

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai penggerak keberlangsungan organisasi, yang dapat dipengaruhi oleh perilaku para staf atau SDM dari setiap organisasi atau perusahaan. Dalam suatu instansi atau organisasi manapun, unsur manusia mempunyai peranan yang dominan dalam meningkatkan tumbuh dan berkembangnya sebuah organisasi ke arah yang lebih baik. Jika, kinerja pegawai baik dan memuaskan maka akan berdampak pada naiknya kualitas sebuah organisasi.

Kinerja seorang staf dapat dinilai dengan cara memeriksa dan menilai hasil pencapaian karyawan tersebut sesuai dengan arahan atau pemberian wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pihak pimpinan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Akan tetapi untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebuah organisasi atau organisasi perlu melakukan beberapa upaya kegiatan yang berkaitan dengan SDM antara lain persiapan dan pengadaan, pengembangan dan penilaian, pengkompesasian dan perlindungan serta hubungan-hubungan antar pegawai (Hariandja, 2002:4). Kemudian Siagian (2002:124) mengemukakan pendapat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada sebuah organisasi yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungankerja.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak (Sunyoto, 2013:13). Menurut Wibowo (2014:323) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak. Motivasi kerja dapat menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik (Sunyoto, 2013:13).

Salah satu hal yang jadi perhatian utama organisasi adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan organisasi. Karena jika sebuah organisasi menjaga motivasi karyawannya maka karyawan tersebut akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. motivasi kerja dapat diukur dengan cara melibatkan motivasi intrinsik yang terdiri dari kemajuan, pengakuan dan tanggung jawab. Serta motivasi ekstrinsik yang terdiri dari pengawasan, gaji, kebijakan organisasi dan pekerjaan kondisi. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021:267), Ma'ruf dan Ummul (2019:99-109), Kurniawan dan Wijayanti (2021:10348), dan Sherlie dan Hikmah (2020:756-765) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di

sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terbagi kedalam dua jenis yaitu Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Non fisik (Sedarmayanti, 2021:21). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti fasilitas kerja berupa meja, komputer, kursi, penerangan, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan tempat kerja, dan jam kerja yang sesuai. Sementara untuk lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Surjosuseno, 2015:175-179).

Lingkungan kerja yang nyaman dan sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan secara optimal. Oleh karena itu, jika sebuah organisasi menginginkan hasil kinerja secara optimal maka organisasi harus memperhatikan kenyamanan karyawannya agar mereka merasa betah, senang dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak atasan sehingga memenuhi kepuasan dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat oleh beberapa penelitian diantaranya yang dilakukan oleh Kuraising (2020:26), Rahmawanti, Bambang, dan Arik (2014:2), Sihaloho dan Hotlin (2019:275), serta penelitian Sazly dan Dadan (2020:211) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peneliti melihat permasalahan pada pegawai dikantor Camat Medan Marelan. Ketika melakukan wawancara secara langsung dengan Camat Medan Marelan pada tanggal 13 desember 2021. Yang dimana hasil wawancara tersebut terdapat mengidentifikasi permasalahan yang terjadi tentang kinerja pegawai di kantor Camat Medan Marelan diantaranya masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, masih ada pegawai yang tidak brada dimeja kerja tanpa alasan yang tidak jelas, masih tingginya tingkat absensi pegawai, masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kantor. Berdasarkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang dipaparkan pada paragraf diatas yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada sebuah organisasi atau organisasi. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.
- 2) Masih ada pegawai yang tidak berada di meja kerja tanpa alasan yang tidak jelas.
- 3) Masih tingginya tingkat absensi pegawai.
- 4) Masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penulis memberikan batasan ruang lingkup pegawai kantor Camat Medan Marelan yaitu pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medan Marelan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Kemudian berdasarkan uraian latar belakang dan indentifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medan Marelan?
- 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medan Marelan?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medan Marelan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan sasaran yang ingin dicapai peneliti dalam sebuah penelitian. Maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medan Marelan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medan Marelan.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medan Marelan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1) Bersifat Teoritis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan disiplin kerja yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

2) Bersifat Praktis

1. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Medan Marelan. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan (skripsi).

2. Bagi kantor kecamatan

Sebagai bahan pertimbangan bagi kantor kecamatan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

3. Bagi orang lain

Penelitian diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh organisasi di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan (Widjaja, 2021:33). Rivai (2013:447) menyatakan bahwa Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Dahlan (2018:54) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kemudian Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah di targetkan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai adalah tolak ukur untuk melakukan penilaian terhadap hasil kerja karyawan. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pihak berwenang.

2.1.1.2 Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinera pegawai

Menurut Robbins (2006:764), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
3. Komitmen
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.

2.1.1.3 Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja Kemudian Kasmir (2016:65).

Menurut Hasibuan (2014, 114) yang menjelaskan bahwa terdapat enam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (a) motivasi kerja, (b) karakteristik pekerjaan, (c) budaya organisasi, (d) gaya kepemimpinan, (e) kepuasan kerja, dan (f) komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu sebagai berikut: (1) kemampuan atau keahlian, (2) pengetahuan karyawan, (3) rancangan kerja atau karakteristik pekerjaan, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) gaya kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen organisasi, (13) disiplin kerja, dan (14) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.

2.1.1.4 Indikator Kinerja pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dari seberapa bermutu dan berkualitas pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan dan juga dapat kualitas kinerja pegawai juga dapat dilihat dengan menilai seberapa kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja merupakan Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Eko (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis (Ma'ruf, 2020:99). Selanjutnya Arista (2020:1074) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Kemudian Kadarisman (2012: 278) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong yang berasal dari luar diri pekerja. Yang diterima melalui pengarahan daya dan potensi dari atasan maupun orang sekitar sehingga menciptakan kegairahan atau semangat untuk melakukan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya guna mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012: 146) yaitu:

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

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dan Hasibuan (2017:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi menjadi faktor tentang motivasi. Dua faktor dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pendukung atau faktor pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (kondisi intrinsik) antara lain:

a. Prestasi yang diraih (*Achievment*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karena ini akan mendorong seseorang mendorong energi yang dimilikinya untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan untuk mencapai prestasi tertinggi, asalkan di berikan kesempatan.

b. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk kualitas istimewa.

c. Kepuasan itu sendiri (*The Work It Self*)

Merupakan teori yang dis sebut tingkat persamaan kepuasan (*the study-state theory of job satisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor penghambat atau faktor pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut dengan Faktor ini disebut dengan *disastifier* atau *extrinsic motivation* faktor ini juga disebut dengan *hygene factor* merupakan faktor faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan turut menentukan kehidupan seseorang dalam kehidupan kekerjaannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *dissastifier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan kedalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

- a. Keamanan dan keselamatan yang tidak terjamin Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.
- b. Kondisi kerja yang tidak kondusif Kondisi kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik, Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.
- c. Hubungan interpersonal antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi

kerja yang harmonis, dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

2.1.2.4 Metode Motivasi

Hasibuan (2011: 149) mengatakan bahwa metode motivasi terdiri atas motivasi langsung dan motivasi tidak langsung yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung pada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tidak langsung (Indirect Motivation)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

2.1.2.5 Indikator Pengukuran Motivasi

Motivasi kerja berasal dari tiga indikator yaitu (1) indikator valensi yang berasal dari kepercayaan, kesesuaian dan kenyamanan pekerja. (2) Indikator harapan yang terdiri dari item kemungkinan, pengakuan, dan kesenangan. Dan (3)

Indikator instrumen yang terdiri dari upah/gaji, peraturan tentang prestasi, peluang dan bentuk item prestasi (Surbakti, 2014:213).

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012:43) mengemukakan pendapat bahwa 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. Kemudian Arista (2020:1074) mengemukakan pendapatnya bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Kusumastuti, dkk (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya seperti lingkungan sekitarnya, metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti metode kerja dan pengaturan kerja yang digunakan untuk menjalankan pekerjaan. Sehingga terbentuklah lingkungan kerja yang baik dan menghasilkan pekerjaan yang optimal, tenang, dan memiliki produktivitas tinggi.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi kedalam dua jenis yaitu Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja Non fisik (Pusparani, 2021: 534-543). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung seperti fasilitas kerja berupa meja, komputer, kursi, penerangan, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan tempat kerja, dan jam kerja yang sesuai. Sementara untuk lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Surjosuseno, 2015:175-179).

Menurut Sedarmayanti (2014:21), lingkungan kerja terbagi kedalam 2 jenis yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga di sebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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 dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dibagi atas dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Hamdi (2013:32) menyatakan bahwa terdapat delapan faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Penggunaan warna
4. Suara
5. Ruang gerak
6. Kebisingan
7. Kebersihan
8. Keamanan

Kemudian Hasibuan (2014:159) menjelaskan terdapat tujuh faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna sehingga membuat karyawan tidak terlalu bersemangat karena tidak nyaman akan ruang kerjanya sendiri. Seharusnya suatu organisasi dapat memilih nuansa pewarnaan yang tepat seperti warna pastel yang dapat membuat karyawannya semangat, nyaman dan senang di dalam ruangan sehingga akan berefek pada pengerjaan tugas yang maksimal.

2. Penerangan

Penerangan di dalam ruangan kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Sehu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara Bising

Suara yang terlalu berisik dapat mengganggu k Suara yang terlalu berisik dapat mengganggu konsentrasi karyawan lain dalam bekerja dan menimbulkan kinerja yang kurang optimal. Sehingga di dalam organisasi seharusnya diberlakukan penggunaan nada suara yang tidak terlalu tinggi atau memperkecil suaranya jika ingin berkomunikasi dengan rekan kantor agar tidak mengganggu karyawan yang lain.

5. Ruang Gerak

Jika sebuah organisasi mengharapkan hasil kinerja pegawai yang tinggi maka organisasi harus menyediakan fasilitas tempat kerja yang cukup luas untuk seorang karyawan. Penyediaan ruang gerak yang cukup untuk masing-masing karyawan bermanfaat untuk memberikan ketenangan dalam pengerjaan tugas yang maksimal.

6. Keamanan

Rasa aman bagi seorang karyawan akan mempengaruhi konsentrasi seorang karyawan dalam bekerja. Jika keamanan ditempat kerja kurang baik maka akan berdampak pada kurangnya konsentrasi pegawai karena perasaan khawatir dan tidak nyaman.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat dan nyaman di pandang dan menimbulkan aura positif untuk orang sekiranya.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Hasibuan (2014:161) menjelaskan tiga indikator lingkungan kerja pegawai yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang terjalin sesama rekan kerja yang mengandung keharmonisan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Fasilitas yang dimaksud pada bagian adalah fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan oleh organisasi untuk mendukung kelancaran dalam pengerjaan tugas secara cepat dan maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peninjauan perlu dilakukan terhadap penelitian-penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya untuk meneliti penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan” hal ini dilakukan sebagai pembandingan atas penelitian penulis. Adapun penelitian terdahulu yakni, sebagai berikut.

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Lidya Seventina Ompusunggu dan Kusmiyanti (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> – Motivasi Kerja (X^1) – Kinerja Pegawai (Y) 	Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan. Dengan Hasil perhitungan uji t (signifikansi) didapatkan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,681 > 2,024$) dengan perolehan perbandingan signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$.
2.	Ma'ruf dan Ummul Chair (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar	<ul style="list-style-type: none"> – Motivasi Kerja (X^1) – Kinerja Pegawai (Y) 	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik sebesar 37,2%. Dengan hasil perhitungan uji t sebesar $6,920 \geq t$ tabel 1,667 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%).
3.	Putu Ayu Asri Wulandari dan I Wayan Bagia (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas	<ul style="list-style-type: none"> – Motivasi Kerja (X^1) – Kinerja Pegawai (Y) 	motivasi kerja berpengaruh sebesar 68,8% terhadap kinerja pegawai.
4.	Hafis Laksmana	Pengaruh Motivasi Dan	– Motivasi Kerja (X^1)	Motivasi dan lingkungan kerja secara

	Nuraldy (2017)	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Jaya Persada Di Jakarta	<ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi (X^2) Lingkungan Kerja (X^3) - Kinerja Pegawai (Y) 	simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau ($33,090 > 2,780$)
5.	Ronal Donra Sihalo dan Hotlin Siregar (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X^1) - Kinerja Pegawai (Y) 	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Syukron Sazly dan Dadan Permana (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X^1) - Kinerja Pegawai (Y) 	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,7% dan sisanya 62,3% dipengaruhi faktor lain. Dari hasil penelitian koefisien regresi yang terbentuk adalah $Y = 17,986 + 0,303$

2.1 Kerangka Konseptual

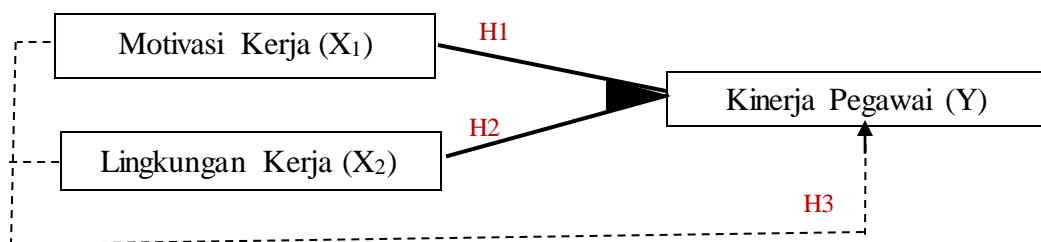
Menurut Sekaran (2013:68) kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan. Dari kerangka teoritis bisa disusun hipotesis yang dapat diuji untuk mengetahui apakah teori yang dirumuskan valid atau tidak kemudian dapat diuji dengan analisis statistik yang tepat .

Kerangka konseptual menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila motivasi yang diberikan oleh organisasi baik, maka artinya kinerja para pegawai akan sangat meningkat. Namun sebaliknya,

apabila motivasi yang diberikan organisasi tidak baik , maka artinya kinerja para pegawai pada organisasi rendah. Pada kerangka penelitian dapat dilihat bahwa variabel yang terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh langsung baik simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja para pegawai. Apabila didukung oleh variabel motivasi yang baik maka tentunya akan menaikkan pula kinerja para pegawai, begitu juga sebaliknya jika didalam suatu organisasi mampu menciptakan suatu kemudahan bagi para pegawai dalam melakukan suasana lingkungan kerja yang baik sesama pegawai, maka itu akan memudahkan bagi mereka untuk melakukan tugas pekerjaan mereka dengan baik.

Untuk pengembang hipotesis, kerangka konseptual ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis pada penelitian ini dapat disusun yaitu sebagai berikut:

- 1: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan.
- 2: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan.
- 3: Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelan.