

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah satu komponen penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Penentuan kualitas (SDM) sangat diperlukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengisi setiap lini dari susunan organisasi sesuai dengan keahlian serta keterampilan. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk kinerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya : Pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan dapat memberi kualitas kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Serta dengan disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak akan ada artinya tanpa dilandasi dengan motivasi yang tinggi dan kemauan besar sehingga mendorong dirinya lebih maju dan berkembang sesuai dengan kemampuannya. Indikator utama yang harus dimiliki seseorang dalam mencapai tujuan tertentu adalah bagaimana menumbuhkan motivasi tersebut, mereka dapat berusaha untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya melalui usaha dan kerja keras.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan keputusan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari diri manusia yang disebut ekstrinsik

Motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak. Manullang (2012 : 153). Sementara motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya. Kasmir (2016 : 190). Dalam memotivasi karyawan tidaklah hal yang mudah karena pada setiap karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda, sehingga akan lebih baik jika organisasi (pemimpin) dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya agar kinerja karyawan optimal sesuai dengan yang ditentukan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kerja pegawai, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001 : 122). Menurut Mangkunegara (2006 : 233) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akibatnya menurunkan produktifitas kerja pegawai Ahyari, (1986 : 45)

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan dalam hal ini seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan dll.

Menurut Sutrisno (2009 : 118). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2012 : 43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu sebaiknya lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah didalam ruangan dan merasa senang serta semangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Serta lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, sehingga harus adanya lingkungan kerja yang harmonis dan perlu adanya komunikasi.

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di dalam organisasi tersebut secara maksimal.

Menurut Moehariono (2012 : 95) Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai. Kinerja merupakan hasil 2 kerja seseorang karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki.

Selanjutnya menurut Sutrisno (2011 : 172) Kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara (Bkd Provsu) memiliki peran penting terutama bagi terwujudnya optimalisasi pemerintahan dibidang Kegiatan Kepegawaian untuk pembangunan Daerah di Sumatera Utara. Badan Kepegawaian Daerah sebagai salah satu unit pelaksana teknis dibidang Kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Daerah Sumatera Utara yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara. Oleh sebab itu sebagai suatu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional, Bkd senantiasa dituntut untuk terus menerus meningkatkan kinerjanya melalui tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dan selalu dituntut untuk meningkatkan dan

mengembangkan kemampuan sumber daya manusia aparatur dalam pelayanan administrasi publik serta harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari pemerintahan perlu mendapat respon yang signifikan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provsu menunjukkan bahwa sebagian kinerja pegawai pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi secara umum. Berhadapan dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka Badan Kepegawaian Daerah sangat membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja tinggi

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Msalah

Berdasarkan latar belakang diatas pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara dapat diperoleh informasi permasalahan yang ada diinstansi tersebut yaitu :

1. Terlihat kurangnya motivasi dan semangat yang dimiliki oleh pegawai khususnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terkesan mengulur waktu.

2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, tidak sehat yang mengakibatkan pegawai menjadi stress dan kurangnya kerja sama antara sesama rekan kerja sehingga komunikasi antar pegawai tidak berjalan lancar.
3. Tingkat kinerja pegawai dalam mengerjakan pekerjaan masih rendah, ini terlihat dari keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Dari masalah diatas, yang telah dijabarkan terlihat bahwa motivasi dan lingkungan kerja menjadi masalah utama yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh kinerja pegawai dikantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah :

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?

- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melaksanakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak antara lain :

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam mempelajari kinerja dan motivasi terhadap lingkungan kerja pegawai.

- b. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.

c. Bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah frekuensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

Pada uraian teoritis ini akan dijelaskan beberapa konsep dan teori tentang variable-variabel penelitian sebagai berikut.

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Moehariono (2012 : 33). Ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penelitian kinerja secara langsung, sehingga lebih bersifat *kuantitatif* atau dapat dihitung (dalam bentuk persentase, perkalian, jumlah, unit, rupiah, dan lain-lain).

Sementara menurut Bangun (2012 : 231). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan.

Sedangkan definisi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016 : 182). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode

biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.1.1.2 Komponen Penilaian Kerja

Terdapat banyak kriteria kerja yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Setiap kriteria memiliki bobot nilai masing-masing tentu saja bisa sama bisa tidak. Kemudian seluruh kriteria ini dijumlahkan sehingga menghasilkan nilai keseluruhan (total) penilaian terhadap seseorang. Dengan kata lain penilaian kerja dilakukan dengan melalui beberapa komponen. Menurut Kasmir (2016 : 204). Berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja sebagai berikut :

1) Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seseorang biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang telah ditetapkan. Penilaian terhadap kejujuran karyawan biasanya dilakukan dengan perbuatan dan komunikasi. Artinya karyawan yang dinilai jujur akan mendapatkan kinerja yang baik. Begitu pula dengan karyawan yang memperoleh nilai jelek, maka akan mempengaruhi kinerja menjadi jelek atau kurang baik.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria tanggung jawab maka nilai kinerjanya naik. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak atau kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan dinilai kurang baik.

3) Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seseorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya di dasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang dinilai mampu maka kinerjanya akan dinilai baik, demikian pula sebaliknya bagi mereka yang tidak mampu akan dinilai jelek.

Selanjutnya menurut Arianty dkk (2016 : 144) penilaian kinerja dapat dilakukan dengan dua cara :

1) Penilaian kinerja normatif

Yaitu penilaian kerja yang dilakukan ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Tujuan dari penelitian kerja normatif adalah untuk melihat perbandingan kinerja karyawan yang sudah dilakukan dengan standar kinerja pada waktu tertentu. Apabila terjadi ketidak sesuaian dengan standar kinerja perusahaan maka segera melakukan koreksi/perbaikan.

2) Penilaian kinerja sumatif

Penilaian kinerja sumatif adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Pada penilaian ini penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerjanya, kemudian penilaian mengisi instrumen evaluasi oleh ternilai dalam wawancara evaluasi kinerja.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam prakteknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja, baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seseorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Kasmir (2016 : 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan Kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi Kerja
- 6) Lingkungan Kerja
- 7) Komitmen

Adapun penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan Kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik
- 5) Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

- 6) Lingkungan Kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan-hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi baik.
- 7) Komitmen, merupakan keputusan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut kasmir (2016 : 208) ada 6 indikator kinerja,yaitu :

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Penekanan biaya
- 5) Pengawasan
- 6) Hubungan antar karyawan

Adapun penjelasan dari indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas (mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah), untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan
- 3) Waktu (jangka waktu), untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik.
- 4) Penekanan biaya, biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan/organisasi sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
- 5) Pengawasan, hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau

sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan.

- 6) Hubungan antar karyawan, penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2012 : 257) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Sedangkan menurut Fahmi (2016 : 133) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan

2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hamali (2016 : 140). Prinsip-Prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

1) Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2) Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memotivasi kerjanya

3) Prinsip Mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil andalan usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.

4) Prinsip Pendelegasi wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil kebutuhan terhadap pekerjaan yang

dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan

5) Prinsip Memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2017 : 73) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan terdapat 2 yaitu :

1) Tingkat Kecerdasan IQ

Orang yang mempunyai motivasi prestasinya tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal.

2) Kepribadian

Merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan hal yang paling mendasar seseorang bekerja keras untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Munculnya motivasi kerja biasanya melibatkan faktor komunikasi persuasif

Menurut Effendy (2009 : 157) indikator dari motivasi adalah :

- 1) Keinginan untuk berprestasi
- 2) Keinginan untuk melakukan perbaikan
- 3) Keinginan untuk melakukan perubahan
- 4) Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja
- 5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan

Adapun penjelasan dari indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Keinginan untuk berprestasi

Merupakan suatu keinginan yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan mencapai standar keunggulan.

- 2) Keinginan untuk melakukan perbaikan

Upaya untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik, atau upaya melakukan sesuatu yang lebih baik.

- 3) Keinginan untuk melakukan perubahan

Adanya dorongan untuk menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya agar sesuatu yang dicapai maksimal.

4) Keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja

Dalam pencapaian menyelesaikan tugas lebih baik atau dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan

5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

Adanya keinginan wawasan dari diri untuk lebih banyak mempelajari pengetahuan pekerjaan

2.1.1.5. Teori teori Motivasi

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan manajemen perusahaan untuk menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori hierarki kebutuhan (the hierarchy of needs theory), teori dua faktor (two factor theory), dan teori X dan Y (theory X and Y).

Namun yang akan dijelaskan disini yaitu teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H Maslow. Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory of Human Motivation atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, 27

kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2011: 154).

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological)
2. Kebutuhan rasa aman (safety)
3. Kebutuhan hubungan sosial (affelation)
4. Kebutuhan pengakuan (esteem)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

Pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Para pekerja membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang harus dipenuhi oleh manajer.

Kedua: kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang. Organisasi selalu mengutamakan keamanan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawasan untuk tempat pimpinan.

Affiliation needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat 28 lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

Esteem adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakihn tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

Misalnya, dengan kursi meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dengan anak buahnya, dan tempat parkir mobilnya tertentu

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat setinggi-tingginya, ingin pekerjaan yang menantang.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada memuaskan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok dalam pemikiran Maslow penting kita ketahui untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan Ivancevich, dkk, (2007: 148).

1. Kebutuhan yang sudah terpenuhi akan berhenti memberikan motivasi. Sebagai contoh, ketika seseorang menganggap dirinya telah mendapatkan imbalan yang cukup karena telah memberikan kontribusi kepada organisasi, uang kehilangan kekuatannya dalam memberikan motivasi.
2. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik, dan stres. Dari perspektif manajerial, kebutuhan yang tidak terpenuhi akan berbahaya karena kebutuhan ini mungkin menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan.
3. Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan sebagai akibatnya, akan terus berusaha bergerak keatas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan. Asumsi ini mungkin benar untuk beberapa karyawan, tapi tidak benar untuk lainnya

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan. Sebuah perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat mencapai visi dan misinya melalui karyawan. Dalam hal ini, karyawan akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Menurut Yoyo dkk (2018 : 49) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012 : 43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo (2018 : 48) berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Kebisingan
- 4) Mutu Udara

Adapun penjelasan ini faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Insensitas cahaya yang cepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

- 2) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara tentang kerja yang dapat diterima setiap individu

- 3) Kebisingan

Bukti dari kajian tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberi pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

4) Mata Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Sedangkan menurut Afandi (2016 : 52) Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapangan
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

2.1.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya
- b) Lingkungan prantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan kerja

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

- 1) Penerangan
- 2) Bau-bauan ditempat kerja
- 3) Suhu udara
- 4) Keamanan

Adapun penjelasan dari indikator lingkungan kerja,yaitu :

- 1) Penerangan

Berjalannya suatu perusahaan tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting, dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik.

- 2) Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

- 3) Suhu udara

Lingkungan kerja dapat dirasakan nyaman manakala ditunjangoleh beberapa faktor yang memberikan andil adalah suhu udara. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal.

4) Keamanan

Keamanan yang diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan perusahaan. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada diperusahaan secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Teknik analisis data	Hasil Penelitian
1	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan Kerja karyawan serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan	Regresi Linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Para responden menyatakan selama bekerja diperusahaan mereka menyatakan mereka puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan perusahaan
2	Ivrina suryani (2015)	Analisi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT pelindo IV Cabang Makasar	Regresi Linear Sederhana	Hasil dari Penelitian bahwa Motivasi berpengaruh signifikan 76, 1% terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar, sedangkan sebagian dari faktor lain berpengaruh yang tidak diteliti oleh penulis adalah 23, 9%
3	T Nur Haidah (2010)	Pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah I Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah I Nangroh aceh Darussalam Sumatera Utara

2.2.1 Hubungan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, dkk, 1996: 340). Dalam buku Wibowo disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja Wibowo, (2014: 330).

Sindi dan Alini (2014) dalam hasil penelitiannya menyatakan “motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Dimana variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan

Begitupun dengan lingkungan kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sendiri.

Manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat” Ishak dan Tanjung, (2003:26). Menurut penelitian Aan Soelehan dan Iswandi Sukarta atmadja (2009) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja warga smp perintis, kecamatan pancoran mas kota depok, menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan penuh kesejahteraan akan berdampak pada Prestasi

Kerja yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

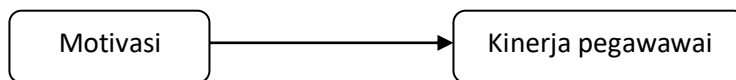
2.3 kerangka konseptual

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasi lah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan.

Hasil penelitian (Saripuddin dan Handayani, 2017) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Jufri Zen, 2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Berikut ini kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini secara persial :



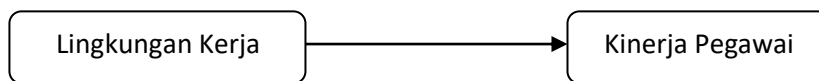
Gambar 2.1 pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, (Siagian dan Khair, 2018) terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Idayati, 2017) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musirawas. Berikut ini kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini secara persial :

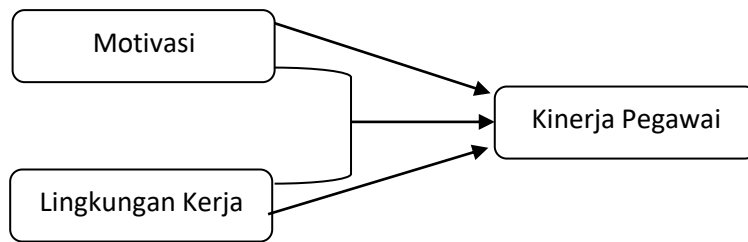


Gambar 2.2 pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Supriyanto dan Mukzam, 2018). Motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan persial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian (Eliyanto, 2018) motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut ini kerangka konseptual terhadap penelitian ini secara persial :



Gambar 2.3 kerangka konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Juliandi (2013 : 47). “Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah”.

Sebagai jawaban sementara dari penulis sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka hipotesis dalam penelitian dinyatakan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dikantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dikantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara.