

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang modern dan persaingan yang semakin pesat, setiap instansi baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tanpa terkecuali dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya. Pelayanan yang baik akan memberikan kepuasan dan nilai tambah tersendiri bagi instansi tersebut dimata pengguna atau pemakai jasa yang menggunakan pelayanan itu sendiri. Pelayanan dapat dikatakan baik apabila pegawai sudah memberikan pelayanan yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian disambut dengan respon yang baik pula oleh pengguna atau pemakai jasa yang merasa puas dengan kinerja maupun pelayanan yang diberikan.

Banyak cara yang telah di lakukan oleh masing-masing instansi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat meningkatkan pelayanan guna mamaksimalkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. upaya yang telah banyak di lakukan oleh sebagian besar instansi ialah dengan menampung aspirasi, keluhan, kritik maupun saran dari masyarakat. umumnya dengan menyediakan kotak saran sebagai penyalur informasi, dapat pula sebagai penyalur kritik, saran dari pihak luar yang kemudian dapat dijadikan evaluasi bagi instansi tersebut dalam hal meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat.

Hasil kinerja pegawai sangat penting bagi suatu organisasi karena hasil kerja pegawai merupakan tolak ukur bagi instansi untuk menilai kemampuan instansi agar tetap bertahan dan dapat mencapai target yang

diinginkan. Kinerja pegawai tidak hanya penting bagi organisasi namun juga sangat penting bagi seorang pegawai, karena jika seorang pegawai memiliki kinerja yang baik akan membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi, selain itu organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Sutrisno (2014:50) kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah mempunyai tugas dalam perumusan kebijakan ekonomi makro, ekonomi mikro, laju inflasi, distribusi barang dan jasa, <sup>stabilitas</sup> harga, ketersediaan barang dan jasa, akses jasa keuangan, survei pasar, perdagangan, perindustrian, koperasi, ekonomi kreatif dan administrasi Biro Perekonomian, yang dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Biro Perekonomian.

Untuk mengungkap fenomena tentang kinerja pegawai di Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara, peneliti melakukan prasurevei dengan melakukan wawancara terhadap Kepala Bidang Perencanaan Ekonomi (Bapak Ismail Nst). Dari hasil wawancara tersebut peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pada dasarnya kinerja pegawai dapat dikategorikan baik akan tetapi masih ada beberapa pekerjaan yang harus ditingkatkan diantaranya sistem administrasi dengan birokrasi yang masih panjang, selain dari pada itu masih ada pegawai yang tidak berada di meja kerja pada saat jam kerja, kemudian kualitas pelayanan dari pegawai masih perlu peningkatan, masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor berakhir, kurangnya wawasan PNS terhadap fungsinya, kurangnya SDM yang paham terhadap IT.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2014:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya penelitian terdahulu dari Darmin et al. (2019), Syahrul (2019), semuanya menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, demi tercapainya tujuan organisasi, Menurut Suparyadi (2015:2) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya pegawai kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerja mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang di layani organisasi.

Motivasi kerja pegawai yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaannya tidak tepat waktu, dikarenakan kurangnya dorongan dari atasan kepada pegawai yang menimbulkan motivasi bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan bertanggung jawab pada pekerjaannya masih terlihat tidak meratanya kualitas atau hasil yang dikerjakan berbeda diakibatkan ada beberapa pegawai yang bekerja dengan termotivasi dan ada tidak termotivasi serta faktor lingkungannya juga mempengaruhi kualitas pekerja para pegawai. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya penelitian terdahulu dari Erlinda Sari (2019), Leonardus Bintoro Surodilogo (2010)

semuanya menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik mengambil judul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara “.**

## **I.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Sistem administrasi dengan birokrasi yang masih panjang
2. Masih ada pegawai yang tidak berada di meja kerja pada saat jam kerja
3. Kualitas pelayanan dari pegawai masih perlu peningkatan
4. Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor berakhir.
5. Kurangnya wawasan PNS terhadap fungsinya
6. Kurangnya SDM yang paham terhadap IT

## **I.3. Batasan Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini hanya pada masalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

### **I.3.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara?

### **I.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Provinsi Sumatera Utara

## **I.5. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti dalam menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai bagaimana tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja.

### **2. Bagi Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Utara**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Uraian Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2014:50) kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2017:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Irham Fahmi (2016:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.



Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah cerminan hasil yang dicapai seseorang sekelompok atau individu baik secara kualitas ataupun kuantitas berdasarkan persyaratan dan standar pekerjaan sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab, perilaku untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2. Teori Kinerja**

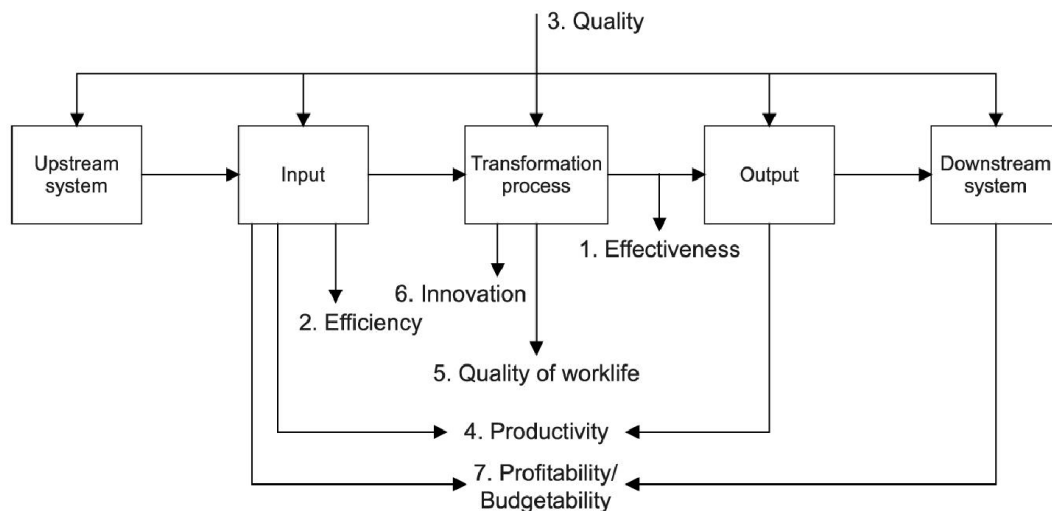
Kajian tentang teori kinerja saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat dan menjadi pusat perhatian bagi akademisi dan praktisi. Berikut ini dijelaskan beberapa teori yang terkait dengan kinerja.

##### **1. Teori *Sink and Tuttle Model***

Teori kinerja Sink (2013:77) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi adalah saling keterkaitan yang rumit antara tujuh kriteria kinerja:

- a. Efektivitas, yang melibatkan "melakukan hal yang benar, pada saat yang tepat, dengan kualitas benar": dalam praktiknya, efektivitas dinyatakan sebagai rasio *output* aktual ke *output* yang diharapkan.
- b. Efisiensi, yang secara sederhana berarti "melakukan hal-hal yang benar", dan didefinisikan sebagai rasio sumber daya yang diharapkan dapat dikonsumsi untuk sumber daya yang benar-benar dikonsumsi.
- c. Kualitas, di mana kualitas adalah konsep yang sangat luas: untuk membuat istilah lebih nyata, kualitas diukur pada enam *checkpoints*.

- d. Produktivitas, yang didefinisikan sebagai rasio tradisional keluaran ke masukan.
- e. Kualitas kehidupan kerja, yang merupakan kontribusi penting untuk suatu sistem yang berkinerja baik.
- f. Inovasi, yang merupakan elemen kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja.
- g. Profitabilitas/*budgetability*, yang merupakan tujuan utama bagi setiap organisasi.



Gambar 2.1. Tujuh Kriteria Kinerja  
 Sumber: Sink and Tuttle (2013:77)

### 2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata

dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi pekerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian, menurut Byar dan Rue (dalam Sutrisno 2014:151) bahwa kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh effort, ability and role perception. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Effort adalah usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. Ability, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **2.1.1.4. Indikator Kinerja**

Menurut Edy Sutrisno (2014:152) kinerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang ditetapkan. Adapun indicator kinerja pegawai yaitu:

1). Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

3). Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4). Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima interaksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta kerja yang ada.

5). Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6), Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran atau absensi.

Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator untuk mengukur kinerja pegawai antara lain :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kinerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari hasil kinerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruktur ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin, dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perubahan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama

### **2.1.1.5. Penilaian kerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Hariandja (2012:77), adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaannya mereka ketika dibandingkan dengan satu set standart, kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Penilaian ini juga disebut juga sebagai penilaian pegawai, evaluasi pegawai, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil, hasil penilaian kinerja yang luas dapat digunakan untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.

Ada beberapa unsur yang dinilai dalam penilaian atau prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013:59) ada beberapa unsur penilaian kinerja meliputi: kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab.

#### **1. Kesetiaan**

Penilaian menilai kesetiaan pekerja terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dan rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

## 2. Prestasi Kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

## 3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain seperti kepada para bawahan pegawainya di perusahaan.

## 2. Kedisiplinan

Penilai menilai pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

## 3. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

## 4. Kerjasama

Penilai menilai kesedian pegawai berpartisipasi dan bekerja sama dengan pegawai lainnya vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

#### 6. Kepribadian

Penilai menilai sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik dan penampilan simpatik serta dari pegawai tersebut.

#### 7. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang original dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi, alasan, mendapatkan kesimpulan dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 8. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

#### 9. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, perilaku dan hasil kerja bawahannya .

#### 10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.

#### 11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan



kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, perilaku dan hasil kerja bawahannya .

Penilaian kinerja sangat penting bagi kebutuhan pegawai dan perusahaan. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya. Bagi organisasi, hasil penilaian para pegawai sangat penting peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti indentifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan aspek lain dari keseluruhan proses manajemen SDM secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.6. Manfaat Kinerja**

Manfaat kinerja menurut Wibowo (dalam Fadilah 2017:10) adalah sebagai berikut:

1. Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya.
2. Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas,

memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi.

3. Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

## **2.1.2. Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Seorang pegawai akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Sedangkan lingkungan kerja yang tidak dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sutrisno (2014:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai

yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:135) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Darmadi (2020:242) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada ada sekitar ara pegawai sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain lain.

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan suatu keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kersa fisik maupun non fisik membuat pegawai merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

#### **2.1.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Setiawan (2008:83) yaitu:

##### **1. Pencahayaan**

Pencahayaan adalah penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada pegawai, karena mereka bekerja akan lebih cepat, akan sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah sehingga pekerjaan akan terlaksanakan dengan baik dengan penerangan yang baik.

## 2. Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu jugak sebaliknya jika hubungan mereka tidak harmonis, maka mengakibatkan kurangnya motivasi dalam diri pegawai. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang pegawai akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

## 4. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna yang mempengaruhi jiwa mereka akan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya sehingga menimbulkan ketenangan dan kegirangan bekerja pada pegawai.

## 5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan suhu udara.

## 6. Kebersihan

Kebersihan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai, dengan lingkungan kantor yang bersih maka pegawai akan bekerja

secara efisien dan lingkungan yang bersih juga akan menjadikan pegawai lebih sehat dan akan terhindar dari berbagai penyakit.

#### 7. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

#### **2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Rahmawati (2014:72) sebagai berikut:

##### 1. Sistem pencahayaan

Pencahayaan adalah penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada pegawai, karena mereka bekerja akan lebih cepat, akan sedikit membuat kesalahan dan matanya tidak mudah lelah.

##### 2. Warna

Warna akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seseorang. Kesukaan warna pada seseorang dapat menunjukkan bagaimana karakter seseorang. Memang hal tersebut bukan patokan atau harga mati. Tetapi pengaruh warna terhadap kondisi psikologis tidak dapat dipungkiri kebenarannya. Pengaruh psikologis warna terhadap perasaan dari segi jarak, suhu dan kejiwaan.

##### 3. Suara

Tingkat kebisingan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suasana

kerja yang ramai dan berisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang membutuhkan konsentrasi tinggi. Tingkat kebisingan pada kantor merupakan faktor lingkungan yang harus dipertimbangkan untuk mengelola tingkat produktivitas pegawai yang diinginkan.

#### 4. Udara

Lingkungan kerja yang nyaman bukan hanya dipengaruhi oleh penerangan dan suara, tetapi juga udara atau sirkulasi udara dan keamanan. Ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat berpengaruh pada pegawai. Oleh karena itu ruangan harus dapat mengontrol temperature udara yang sesuai dengan kebiasaan pegawai.

### **2.1.3. Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang, Motivasi sangat berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan pegawai dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Menurut Sutrisno (2014:146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Menurut Manulang (2013:154) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja'

Menurut Suparyadi (2015:2) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Dalam konteks sistem,

motivasi mencakup tiga elemen, yaitu kebutuhan, dorongan dan insentif, yang ketiganya saling berinteraksi dan bergantung. Oleh karena itu, maka kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif.

Bismala, dkk (2015:120) motivasi merupakan kekuatan seseorang yang menimbulkan sikap persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Menurut Usman, 2013 : 276) motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan(need), keinginan(wish), dorongan(desire) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membangkitkan semangat kerja serta ketekunan yang muncul dari dalam ataupun luar seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### **2.1.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Sutrisno (2014:116-120) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi 2 yaitu: faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawainya.

#### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan hidup manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat membuat seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu:



a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk para pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para pegawai, dan selalu menghadapi para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para pegawai ini menguasai lika – liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati – matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk

hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara pegawai dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Sedangkan menurut Sunyoto (2016:13) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh, yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan

tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan dan melanjutkan pendidikan di luar jam kerja.

#### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai.

#### 5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para pegawai merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun di sisi lain para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

#### 6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

#### 7. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa

bangga dalam perasaan para pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya.

### **2.1.3.3. Hal – Hal yang Harus Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi**

Pemberian motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban para pemimpin, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti diharapkan.

Menurut Sutrisno (2014:144) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah :

#### **1. Memahami perilaku bawahan**

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberikan motivasi kerja. Disini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang mempunyai perilaku yang sama.

#### **2. Harus berbuat dan berperilaku realistis**

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

### 3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

### 4. Mampu menggunakan keahlian

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai kiat dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahandalam melaksanakan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya.

### 5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau pegawai secara pribadi dan bukan untuk pemimpin sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap pegawai untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

### 6. Harus dapat memberikan keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh yang dapat kita lihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja

dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikan.

#### **2.1.3.4. Indikator Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2013:111) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasari atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya,

4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasari atas pemahaman akan arti pekerjaan yang diujalakan dengan tingkat keseriusan yang optimal.

5. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

## 6. Ketekunan

Menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

## 7. Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang selalu mendukung dan mendorong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

## 8. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan pegawai dengan sebaik-baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Skala
1.	Daniel Surjosuseno (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</li> <li>- Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ul>	Likert
2.	Winda Chairul Jannah (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Sumut	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ul>	Likert



3	Darmin Islamiah, Sugianto, Deden (2019)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Maybank Balikpapan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ul>	Likert
4	Syahrul H Jumang (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Gowa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja</li> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ul>	
5	Erlinda Sari (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>- Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ul>	Likert

Sumber : Diolah dari peneliti, 2022.

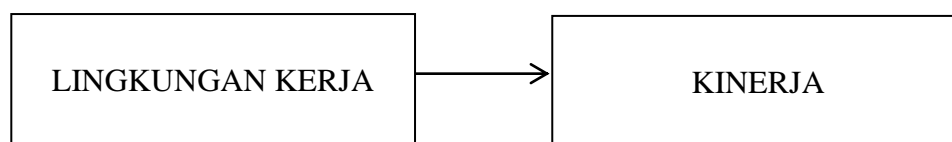
### 2.3. Kerangka Konseptual

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti maka diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian ini. Untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian yang akan dilakukan kali ini, perlu sekiranya diletakkan hasil penelitian terdahulu yang berkenaan dengan pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yakni sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam mencapai prestasi kerja yang baik, harus didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Hal ini sangat berpengaruh dengan prestasi kerja pegawai. Menurut Sutrisno (2014:118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Hasil penelitian Diana Khairani Sofyan (2013) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA” bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



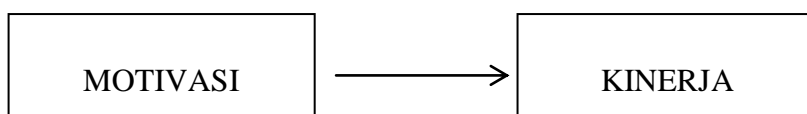
(Gambar 2.2. Kerangka Paradigma Penelitian)

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan non kebutuhan ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika

pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi adalah salah satu faktor dari kinerja.

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjuk intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Hasil penelitian Erik Martinus (2016) “ Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. DEVINA Surabaya” bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



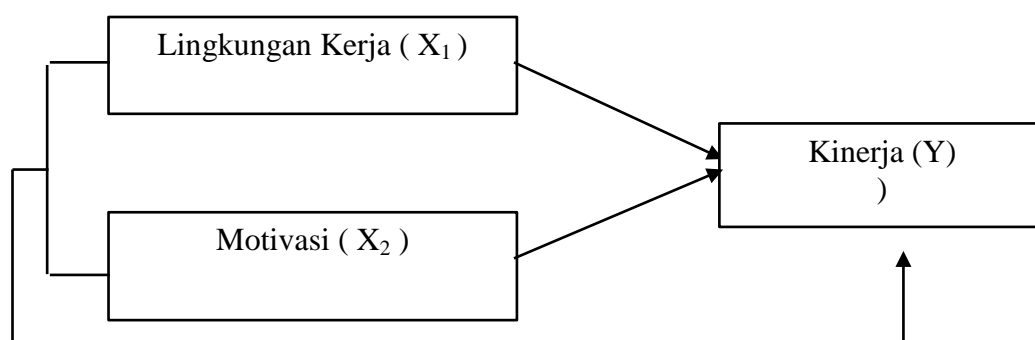
(Gambar 2.3. Kerangka Paradigma Penelitian)

### 3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan keterkaitan antara pendekatan strategis yang juga merupakan lingkungan kerja sebagai pendorong atau motivasi bagi pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



(Gambar 2.4. Kerangka Paradigma Penelitian)

Sumber:

1. Diana Khairani Sofyan (2013)
2. Erik Martinus (2016)
3. Daniel Surjosuseno (2015)

#### 2.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:93) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu perumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Provinsi Sumatera Utara.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Provinsi Sumatera Utara
3. Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Sekretariat Provinsi Sumatera Utara