

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada kehidupan sehari-hari manusia memiliki bermacam-macam kegiatan. Salah satu kegiatan ini diwujudkan pada gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. Bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas dan di akhiri dengan sebuah karya yang bisa dinikmati oleh manusia yang bersangkutan atau orang lain. Di dalam suatu instansi untuk bisa mencapai kesuksesan suatu instansi mempunyai persyaratan normal yang akan menciptakan kriteria, metode, dan proses yang seragam tanpa ada perbedaan antar pegawai.

Untuk mengungkap fenomena kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara, peneliti melakukan tahap prasurvei dengan melakukan wawancara pada tanggal 2 Januari 2023, kepada Bapak Dr. Drs. M. Ismael P. Sinaga, M.Si selaku Kepala Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil wawancara tersebut pada dasarnya kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara dalam kategori baik, akan tetapi masih ada yang belum optimal yaitu: (1) Sebagian pegawai merasa masih kurangnya motivasi kerja untuk memberikan semangat dalam bekerja. (2) Beberapa pegawai merasa lingkungan kerja yang kurang nyaman. (3) Beberapa pegawai belum menghasilkan kinerja yang optimal.

Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara adalah perangkat daerah yang melaksanakan fungsi urusan penunjang pemerintahan daerah Provinsi Sumatera Utara dalam hal keuangan dan aset daerah

yang dimiliki oleh Provinsi Sumatera Utara, Sarana dan prasarana yang lengkap dalam pekerjaan tidak menjamin kinerja pegawai akan sesuai dengan yang diharapkan, beberapa faktor lain yang harus diperhatikan juga adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi ditentukan oleh banyak faktor salah satunya kinerja, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah jika pegawai bisa menghadapi kesulitan baik didalam maupun diluar pekerjaan maka dipastikan tujuan dari instansi dapat berjalan dengan lancar. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama, dalam sebuah instansi pasti mengharapkan kinerja yang optimal dari pegawainya agar target yang sudah ditentukan dapat tercapai sehingga instansi tersebut dapat lebih maju kedepannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berarti kinerja memiliki kaitan yang erat dengan hasil dari pekerjaan yang diberikan pegawai terhadap suatu instansi.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi dalam tercapainya tujuan instansi adalah motivasi kerja, menurut Sardiman (2016:73) mengatakan bahwa kata motivasi diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu serta upaya untuk penggerak dari dalam subjek tujuan. Oleh sebab itu dalam suatu instansi diperlukan perhatian lebih pada motivasi kerja pegawai.

Sedangkan menurut Malayu S.P 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.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap pembahasan ini diantaranya, penelitian terdahulu dari Sindi Larasati, Et al (2014), Syarah Amalia, et al (2016). Semuanya menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga berpengaruh dalam pencapaian target dalam suatu instansi adalah lingkungan kerja, Danang Sunyoto (2015:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja juga harus diperhatikan dalam instansi agar mencapai tujuan yang optimal demi kelancaran berjalannya instansi tersebut.

Menurut pendapat dari Serdamayanti (2017:23), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan instansi sesuai dengan visi dan misi instansi. Maka dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan dalam pekerjaannya.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terhadap pembahasan ini diantaranya, penelitian terdahulu dari Diana Kharani Sofyan (2013), Ronal Donra Sihalo, et al (2019). Semuanya menarik kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka akan mengidentifikasi beberapa masalah antara lain:

1. Beberapa pegawai merasa kurangnya motivasi untuk memberikan semangat dalam bekerja.
2. Beberapa pegawai merasa lingkungan kerja yang kurang nyaman.
3. Beberapa pegawai belum menghasilkan kinerja yang optimal.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Karena keterbatasan waktu, pengalaman, dana, dan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki maka peneliti membatasi masalah hanya “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara”.

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan penulis secara riil mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara
Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatannya agar lebih baik lagi terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.

3. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kepustakaan yang dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dengan bahasan yang lebih luas.

4. Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2017:34) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Pengertian kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu instansi baik yang berorientasi pada profit maupun nonprofit yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Paterson dalam Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo (2012:120) menjelaskan, kinerja adalah penerapan kompetensi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan instansi melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan. Pengertian ini menjelaskan bahwa kinerja terkait dengan kompetensi.

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan *output* atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya didalam organisasi atau

instansi yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi.

Menurut Mangkunegara (2017:75) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. meliputi: kerapihan hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja.
2. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau output. meliputi: kesesuaian jumlah output yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
3. Pelaksanaan tugas, meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
4. Tanggung jawab, meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

Dari uraian yang ada diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas kerjanya, dapat diandalkan, serta sikap yang baik terhadap instansi dan sesama pegawai serta kerja sama di antara rekan kerja yang ada di instansi. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dalam instansi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di tempat kerja ada banyak faktor yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. Faktor tersebut ada yang berasal dari dalam instansi itu sendiri, maupun dari faktor eksternal seperti kinerja pegawai dan lingkungan kerja. Jika kinerja pegawai baik maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan instansi, sebaliknya jika kinerja pegawai buruk maka akan menghambat tercapainya tujuan instansi.

Dari uraian yang diuraikan di atas, maka peneliti mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual situasional*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

a. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi kerja

Menurut Ferdinatus (2020:3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Fahmi (2012:143) mengatakan bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Maruli (2020:58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coutler dalam Suwatno dan Priansa (2016:171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator dari motivasi menurut Mangkunegara (2017:94-95) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan hubungan sosial.
4. Kebutuhan pengakuan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014:146) beberapa faktor dari motivasi antara lain:

1. Tanggung jawab.
2. Pekerjaan itu sendiri.
3. Penghargaan.
4. Serta pengembangan dan kemajuan.

Menurut Edy Sutrisno (2015:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari pegawai yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan instansi tempat bekerja di hargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dapat dipenuhi dengan cara-cara yang terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang, faktor-faktor eksternal itu adalah:

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.

b. Kompensasi yang memadai

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

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan seriap pegawai dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu instansi.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi instansi besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai.

d. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi menurut Hasibuan (2017:152-167) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya akan semakin baik.

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

1. Teori Motivasi Klasik

F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

2. Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Hierarki kebutuhan Maslow mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan manusia berjenjang.

Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

b. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari pegawai masyarakat dan lingkungannya.

e. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

3. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- a. Upah adil dan layak
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Keamanan kerja
- e. Tempat kerja yang baik
- f. Penerimaan oleh kelompok
- g. Perlakuan yang wajar
- h. Pengakuan atas prestasi

4. Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong dalam teori proses, diantaranya:

- a. Teori Harapan (*Expectacy*)
 1. Harapan (*Expectacy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku.

2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu tertentu.
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

c. Teori Pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam

bekerja meliputi peraturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto dalam Sedarmayanti (2017:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
2. Lingkungan kerja non fisik (*Non – physical working environment*)

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Aditya Nur (2016:34) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu

pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling iri diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Sindi Larasati, Alini Gilang (2014)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi).	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2	Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Diana Khairani Sofyan (2013)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA	Lingkungan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
4	Ronald Donra Sihaloho, Hotlin Siregar (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Super Setia Sagita Medan.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Augrah Raharjo Semarang	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Nur Ratri Kurniasih, Palupiningdyah (2014)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarnegara.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai (2012:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai.

Dalam penelitian terdahulu juga dijelaskan pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) yang di teliti oleh Sindi Larasati, et al (2014) menemukan bahwa motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja tidak akan bisa tercapai jika pegawai yang bekerja kekurangan motivasi sebagai pendorong semangat untuk bekerja yang mana akan menghambat proses kerja dan menurunkan hasil atau capaian yang harus dipenuhi oleh pegawai. Semakin banyak pegawai yang mengalami kekurangan motivasi maka semakin lama target atau tujuan instansi yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan kerugian bagi instansi itu sendiri karena menurunnya pencapaian target. Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Syarah Amalia, et al (2016) motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan instansi untuk memberikan semangat kerja kepada para pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai target yang sudah ditetapkan oleh instansi sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai. Motivasi juga merupakan hal yang penting bagi instansi, karena memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang berpengaruh langsung kepada kinerja yang akan dihasilkan oleh para pegawai sehingga motivasi harus diperhatikan oleh instansi dalam menjalankan kegiatannya.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) Didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sukanto dan Indryo (2018:151) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan

suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Yang secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pegawai yang nyaman dengan lingkungan kerja akan produktif dalam bekerja. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pada prinsipnya setiap instansi mengharapkan pegawainya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat tercapainya tujuan dari instansi tersebut.

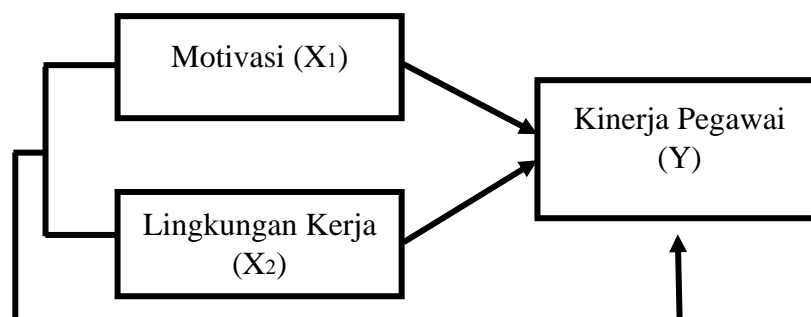
Dalam penelitian terdahulu juga dijelaskan pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai BAPPEDA menurutnya tingkat produktifitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan hasil penelitian ini memperkuat dan memberi dukungan kepada pimpinan dan manajemen instansi bahwa lingkungan kerja harus dipastikan dalam kondisi dan kategori yang baik sehingga para pegawai nyaman dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga tujuan dan pencapaian objektivitas instansi dapat diraih. Pada penelitian terdahulu selanjutnya yang diteliti oleh Ronal Donra Sihalo, et al (2019) menurutnya secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai., yang berarti lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung produktivitas

dari pegawai. Lingkungan kerja dapat diukur dari tingkat kebersihan, kenyamanan, keamanan, kelayakan dan suasana yang kondusif dalam lingkungan tempat para pegawai bekerja.

2.3.3 Pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pada Penelitian terdahulu di PT. Augrah Raharjo Semarang dan Rumah Sakit Islam Banjarnegara. Yang membahas tentang Pengaruh Motivasi kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:84) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, berdasarkan kerangka konseptual diatas penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.
- c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Dan Aset Daerah (BKAD) Provinsi Sumatera Utara.