapi dapat dirasakan oleh psikis seseorang yang kemudian dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Wursanto, 2009, p.269).

Apabila pegawai telah nyaman dengan lingkungan di tempat kerja mereka, terutama dalam aspek nonfisik, maka akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dalam diri pegawai yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah segala situasi yang terjadi di sekitar pegawai yang tidak dapat dilihat secara fisik namun memiliki efek pada psikis seseorang saat bekerja.

#### **b. Indikator Lingkungan Kerja Nonfisik**

Menurut Wursanto (2009, p.270) indikator lingkungan kerja nonfisik bercermin pada permasalahan di objek penelitian, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan keadaan yang terjadi di sekitar pegawai selama aktivitas kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### 2. Perasaan Aman

Setiap pegawai mengharapkan adanya rasa aman ketika sedang melakukan pekerjaannya. Bentuk perasaan aman tersebut adalah ketika pegawai mampu berbicara dan berkomunikasi secara terbuka tanpa adanya rasa takut.

#### 3. Mendapatkan Perlakuan Baik

Memberikan perlakuan baik kepada pegawai dapat dilakukan dengan menghormati bawahan dan memberikan penghargaan atas setiap hasil kerja. Dengan demikian, dapat menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan untuk bekerja optimal.

#### 4. Hubungan yang Harmonis

Hubungan yang harmonis adalah hubungan yang saling serasi, lebih bersifat informal, dan penuh kekeluargaan. Adanya hubungan yang harmonis dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja sama di antara para pegawai.

### **c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Afandi (2018, p.67) mengemukakan manfaat dari lingkungan kerja yaitu dapat menciptakan semangat kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja seseorang. Seseorang ketika sudah nyaman dengan lingkungan tempatnya bekerja, juga akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Hal tersebut ditimbulkan dari semangat kerja yang

tinggi sehingga seseorang dapat mengevaluasi kinerjanya sendiri dan kegiatan pengawasan juga sudah tidak terlalu banyak dibutuhkan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan sebuah upaya yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu. Dalam konteks organisasi, perihal motivasi kerja sangat perlu diterapkan agar mampu mewujudkan tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Kata motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Makna bergerak disini mengartikan bahwa motivasi sebagai sebuah proses dari adanya kekurangan pada fisiologis atau psikologis menjadi sumber daya yang mampu sehingga memiliki dorongan untuk memperoleh tujuan tertentu (Setyadi, 2021, p.38).

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Suryabrata, 2007, p.101). Robbins dan Coulter (2010, p.109) melihat motivasi pegawai sebagai keinginan untuk melakukan usaha yang maksimal untuk membantu tercapainya tujuan organisasi, yang disesuaikan dengan kemampuan yang ada dalam dirinya untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menurut Baron dalam Obaied (2022, p.102) motivasi pada dasarnya adalah praktik yang mengarahkan dan mempengaruhi perilaku untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Motivasi berkaitan tentang bagaimana menggairahkan seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai titik kepuasan (Hasibuan, 2016, p.142).

Dalam Ganyang (2018, p.112) mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan salah satu aktivitas yang penting dilakukan bagi organisasi atau perusahaan karena memungkinkan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai sebab, perantara, dan penunjang perilaku seseorang agar pegawai mau bekerja dengan baik dan antusias demi mencapai hasil yang optimal. Tanpa sumber daya manusia dan dukungan pegawai yang termotivasi, perusahaan lebih rawan terhadap masalah-masalah yang akan datang.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah proses dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya dalam mewujudkan tujuan organisasi yaitu mencapai hasil kerja yang optimal.

### **2.1.3.2 Teori Motivasi Kerja**

Pada bagian berikut, akan diuraikan penerapan berbagai teori motivasi di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja. Berikut adalah teori motivasi yang dibahas dalam penelitian ini.

#### **1. Teori Dua Faktor Herzberg (*The Herzberg Dual Factor Theory*)**

Teori dua faktor ini dicetuskan oleh Frederick Herzberg pada akhir 1950-an (Tandu *et al.*, 2016, p.48). Dalam argumen nya, dikatakan bahwa ada dua faktor yang terpisah di tempat kerja, yaitu terkait dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Dalam Suyatno *et al.* (2022, p.62), teori dua faktor juga dikenal sebagai teori Motivator-Hygiene Theory.

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

<b>Faktor <i>Hygiene</i></b>	<b>Faktor Motivator</b>
Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja	Prestasi
Hubungan Interpersonal dengan Atasan	Pengakuan
Kebijakan dan Administrasi Perusahaan	Kemajuan
Gaji	Pekerjaan itu Sendiri
Keamanan Kerja	Pertumbuhan
Kondisi Kerja	Tanggung Jawab

Sumber: Tandu *et al* (2016, p.49)

Konsep penting dalam teori dua faktor Herzberg ini adalah berdampak pada motivasi dan kepuasan kerja. Herzberg menyarankan bahwa untuk memotivasi pegawai, manajer harus fokus pada faktor motivasi (intrinsik), sementara pada saat yang sama mencoba untuk menjaga faktor *Hygiene* (ekstrinsik) pada suatu tingkat yang sesuai untuk mencegah ketidakpuasan.

### 2.1.3.3 Jenis Motivasi Kerja

Menurut Mullins (2005, p.472), motivasi dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik terkait dengan imbalan yang nyata (*tangible*), seperti halnya gaji dan intensif, bonus, keamanan, promosi, perjanjian kontrak, lingkungan kerja, dan kondisi pelayanan. Ini adalah upaya yang dilakukan orang-orang untuk memotivasi pegawainya. Jadi, yang akan menentukan tingkat imbalan yang akan diperoleh itu dari perspektif organisasi.



## 2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik berkaitan tentang penghargaan psikologis kepada pegawai, Contohnya memberikan kesempatan belajar kemampuan baru. Imbalan psikologis seperti merasakan prestasi dan tantangan, menerima penghargaan, mendapatkan pengakuan positif dan diperlakukan dengan penuh perhatian itu biasanya ditentukan oleh tindakan dan perilaku individu itu sendiri.

### 2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Dalam Obaied (2022, p.107) disebutkan bahwa indikator motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diadopsi dari teori motivasi Herzberg. Berikut adalah bagan teori Herzberg dalam mempengaruhi motivasi kerja.



**Gambar 2.1 Model Teori Herzberg dalam Mempengaruhi Motivasi**

Sumber: Obaied, Faisal A. (2022, p.107)

Sehingga diambil indikator yang menentukan motivasi kerja di dalam organisasi bercermin pada permasalahan di objek penelitian, antara lain sebagai berikut:

**a. Faktor Intrinsik (*Motivator Factors*)**1. Kemajuan (*Advancement*)

Indikator kemajuan berkaitan dengan promosi atau tingkat peningkatan karir individu di suatu organisasi. Apabila organisasi atau perusahaan berkomitmen untuk memberi jaminan peningkatan karir yang lebih baik, gaji, serta kesempatan menduduki posisi yang lebih tinggi dapat secara positif memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik.

2. Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja di suatu organisasi. Ketika pegawai berhasil atau mendapatkan prestasi kerja yang bagus, penyelia harus memberikan ruang kepada pegawai untuk diberikan pujian atau mengapresiasi, serta mengakui usaha mereka.

**b. Faktor Ekstrinsik (*Hygiene Factors*)**1. Gaji (*Salary*)

Gaji atau upah ini meliputi pemberian gaji pokok, bonus, kenaikan gaji serta cara pengelolaannya. Untuk memiliki kinerja yang tinggi, setiap organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan pemberian gaji yang sesuai dengan upaya kerja pegawai dan dapat dibandingkan dengan pesaing industri yang lainnya.

2. Kondisi Kerja (*Work Condition*)

Lingkungan kerja yang baik membuat pegawai berkinerja lebih baik. Kondisi kerja mencakup semua faktor fisik di sekitarnya, mulai dari kondisi ruangan untuk bekerja hingga pada hubungan sosial di tempat kerja.

#### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat menggerakkan dan membantu mencapai tujuan yang ingin dicapai. Maka dari itu, kinerja dari pegawai sangat penting di dalam menentukan kesuksesan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai aset vital bagi perusahaan manapun untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu, sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik akan mempengaruhi peningkatan kualitas organisasi, khususnya pada lembaga pemerintah yang mengutamakan aspek pelayanan. Menurut Nawawi (2006, p.63) kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang ditunjukkan, dan kemampuan kerja.

Dalam Mangkunegara (2017, p.67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan tugas di dalam membantu organisasi mencapai tujuannya (Rumbi & Christian, 2021, p.350).

Rivai dan Basri (2005, p.14) mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya kemudian dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau tujuan serta kriteria yang telah disepakati bersama terlebih dahulu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh pegawai selama menjalankan tugas dalam periode waktu tertentu dilihat secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.

#### **2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Kuswandi (2004, p.27) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yakni diantaranya:

1. Kepuasan Pegawai

Kepuasan pegawai merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan pegawai mencerminkan seberapa puas atau bahagianya pegawai dengan pekerjaan mereka.

2. Kemampuan Pegawai

Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang. Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi, baik dari segi pengetahuan dan keterampilan, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Dalam kehidupan organisasi dibutuhkan pemimpin yang efektif yang dapat mengarahkan pegawai dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

4. Motivasi

Motivasi akan mendorong kualitas kerja dan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Seseorang yang termotivasi akan memiliki

kepuasan kerja, terdorong untuk memperbaiki kinerjanya dan berkeinginan untuk sukses di kemudian hari.

#### 5. Lingkungan Kerja

Terciptanya lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang baik merupakan faktor yang memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak sesuai dapat menurunkan kinerja serta motivasi kerja pegawai juga ikut menurun.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja Pegawai**

Mathis dan Jackson (2006, p.378) mengemukakan terdapat beberapa indikator dalam mengukur kinerja pegawai secara individu berdasarkan permasalahan pada objek penelitian ini, yaitu diantaranya:

##### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dikerjakan menurut kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Apabila pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dan tidak ditemukan banyak kesalahan maka dikatakan memiliki kinerja yang baik.

##### 2. Kuantitas Kerja

Yakni mengukur jumlah yang dihasilkan pegawai dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang dikerjakan. Apabila pegawai mampu mengerjakan sejumlah target yang ditetapkan, maka kinerja pegawai tersebut dikatakan baik.

### 3. Ketepatan Waktu

Yakni mengenai waktu kerja yang digunakan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau target yang diberikan. Jika pegawai dapat mempersingkat waktu atau minimal sesuai pada standar waktu yang ditetapkan, maka pegawai tersebut dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik.

### 4. Tingkat Kehadiran di Tempat Kerja

Berkenaan dengan jumlah kehadiran seorang pegawai masuk bekerja. Jika kehadiran pegawai dibawah standar jumlah hari kerja yang ditetapkan pada awal pegawai bergabung, maka pegawai tersebut tidak dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi.

### 5. Kerja Sama

Yakni menerangkan bagaimana keterlibatan pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan dengan saling bekerja sama dengan sesama rekan kerja. Hal tersebut dianggap dapat meningkatkan kinerja.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap motivasi dan kinerja telah banyak dilakukan dan memberikan hasil yang beragam. Dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang akan dijabarkan pada tabel 2.2 di bawah. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, yang dimana objek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan peneliti untuk memperkaya bahan kajian penelitian ini.

Tabel 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai</b>					
1	Ririn Agustina, (2022) <i>International Journal of Marketing &amp; Human Resources, Vol.3, No.2: page.62-68</i>	Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance of PT. Vadhana International Palembang Branch	<b>Variabel Independen:</b> Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah komunikasi, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan PT. Vadhana International Cabang Palembang <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif <b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT. Vadhana International Cabang Palembang <b>Sampel:</b> 72 karyawan <b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji F, dan Uji Y	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Vadhana International Cabang Palembang.
2	Fahriani Astuti Sitepu, Ritha F. Dalimunthe, Beby Karina Fawzeaa Sembiring, (2020) <i>International Journal of Research and Review, Vol. 7. No.5: page. 302-309</i>	Effect of Physical Work Environment and Non Physical Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction at PT. MNC Sky Vision Tbk Medan	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik <b>Variabel Intervening:</b> Kepuasan Kerja	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision Tbk Medan <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap dan kinerja karyawan. Kemudian, lingkungan kerja fisik dan nonfisik ditemukan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT. MNC Sky Vision Tbk Medan  <b>Sampel:</b> 57 karyawan  <b>Instrumen Penelitian:</b> Kuesioner  <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Statistik Inferensial, Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)-Smart PLS	berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
3	Nur Najihah Erani Binti Hamidi, Farah Ahlami Mansor, Mimi Zazira Hashim, Norrini Muhammad, Wan Nor Haziman Wan Azib, (2020)  <i>Journal of Contemporary Social Science Research, Vol.4, No.1: page 56-67</i>	The Relationship Between Physical Workplace Environment And Employees Performance	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja Fisik  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Pegawai	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Kedah, Malaysia  <b>Desain Penelitian:</b> Penelitian ini menggunakan model penelitian dengan pendekatan kuantitatif  <b>Populasi:</b> Seluruh pegawai di Instansi Pemerintah Kedah, Malaysia  <b>Sampel:</b> 100 pegawai dari total populasi 140 pegawai  <b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner  <b>Teknik Analisis Data:</b> Analisis Deskriptif, Analisis Korelasi, Uji Hipotesis	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan indikator pencahayaan yang paling dominan.



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	<p>Muhammad Asril Arilaha, Johan Fahri, Nurlela, Abdullah W. Jabid, Irfandi Buamonabot, (2019)</p> <p><i>Advances in Engineering Research, 5<sup>th</sup> International Conference on Food, Agriculture, and Natural Resources (FANRes 2019) Vol.194: page. 419-429</i></p>	<p>Motivation, Physical Work Environment, Non Physical Environment, and Work Satisfaction (Study on the Government of Ternate City)</p>	<p><b>Variabel Independen:</b> Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kepuasan Kerja</p> <p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja</p>	<p><b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja fisik lingkungan kerja nonfisik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Pemerintah Daerah Ternate</p> <p><b>Desain Penelitian:</b> Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh pegawai tidak tetap di Pemerintah Daerah Ternate</p> <p><b>Sampel:</b> 63 pegawai tidak tetap</p> <p><b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Khaled Al-Omari dan Haneen Okasheh, (2017) <i>International Journal of Applied Engineering Research, Vol.12, No.24: page. 155544-15550</i>	The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan teknik di Jordan  <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif  <b>Populasi:</b> Seluruh karyawan perusahaan teknik di Jordan  <b>Sampel:</b> 85 karyawan  <b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner dan Survey  <b>Teknik Analisis Data:</b> Studi Literatur	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor utama dalam lingkungan kerja fisik seperti kebisingan, peralatan kantor, ventilasi dan pencahayaan memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Pegawai</b>					
1	Willy Anggraini, (2022) <i>International Journal of Marketing &amp; Human Resources Research, Vol.3, No.2: page 80-86</i>	The Influence of Non Physical Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance PT Sinar Sosro Palembang	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja Nonfisik, Kepuasan Kerja <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja nonfisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif <b>Populasi:</b> Seluruh karyawan PT. Sinar Sosro Palembang <b>Sampel:</b> 47 orang <b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji F dan Uji T	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Palembang.
2	Asthilia Lelzaba, Riri Hanifa, Anton Kurniawan, M. Shalahuddin, (2022) <i>Publikasi Riset Mahasiswa, Vol.4, No.1: hal. 1-9</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Pegawai	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik dan kinerja pegawai pada Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif <b>Populasi:</b> Seluruh Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah II	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p><b>Sampel:</b> 50 orang</p> <p><b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, serta Pengujian Hipotesis (Uji F dan Uji T)</p>	
3	<p>Glorian Stevani Hallo, Caecilia Tri Wahyanti, (2022)</p> <p><i>International Journal of Social Science and Business, Vol.6, No.2: page.232-238</i></p>	<p>The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Stress on Employees' Performance at Bank BNI Jailolo Unit, West Halmahera</p>	<p><b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja Nonfisik, Stres Kerja</p> <p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan</p>	<p><b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja nonfisik, stres kerja dan kinerja pegawai pada Bank BNI Unit Jailolo, Halmahera Barat.</p> <p><b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Seluruh pegawai Bank BNI Unit Jailolo, Halmahera Barat</p> <p><b>Sampel:</b> 40 orang</p> <p><b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linear Berganda, serta Pengujian Hipotesis (Uji F dan Uji T)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tetapi, stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Secara bersama-sama, variabel lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	Muhammad Asril Arilaha, Johan Fahri, Nurlela, Abdullah W. Jabid, Irfandi Buamonabot, (2019)  <i>Advances in Engineering Research, 5<sup>th</sup> International Conference on Food, Agriculture, and Natural Resources (FANRes 2019) Vol. 194: page. 419-429</i>	Motivation, Physical Work Environment, Non Physical Environment, and Work Satisfaction (Study on the Government of Ternate City)	<b>Variabel Independen:</b> Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik, Kepuasan Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja fisik lingkungan kerja nonfisik, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Pemerintah Daerah Ternate  <b>Desain Penelitian:</b> Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif  <b>Populasi:</b> Seluruh pegawai tidak tetap di Pemerintah Daerah Ternate  <b>Sampel:</b> 63 pegawai tidak tetap  <b>Instrumen Penelitian</b> Pertanyaan Kuesioner  <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja</b>					
1	Ayu Maya Sari, Ribhan, R.R. Erlina, (2021) <i>International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity, Vol.12, No.1: page.372-382</i>	The Effect of the Work Environment on Employee Performance With Motivation as a Mediating Variables	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja  <b>Variabel Mediasi:</b> Motivasi Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang bekerja di DPRD Kota Bandar Lampung  <b>Desain Penelitian:</b> Penelitian ini menggunakan model penelitian dengan pendekatan kuantitatif  <b>Populasi:</b> Seluruh pegawai kantor DPRD Kota Bandar Lampung  <b>Sampel:</b> 267 pegawai.  <b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner  <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas, dan Metode Analisis SEM ( <i>Structural Equation Model</i> )	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari faktor kebersihan, pencahayaan, kebisingan, pengaturan ruangan, dukungan atasan, serta hubungan di antara ruang kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Kemudian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  Faktor motivasi kerja dikatakan tidak dapat memediasi pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Bandar Lampung.
2	Ni Made Intan Cahaya Indah D.P, I Gede Riana, (2020) <i>American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), Vol.4, No.8: p. 43-51</i>	The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Denpasar Bali  <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Begitu halnya dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Styles Bali Denpasar Hotel	<b>Variabel Intervening:</b> Motivasi Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Populasi:</b> Seluruh karyawan Hotel Ibis Styles Denpasar Bali  <b>Sampel:</b> 51 karyawan  <b>Instrumen Penelitian:</b> Kuesioner  <b>Teknik Analisis Data:</b> Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Statistik Inferensial, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	
3	Welly Anggun Wicaksono, (2013) <i>Jurnal Manajemen Update, Vol.2, No.2: page. 231-233</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Motivasi Kerja	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan dan motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak  <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif  <b>Populasi:</b> Seluruh karyawan Hotel Ibis Styles Denpasar Bali  <b>Instrumen Penelitian:</b> Kuesioner  <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, warna, udara, suara, musik, kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Motivasi Kerja</b>					
1	Santi Dwi Juli Karuniawati, Abdul Halim, Djuni Farhan, (2022) <i>Management and Economics Journal, Vol.6, No.1: page: 81-90</i>	The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on Performance Mediated by Work Motivation	<b>Variabel Independen:</b> Pelatihan, Lingkungan Kerja Nonfisik <b>Variabel Intervening:</b> Motivasi Kerja <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah pelatihan, lingkungan kerja nonfisik, motivasi kerja, dan kinerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) Inspektorat Daerah Kota Malang <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif <b>Populasi:</b> Seluruh APIP Inspektorat Daerah Kota Malang <b>Sampel:</b> 44 orang <b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Analisis Jalur	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, pelatihan, lingkungan kerja nonfisik, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, pelatihan dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap motivasi kerja.  Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja nonfisik secara parsial terhadap kinerja.
2	Ayu Maya Sari, Ribhan, R.R. Erlina, (2021) <i>International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity, Vol.12, No.1: page.372-382</i>	The Effect of the Work Environment on Employee Performance With Motivation as a Mediating Variables	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja <b>Variabel Mediasi:</b> Motivasi Kerja	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang bekerja di DPRD Kota Bandar Lampung <b>Desain Penelitian:</b> Penelitian ini menggunakan model penelitian dengan pendekatan kuantitatif <b>Populasi:</b> Seluruh pegawai kantor DPRD Kota Bandar	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdiri dari faktor kebersihan, pencahayaan, kebisingan, pengaturan ruangan, dukungan atasan, serta hubungan di antara ruang kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Kemudian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan



No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	Lampung <b>Sampel:</b> 267 pegawai. <b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Normalitas, dan Metode Analisis SEM ( <i>Structural Equation Model</i> )	terhadap kinerja pegawai. Faktor motivasi kerja dikatakan tidak dapat memediasi pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPRD Kota Bandar Lampung.
3	Welly Anggun Wicaksono, (2013) <i>Jurnal Manajemen Update, Vol.2, No.2: page. 231-233</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja <b>Variabel Dependen:</b> Motivasi Kerja	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan dan motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif <b>Populasi:</b> Seluruh karyawan Hotel Ibis Styles Denpasar Bali <b>Instrumen Penelitian:</b> Kuesioner <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, warna, udara, suara, musik, kepemimpinan dan hubungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak.
<b>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</b>					
1	Ni Made Intan Cahaya Indah D.P, I	The Influence of Physical Work	<b>Variabel Independen:</b>	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Gede Riana, (2020) <i>American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), Vol.4, No.8: page. 43-51</i>	Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel	Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi  <b>Variabel Intervening:</b> Motivasi Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	kerja fisik, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada Hotel Ibis Styles Denpasar Bali  <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif  <b>Populasi:</b> Seluruh karyawan Hotel Ibis Styles Denpasar Bali  <b>Sampel:</b> 51 karyawan  <b>Instrumen Penelitian:</b> Kuesioner  <b>Teknik Analisis Data:</b> Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik, Analisis Statistik Inferensial, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Begitu halnya dengan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Ryani Dhyan Parashakti, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, Acep Hadinata, (2019) <i>Advanced in Economics, Business, and Management Research, 3<sup>rd</sup> Asia Pacific International</i>	The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja, Kompetensi  <b>Variabel Mediasi:</b> Motivasi  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai Rumah Sakit Masmitra  <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif  <b>Populasi:</b> Seluruh pegawai Rumah Sakit Masmitra	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi secara parsial dan secara simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Kemudian, motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Masmitra.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>Conference of Management and Business Sciences (AICMBS 2019), Vol.135,,: page.259-267</i>		Pegawai	<p><b>Sampel:</b> 100 pegawai dari total populasi 135 pegawai</p> <p><b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b> Analisis Jalur, Uji Determinasi, Uji Hipotesis</p>	
3	Nuri Aslami, Sitti Raha Agoes Salim, dan Yeni Absah, (2017) <i>Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR), Vol.46: page. 376-383</i>	The Effect of The Non-Physical Work Environment and Job Insecurity on The Performance of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation as Intervening Variable At Telekomunikasi Seluler Branch Medan	<p><b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja Nonfisik, <i>Job Insecurity</i></p> <p><b>Variabel Intervening:</b> Motivasi Kerja</p> <p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan</p>	<p><b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja nonfisik, <i>job insecurity</i>, motivasi kerja dan kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Seluler Cabang Medan</p> <p><b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif</p> <p><b>Populasi:</b> Karyawan Outsourcing PT. Telkomsel Cabang Medan.</p> <p><b>Sampel:</b> 99 karyawan outsourcing</p> <p><b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas, Uji Reliabilitas Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Deskriptif, Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Namun, <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan motivasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Tetapi, <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.</p>

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i></b>					
1	Nisa' Ulul Mafra, (2019) <i>Jurnal Ecoment Global, Vol.4, No.1: page. 1-16</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Nonfisik dengan Motivasi Sebagai Variabel <i>Moderating</i> Terhadap Kinerja Pegawai P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Nonfisik <b>Variabel Moderating:</b> Motivasi Kerja <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik, motivasi serta kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif <b>Populasi:</b> Seluruh Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang <b>Sampel:</b> 31 orang <b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.  Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja fisik dan nonfisik secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan dimoderasi motivasi kerja
2	Nuri Aslami, Sitti Raha Agoes Salim, dan Yeni Absah, (2017) <i>Advances in Economics, Business and Management Research (AEBMR), Vol.46: p. 376-383</i>	The Effect of The Non-Physical Work Environment and Job Insecurity on The Performance of Outsourcing Employee Business Support Through The Motivation as	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja Nonfisik, <i>Job Insecurity</i> <b>Variabel Intervening:</b> Motivasi Kerja	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja nonfisik, <i>job insecurity</i> , motivasi kerja dan kinerja karyawan PT.Telekomunikasi Seluler Cabang Medan <b>Desain Penelitian:</b> Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Namun, <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Intervening Variable At Telekomunikasi Seluler Branch Medan	<b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Populasi:</b> Karyawan Outsourcing PT. Telkomsel Cabang Medan. <b>Sampel:</b> 99 karyawan outsourcing <b>Instrumen Penelitian</b> Kuesioner <b>Teknik Analisis Data:</b> Uji Validitas, Uji Reliabilitas Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Analisis Deskriptif, Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	motivasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  Lingkungan kerja nonfisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Tetapi, <i>job insecurity</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.
3	Thushel Jayaweera, (2015) <i>International Journal of Business Management, Vol. 10, No.3: page 271-278</i>	Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England	<b>Variabel Independen:</b> Lingkungan Kerja  <b>Variabel Mediasi:</b> Motivasi Kerja  <b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Karyawan	<b>Objek Penelitian:</b> Objek dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pekerja dari 25 Hotel di Bristol, Inggris <b>Desain Penelitian:</b> Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif <b>Populasi:</b> Pekerja Hotel dari 25 Hotel di Bristol, Inggris <b>Sampel:</b> 254 Pekerja Hotel. <b>Teknik Analisis Data:</b> Analisis Deskriptif Analisis Korelasi, Uji Determinasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja, dan variabel motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pada pekerja Hotel di Bristol, Inggris.

Sumber: Google Scholar (2023)

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah uraian yang menjelaskan hubungan yang saling terkait di antara teori atau variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dijadikan sebagai pedoman untuk membantu memberikan pemahaman tentang hubungan antar variabel secara sistematis melalui bagan yang akan dijelaskan pada bagian kerangka pikir.

### **2.3.1 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sedarmayanti (2011, p.26) lingkungan kerja fisik adalah segala material yang berada di sekitar pegawai, berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi aktivitas pegawai dalam bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai yang lebih baik di tempat kerja.

Menurut penelitian Sitepu *et al.* (2021, p.302), lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja fisik apabila ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian lainnya yaitu Arilaha *et al.* (2019, p.420), Hamidi *et al.* (2020, p.56) dan Agustina (2022, p.62) yang juga mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Norianggono (2014, p.3) lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja nonfisik mencakup

hubungan dengan atasan dan bawahan serta hubungan dengan sesama karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Arilaha *et al.* (2019, p.420) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah Ternate. Hasil penelitian tersebut telah didukung oleh penelitian lain yakni Hallo *et al.* (2022, p.232) dan Anggraini (2022, p.80) yang menunjukkan lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **2.3.3 Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam bekerja. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat berdampak baik bagi pencapaian kinerja pegawai. Adapun komponen lingkungan kerja yang baik mencakup budaya positif dan ruangan fisik yang nyaman.

Wicaksono (2013, p.231) menyebutkan faktor-faktor lingkungan kerja yang terdiri dari pencahayaan, warna, kualitas udara, suara, kepemimpinan dan hubungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Sari *et al.* (2021, p.372) dan DP Indah dan Riana (2020, p.43) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

### **2.3.4 Lingkungan Kerja Nonfisik Terhadap Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja nonfisik merupakan lingkungan yang berkaitan dengan hubungan kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan kerja tersebut mencakup hubungan dengan sesama pegawai dan hubungan antara pemimpin dan bawahan.

Dalam penelitian Wicaksono (2013, p.231) mampu menunjukkan bahwa karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Khatulistiwa Kota Pontianak merasa termotivasi tidak hanya dari segi lingkungan kerja fisik, tetapi juga karena kondisi lingkungan kerja nonfisik yang mempengaruhi mereka berkinerja lebih baik. Faktor-faktor dari lingkungan kerja nonfisik yang dikaji tersebut antara lain kepemimpinan dan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Sebagai tambahan, penelitian oleh Karuniawati (2022, p.81) menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja APIP (Aparat Pengawasan Intern Pemerintah) Inspektorat Daerah Kota Malang. Sari *et al.* (2021, p.372) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik mempengaruhi motivasi kerja.

### **2.3.5 Lingkungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

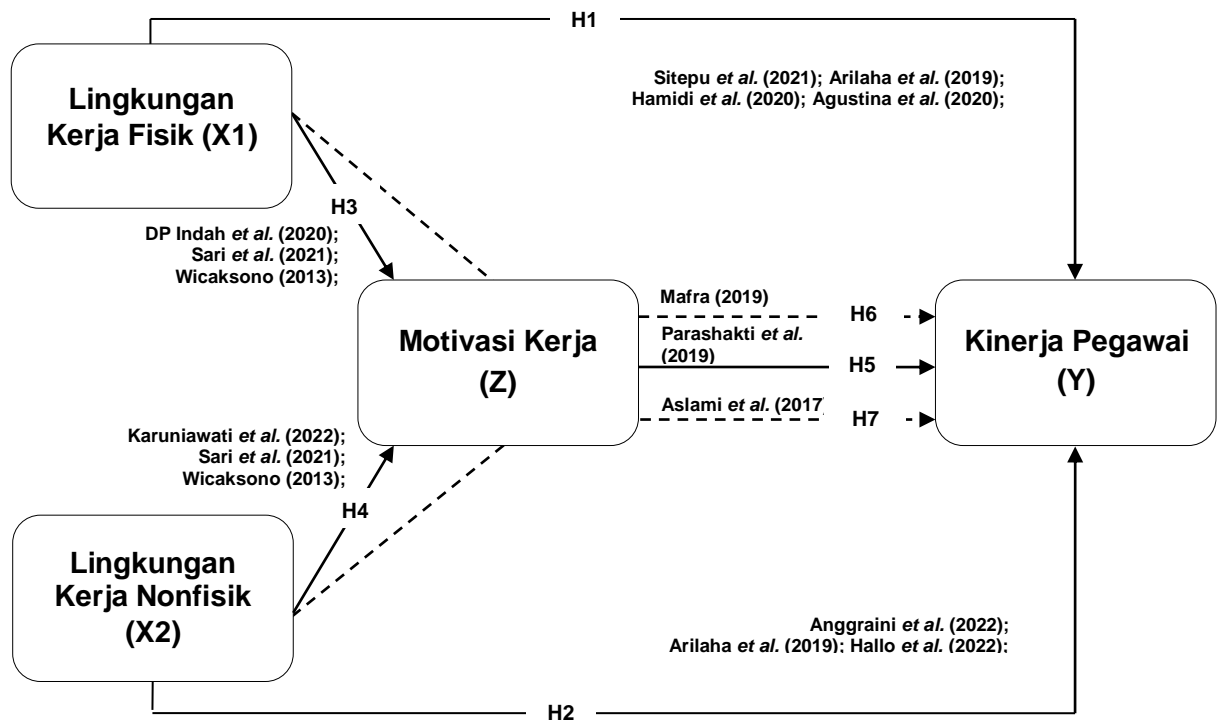
Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian Parashakti *et al.* (2019, p.259) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Masmitra. Sementara itu, penelitian oleh DP Indah dan Riana (2020, p.43) juga menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Ibis Styles Denpasar, Bali. Hal ini berarti, semakin termotivasi pegawai maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Mafra (2019, p.1) dan Aslami *et al.* (2017, p.376) yang juga telah membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi. Dalam Jayaweera (2015,



p.275) juga mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun perannya sebagai mediator.

Berdasarkan uraian hubungan-hubungan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pikir penelitian seperti pada gambar berikut ini:



**Gambar 2.2 Kerangka Pikir**

Sumber: Dikelola oleh Penulis (2022)

Keterangan :

- > : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)
- - - - -> : Pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel *intervening* (Z)

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Diduga lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep.
- H2. Diduga lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep.
- H3. Diduga lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep.
- H4. Diduga lingkungan kerja nonfisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep.
- H5. Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep.
- H6. Diduga motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep.
- H7. Diduga motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pangkep.