

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti mencari serta menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan baik kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti juga menggali dan mencari informasi dari sumber seperti jurnal-jurnal dengan tujuan mendapatkan informasi yang telah ada sebelumnya tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul penulis gunakan dalam mengumpulkan landasan teori.

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Andayani & Tirtayasa (2019) motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

Menurut Hasibuan dalam Febrianti, N.R (2019) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wahjono *et al.* (2020) motivasi adalah langkah yang dilakukan mempengaruhi perilaku seseorang dengan sasaran bahwa telah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan.

Menurut Robbins dalam Arifudin (2020) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu individual.

Menurut Putra *et al* (2020) motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya.

Tabel 2.1
Definisi Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Motivasi Kerja
1	2019	Andayani & Tirtayasa	motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.
2	2019	Hasibuan dalam Febrianti,N.R	motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.
3	2020	Putra <i>et al</i>	Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya.
4	2020	Robbins dalam Arifudin	bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu individual.
5	2023	Abbas	motivasi bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, kami menyempitkan fokus ke tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja, ketiga unsur kunci definisi tersebut adalah upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan.

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Motivasi Kerja menurut para ahli pada tabel 2.1, maka penulis menggunakan definisi Putra *et al* (2020) yang memaparkan bahwa Motivasi Kerja adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Dhermawan & Razak (2023) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

2.1.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abbas (2023), indikator dari motivasi kerja yaitu:

1. Sikap Displin dari Pegawai

Merupakan aspek penting dalam setiap organisasi, mencakup kualitas, ketertiban, dan tanggung jawab yang diperlukan dalam dunia kerja. Hal ini meliputi ketepatan waktu, kinerja, kualitas pekerjaan, kehadiran, perilaku di tempat kerja, dan kepatuhan terhadap aturan serta kebijakan perusahaan.

2. Imajinasi dan Daya Kombinasi

Merupakan dua elemen penting dalam menciptakan inovasi. Imajinasi memungkinkan kita untuk melihat kemungkinan-kemungkinan baru, sementara daya kombinasi memungkinkan kita untuk menggabungkan ide-ide tersebut menjadi sesuatu yang unik dan berharga.

3. Rasa Percaya Diri

Merupakan kunci untuk membuka potensi terbesar dalam diri seseorang. Dengan percaya diri, seseorang dapat menghadapi tantangan dengan lebih tenang dan yakin, serta mampu memanfaatkan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan hidupnya.

4. Kemampuan untuk bertahan dalam tekanan kerja

Melibatkan kemampuan untuk tetap tenang, fleksibel, dan produktif saat menghadapi situasi yang menantang.

5. Rasa Tanggung Jawab yang tinggi

Merupakan kualitas yang sangat dihargai dalam berbagai aspek kehidupan. Ini mencerminkan kemampuan seseorang untuk mengelola tugas dan

komitmen dengan teliti dan hati-hati, memastikan bahwa setiap detail diperhatikan dan setiap tindakan dipertimbangkan dengan baik.

Menurut Waluyo (2019), indikator dari motivasi kerja yaitu:

1. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu pegawai tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam bertindak

Kemandirian dalam bertindak merupakan perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Menurut Putra *et al* (2022) indikator dari motivasi kerja yaitu:

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

4. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak

Menurut Hasibuan dalam Febrianti, N.R 2019 indikator dari motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan social

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Menurut Natalia M. Nangoy (2020) indikator dari motivasi kerja yaitu:

1. Tanggung jawab dalam melakukan tugas

Tanggung jawab dalam melakukan tugasnya setiap individu harus memahami tugasnya, menetapkan prioritas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2. Melakukan tugas dengan target yang jelas

Dengan menentukan target yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan dan memiliki batas waktu yang jelas, seseorang dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam mencapai tujuan mereka.

3. Memiliki rasa dalam bekerja

Memiliki rasa dalam bekerja ini adalah perasaan keterhubungan dan penerimaan yang dirasakan oleh pegawai, yang mencakup dihargai, diakui dan diterima oleh rekan kerja serta pimpinan.

Tabel 2.2
Indikator Motivasi Kerja Menurut Para Ahli

Abbas (2023)	Waluyo (2019)	Putra <i>et al</i> (2022)	Hasibuan Dalam Febrianti, N.R (2019)	Natalia M. Nangoy (2020)
1. Sikap Displin dari pegawai 2. Imajinasi dan Daya Kombinasi 3. Rasa Percaya Diri 4. Kemampuan untuk bertahan dalam tekanan kerja 5. Rasa tanggung jawab tinggi	1. Fasilitas Kerja 2. Prestasi yang dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2. Kondisi Kerja 3. Prestasi Kerja 4. Pengakuan diri dari atasan	1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan social 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan	1. Tanggung jawab dalam melakukan tugas 2. Melakukan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki rasa dalam bekerja

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari indikator-indikator Motivasi Kerja yang telah di uraikan pada tabel 2.2, maka penulis menggunakan indikator menurut Putra *et al* (2022). Adapun indikator motivasi kerja Menurut Putra *et al* (2022) adalah sebagai berikut:

a. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut.

Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

d. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka penulis menggunakan indikator Putra *et al* (2022) karena selarasa dengan fenomena yang penulis amati di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Febrian *et al* (2020) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hermawan (2022) lingkungan kerja adalah kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Siahaan & Bahari (2019) Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam

bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai.

Menurut Effendy & Fitria (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut Syahputra *et al* (2022) lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Tabel 2.3

Definisi Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Lingkungan Kerja
1	2022	Syahputra <i>et al</i>	Lingkungan kerja adalah segala kondisi yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
2	2022	Hermawan	Lingkungan kerja adalah kesesuaian lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3	2019	Siahaan & Bahri	Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai.
4	2020	Sedarmayanti dalam Febrian <i>et al</i>	Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
5	2019	Effendy & Fitria	Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan lebih rendah.

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Lingkungan Kerja menurut para ahli pada tabel 2.2, maka penulis menggunakan definisi Syahputra *et al* (2022) yang

memaparkan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala kondisi yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nabawi (2019) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik dapat menjadi dua kategori yaitu:
 - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan antar bawahan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siahaan & Bahri (2019) indikator dari lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan pegawai

Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Febrian *et al* (2020) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat
5. Keamanan di tempat kerja

Menurut Hermawan (2022) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan Karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan
3. Peraturan pekerjaan
4. Sirkulasi udara
5. Keamanan

Menurut Nitisemito Syahputra *et al* (2022) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Suasana kerja

2. Hubungan kerja

3. Fasilitas kerja

Menurut Effendy & Fitria (2019) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Hubungan Kerja

2. Struktur Kerja

3. Kerja sama Tim

4. Keamanan Kerja

Tabel 2.4

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Para Ahli

Siahaan & Bahri (2019)	Syahputra <i>et al</i> (2022)	Sedarmayanti dalam Febrian <i>et al</i> (2020)	Hermawan (2022)	Effendy & Fitria (2019)
1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan pegawai	1. Fasilitas kerja 2. Hubungan rekan kerja 3. Suasana Kerja	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja	1. Hubungan Pegawai 2. Tingkat kebisingan lingkungan 3. Peraturan pekerjaan 4. Sirkulasi udara 5. Keamanan	1. Hubungan Kerja 2. Struktur Kerja 3. Kerja sama Tim 4. Keamanan Kerja

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari indikator-indikator Lingkungan Kerja yang telah di uraikan pada tabel 2.4, maka penulis menggunakan indikator Syahputra *et al* (2022). Adapun indikator lingkungan kerja Menurut Syahputra *et al* (2022) adalah sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu

sendiri. Suasana kerja bisa berupa tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan kenyamanan.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis tanpa adanya masalah yang timbul di antara sesama rekan kerja

c. Tersedianya fasilitas kerja

Adanya fasilitas kerja yang lengkap dan memadai walaupun peralatan tersebut tidak dalam kondisi baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka penulis menggunakan indikator Syahputra *et al* (2022) berkaitan dengan permasalahan yang terjadi di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

2.1.3 Produktivitas Kerja Pegawai

2.1.3.1 Definisi Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Kusnawan *et al* (2021) menyatakan bahwa Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup.

Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).

Menurut Thalibana (2022) Produktivitas dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya.

Menurut Berlian & Rafida (2022) Peningkatan produktivitas dalam suatu perusahaan disebabkan oleh peningkatan efisiensi kinerja, seperti waktu, material, tenaga kerja, sistem kerja, teknologi produksi serta keterampilan pegawai. Dalam sintesis, pengertian produktivitas kerja menggabungkan pemikiran dan perilaku yang mengarah pada perbaikan yang secara berkala, dengan asumsi bahwa kinerja keseluruhan yang dihasilkan saat ini harus lebih tinggi dari kemarin dan sebaliknya.

Menurut Benjamin (2022) Produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya.

Tabel 2.5**Definisi Produktivitas Kerja Pegawai Menurut Para Ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Produktivitas Kerja Pegawai
1	2022	Thalibana	Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) dalam periode waktu tertentu. Selain itu, produktivitas juga dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil.
2	2022	Berlian & Rafida	Peningkatan produktivitas dalam suatu perusahaan disebabkan oleh peningkatan efisiensi kinerja, seperti waktu, material, tenaga kerja, sistem kerja, teknologi produksi serta keterampilan pegawai. Dalam sintesis, pengertian produktivitas kerja menggabungkan pemikiran dan perilaku yang mengarah pada perbaikan yang secara berkala, dengan asumsi bahwa kinerja keseluruhan yang dihasilkan saat ini harus lebih tinggi dari kemarin dan sebaliknya.
3	2022	Benjamin	Produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya.
4	2019	Riyanto (dalam Elbandiansyah)	secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).
5	2021	Kusnawan, Gunawan, & Hernawan	menyatakan bahwa “Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas hidup.

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi Produktivitas Kerja Pegawai menurut para ahli pada tabel 2.5, maka penulis menggunakan definisi Benjamin (2022) yang memaparkan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno dalam Kusdinar (2020) mengemukakan beberapa faktor yang memengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasi adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan terus menerus. Suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntunan yang terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

2. Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok, maupun pelaksanaan tugas penunjang dalam organisasi.

3. Pemberdayaan SDM

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua jabatan dalam organisasi.

2.1.3.3 Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Pranata *et al* (2024) indikator produktivitas kerja pegawai yaitu:

1. Keahlian

Keahlian merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dengan memiliki keahlian yang tepat seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

2. Peningkatan Hasil

Peningkatan Hasil kerja merupakan upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai.

3. Semangat Bekerja

Semangat Bekerja merupakan komitmen untuk mencapai hasil yang lebih baik dari hari sebelumnya, kita tidak hanya meningkatkan hasil kerja, tetapi juga membangun disiplin dan dedikasi yang akan membawa manfaat jangka panjang.

4. Pengembangan Pribadi

Pengembangan Pribadi merupakan konsisten dalam meningkatkan kemampuan, seseorang bisa menghadapi tantangan kerja dengan lebih efektif.

5. Kualitas

Kualitas merupakan aspek penting yang mencerminkan seberapa baik hasil kerja memenuhi standar dan harapan organisasi. Kualitas kerja dapat diukur dari produktivitas, akurasi, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, kualitas kerja juga terkait dengan kecocokan antara tugas dan kemampuan individu, serta kontribusi positif terhadap tujuan organisasi

6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dan jumlah sumber daya yang digunakan.

Menurut Kusriyanto dalam Asnora (2020) indikator produktivitas kerja pegawai yaitu:

1. Keadaan Fisik

Keadaan fisik merupakan kondisi fisik yang baik memberikan banyak keuntungan, seperti kemampuan untuk mempelajari keterampilan yang sulit, tidak mudah lelah dan pemulihan yang lebih cepat setelah latihan.

2. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses penting yang membentuk dasar bagi perkembangan intelektual, sosial dan emosional individu.

3. Metode Kerja

Metode kerja meliputi ketepatan waktu, kualitas hasil kerja dan kuantitas output yang dihasilkan.

4. Lingkungan Kerja

Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengoptimalkan kedua aspek lingkungan kerja ini untuk mendukung keberhasilan organisasi dan pegawai.

5. Sikap dan Kebiasaan

Sikap merupakan kecenderungan internal yang tercermin dalam pemikiran dan perasaan individu terhadap suatu objek, situasi atau orang, sedangkan kebiasaan adalah tindakan yang dilakukan secara otomatis dan berulang sebagai hasil dari pembelajaran.

6. Peralatan yang digunakan

Peralatan sering kali dirancang untuk memenuhi kebutuhan tertentu dan digunakan dalam jangka waktu yang panjang, memudahkan pekerjaan dan meningkatkan efisiensi dalam berbagai aktivitas.

Menurut Benjamin (2022) indikator produktivitas kerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil-hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.

3. Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Menurut Thalibana (2022) indikator produktivitas kerja pegawai yaitu:

1. Meningkatkan hasil yang dicapai
2. Semangat kerja
3. Perkembangan diri
4. Mutu
5. Efisiensi

Menurut Edy Sutrisno dalam Ulumiddin & Yusuf (2022) indikator produktivitas kerja pegawai yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri

5. Mutu

6. Efisiensi

Tabel 2.6

Indikator Produktivitas Kerja Pegawai Menurut Para Ahli

Pranata <i>et al</i> (2024)	Kusriyanto dalam Asnora (2020)	Benjamin (2022)	Thalibana (2022)	Edy Sutrisno dalam Ulumiddin & Yusuf (2022)
1. Keahlian 2. Peningkatan hasil 3. Semangat bekerja 4. Pengembangan Pribadi 5. Kualitas 6. Efisiensi	1. Keadaan fisik 2. Pendidikan 3. Metode Kerja 4. Lingkungan kerja 5. Sikap dan kebiasaan 6. Peralatan yang digunakan	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Penggunaan waktu	1. Meningkatkan hasil yang dicapai 2. Semangat kerja 3. Perkembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Dari indikator-indikator Produktivitas Kerja Pegawai yang telah di uraikan pada tabel 2.6, maka penulis menggunakan indikator Benjamin (2022). Adapun indikator lingkungan kerja Menurut Benjamin (2022) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil-hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan.

b. Kualitas Kerja

Kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh Perusahaan.

c. Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka penulis menggunakan indikator Benjamin (2022) karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di Sekretariat DPRD Kota Bandung.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam pembuatan penelitian ini peneliti mencari referensi penelitian sebelumnya sebagai pendukung dalam penelitian ini. Berikut dapat disajikan daftar penelitian terdahulu serta teori yang sudah dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2.7

Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Methode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Brunce Dame Dhea Berrlian & Veni Rafida (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan Metode: Pendekatan Deskriptif kuantitatif Sampel: 50 Karyawan	Penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh motivasi kerja , kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini dinyatakan secara simultan mempunyai signifikan pengaruh antara variable independe motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan produkticitas di PT. Winaros Kawula Bahari.	Persamaan: terdapat persamaan antar variable, Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Produktivitas kerja. Perbedaan: Terdapat Perbedaan variable Kompensasi, dan tempat penelitian
2	Purwanto & Wulandari (2029)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap	Persamaan: Terdapat persamaan antar variable

		Produktivitas Karyawan Metode: sampling Sampel: 58 Karyawan	produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.	Motivasi Kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja Perbedaan: Terdapat perbedaan jumlah sampel
3	Putra, Landra & Puspitawati (2022)	Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabana Metode: Analisis linier berganda Sampel: 82 Karyawan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable 1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2). Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dimana jika pengalaman kerja meningkat maka produktivitas juga akan meningkat.	Persamaan: Terdapat persamaan antar variable Motivasi Kerja dan Produktivitas kerja Perbedaan: Terdapat perbedaan antar variable pengalaman kerja
4	Febrian <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada BCA Finance Jakarta Barat Metode: Analisis Deskriptif	Tujuan Penelitian ini untuk mendapatkan hasil pengujian pengaruh variable motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa produktivitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi	Persamaan: Terdapat persamaan antar variable motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja

		Sampel: 348 karyawan	dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan	Perbedaan: Terdapat perbedaan tempat penelitian dan jumlah sample
5	Rahmansyah & Cahyadi (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada BLP Property Metode: Sampling jenuh Sampel: 30 karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi dan displin kerja terhadap produktivitas karyawan pada Perusahaan BLP Property Masalah pada artikel ini difokuskan pada produktivitas karyawan BLP Property. Artikel atau penulisan ini menyimpulkan hasil bahwa: 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan 3) Displin kerja tidak berpengaruh terhadap variable produktivitas karyawan	Persamaan: Terdapat persamaan antar variable Motivasi Kerja Perbedaan: Terdapat perbedaan antar variable Displin kerja, sampel dan tempat penelitian
6	Fajriansyah <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya di Masa Covid-19 Metode: Kuantitatif Sampel: 50 Pegawai RS	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Hal ini menunjukkan pegawai yang konsisten dengan pekerjaannya akan mempengaruhi cara bekerjanya dan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja.	Persamaan: Terdapat persamaan antar variable Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Perbedaan: Terdapat perbedaan antar variable

				kinerja pegawai dan tempat penelitian
7	Laksmiari (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan The Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit Metode: Deskriptif Kuantitatif Sampel: 30 Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan 1). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. 2). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai ditunjukkan dengan determinasi sebesar 0,508.	Persamaan: Terdapat persamaan antar variable Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Perbedaan: Terdapat perbedaan tempat penelitian
8	Rulianti & Nurpribadi (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Metode: Kuantitatif Sampel: 75 karyawan	Penelitian ini Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, salah satunya Perusahaan ini memajukan kemampuan karyawannya yaitu pengembangan karir karyawan dan memberikan motivasi. Dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan PT. Daelim. Dari hasil tersebut motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.	Persamaan: Terdapat persamaan antar variable Motivasi Kerja dan lingkungan kerja Perbedaan: Terdapat perbedaan antara variable Pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan dan tempat penelitian
9	Sandra Rahma Dewi & Umi Narimawati (2023)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Kantor Cabang Bandung Bank	Penelitian ini menunjukan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang bandung bank tabungan Negara Penelitian ini menunjukan bahwa Lingkungan Kerja	Persamaan : terdapat persamaan antar variable Lingkungan Kerja.

		Tabungan Negara (Persero) tbk. Method: Kuantitatif Sample: 61 respondents	berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang bandung bank tabungan Negara. Penelitian ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor cabang bandung bank tabungan Negara	Perbedaan : Tempat penelitian, variabel, dan jumlah responden.
10	Maknoliani & Fidayan (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Metode: Deskriptif Sampel: 71 Karyawan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pt. Dong Kwang	Persamaan: Terdapat persamaan antar variable motivasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja Perbedaan: Terdapat perbedaan tempat penelitian dan jumlah sample
11	Parashakti et al (2020)	<i>The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and its Impact on Employee Performance in Health Sector</i> Method: Descriptive Sample: 100 Responden	<i>The result of the study when viewed using path analysis, show that the work environment (X1) and competence (X2) have a positive and significant effect on Performance (Z) both directly and indirectly through motivation (Y)</i>	Equality: <i>There is an equation between work motivation and work environment</i> Difference: <i>There are differences between competence and amount of research</i>
12	Arifuddin et al (2023)	<i>The Influence of Leadership Style and Work Motivation on</i>	<i>That results of hypothesis testing has proven that there is an influence between motivation and employee</i>	Equality: <i>There is an equation between work</i>

		<i>Employee Performance</i> Method: Quantitative Sample: 60 respondents	performance. Test prove that motivation has a positive influence on employee performance. Motivation has the strongest influence on employee performance	motivation variable Difference: There are differences between leadership style and employee performance
13	Sari, Sujanto & Matin (2020)	<i>The effect of Personality and Quality of Work Life (QWL) on the work productivity of Middle School Teachers</i> Method: Associative quantitative Sample: 267 respondents	The research is focused on two aspects that determine work productivity, personality and quality of work life. The results of the analysis conclude that 1). There is a direct influence of personality on work productivity 2). There is a direct influence of quality of work productivity 3). There is a direct influence of personality on quality of work life	Equality: There is an equation between work productivity Difference: There are differences between quality of work life and place of research
14	Suhardi, Budiawan & Oktari (2023)	<i>The Influence of Training Programs and Motivation on Employee Work Productivity</i> Method: Correlation coefficient Sample: 100 respondents	The purpose of this study was to determine the effect of the training and motivation program on employee productivity. Based on the results of data processing, it was obtained that is simultaneously indicated that there was a significant influence of training programs and motivation on employee work productivity.	Equality: There is an equation between work motivation and work productivity variable Difference: There are differences between training programs
15	Desita, Ismartaya & Yulianingsih (2024)	<i>Influence of Work Discipline, Work Motivation and Workload on Employee Productivity</i> Method: Regression analysis	This research aims to investigate how work discipline, work motivation, workload, and productivity are interrelated. Results show that work discipline, motivation and workload collectively, highlighting their	Equality: There is an equation between work motivation and work productivity variable

		Sample: 100 respondents	<i>importance in enhancing performance</i>	Difference: There are differences between week discipline and workload
--	--	-----------------------------------	--	--

Sumber: Data diolah penulis 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi dan telah menjadi bagian dari manajemen pengembangan pemerintah berupaya untuk meningkatkan standar kualitas kerja pada segala aspek karena diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini menjadi kewajiban seorang pemimpin dalam suatu instansi yang harus dilakukan oleh instansi, karena oleh sumber daya manusia inilah maka organisasi akan berhasil mencapai target dan tujuannya.

lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja sangat baik. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, dan kondisi hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan pegawai, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga produktivitas dapat meningkat secara optimal.

Maka dari itu produktivitas pegawai merupakan aspek penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Pegawai yang produktif adalah mereka yang mampu bekerja secara efisien dan efektif, menghasilkan output berkualitas yang

memenuhi atau melebihi standar yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya mencakup kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, inovasi, dan kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja. Perusahaan yang mendorong produktivitas pegawai biasanya memberikan pelatihan yang memadai, lingkungan kerja yang mendukung, serta insentif yang sesuai untuk memotivasi pegawai mencapai target yang diharapkan.

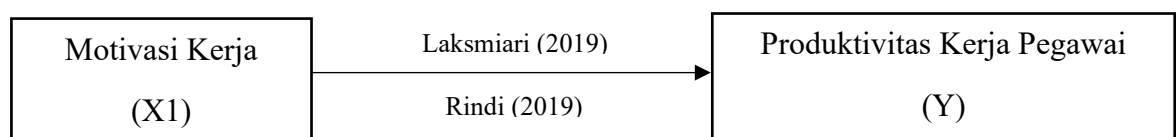
Motivasi merupakan dorongan emosional dalam diri seseorang untuk dapat melakukan sesuatu, lebih dari itu menyelesaikan sesuatu, ketika seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu, semangat yang terdapat dalam dirinya untuk menyelesaikan atau mencapai suatu tujuan akan mendorong tercapainya hal tersebut, sebagai seorang manusia terdapat kondisi dimana seseorang mengalami penurunan kinerja dan menjadi tidak produktif dengan demikian menghambat mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya.

Untuk menjalankan tugas-tugasnya, seorang pegawai atau kelompok pegawai harus memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Seorang pegawai dianggap produktif jika mampu menghasilkan hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019) memperoleh hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Bunga Teratai Desa Petemon Kecamatan Serrit. Penelitian Shannon & Lucky dalam Putra *et al* (2022) bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja

pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Rindi, (2019) juga memperoleh hasil yang sama yakni secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Hal ini berarti jika variabel motivasi ditingkatkan maka produktivitas pegawai akan meningkat pula.



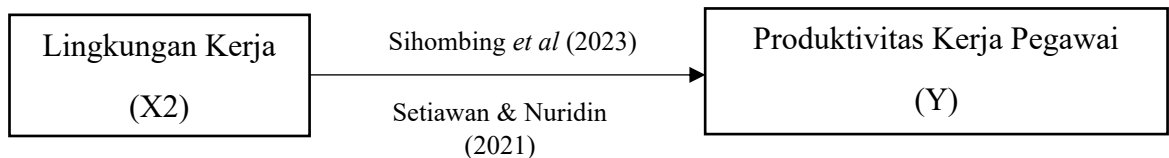
Gambar 2.1

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Tercapainya tujuan organisasi terletak pada pegawai yang merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional organisasi. Menurut Danang Sunyoto dalam Sihombing *et al* (2023) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat bekerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Nauli Sibolga. Hal ini sepadan dengan penelitian Setiawan & Nuridin (2021) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Pertamina Retail.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai yang digambarkan sebagai berikut:

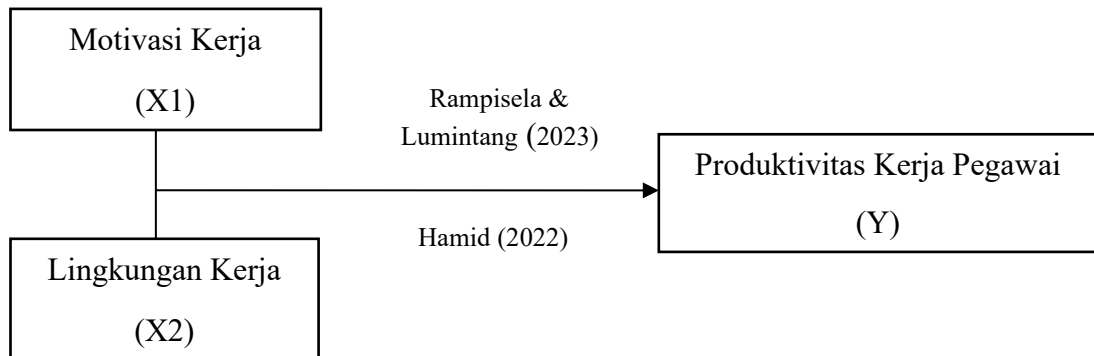


Gambar 2.2

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Rampisela & Lumintang (2023) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu penggerak atau dorongan untuk seseorang bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dari karyawan-karyawan maka produktivitas kerja akan membaik atau mengalami peningkatan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Dayana Cipta. Hal ini sepadan Penelitian Hamid (2022) sebagian besar menganggap bahwa peningkatan produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Fajar Makassar Grafika.

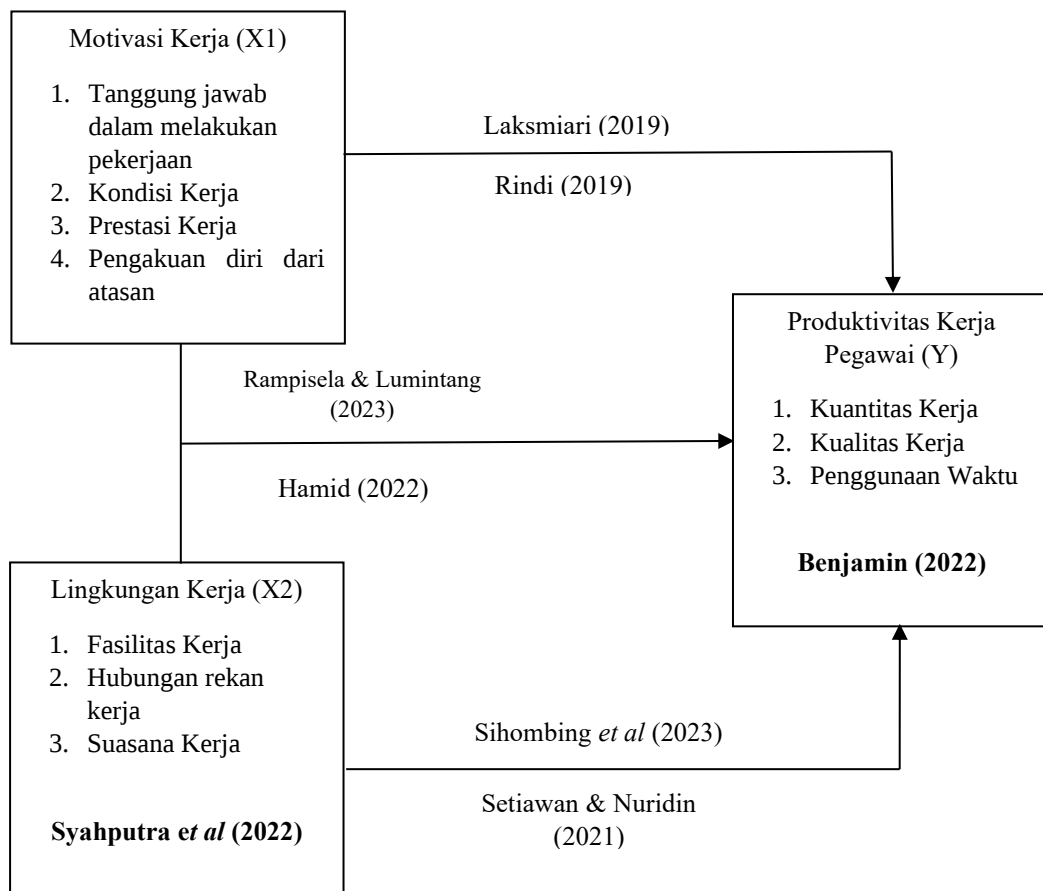


Gambar 2.3

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

2.2.4 Paradigma Penelitian

Ditinjau dari paparan kerangka pemikiran berdasarkan penelitian terdahulu diatas mengenai pengaruh variable bebas (*Independen*) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dan variable terikat (*Dependen*) maka dibuatlah paradigma pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.4

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kesimpulan dari kajian Pustaka dan kerangka pemikiran diatas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian.

H1 : Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung

H3 : Diduga Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung