

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap instansi atau organisasi pasti memiliki banyak hal yang dapat mereka gunakan untuk mencapai tujuannya. organisasi berusaha menggabungkan semua yang mereka miliki dari tenaga kerja hingga uang agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan hasil yang maksimal. Hal-hal tersebut disebut sebagai sumber daya. Sumber daya sangat penting karena dapat membuat semua kegiatan di organisasi itu dapat berjalan.

Sumber daya ini, dapat berupa manusia, peralatan, teknologi, atau bahkan ide-ide kreatif, yang sangat penting menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karena sumber daya inilah yang membuat semua potensi yang ada dalam organisasi dapat terwujud. Mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia merupakan hal yang harus diperhatikan di dalam sebuah organisasi. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka para pegawainya harus bekerja dengan baik dan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Mangkunegara (2017:29), menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran seberapa baik seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan dari mereka. Dengan kata lain, kinerja merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan harus selalu siap untuk mengenali dan mengatasi segala masalah yang menghambat kinerja pegawai, baik dari masalah yang sudah terjadi maupun yang berpotensi terjadi di masa depan.

Setiap masalah yang muncul terkait kinerja pegawai akan berdampak langsung dan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan serta keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Robbins (2018:15) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong utama bagi seorang pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi ini sesuatu dorongan dalam diri seseorang yang membuat semangat bekerja. Jika pegawai semangat, mereka pasti bakal kerja lebih baik dan hasilnya juga bagus. Maka banyak organisasi atau perusahaan yang berusaha membuat pegawainya semangat dalam bekerja. Caranya bermacam-macam, misalnya diberikan bonus, fasilitas yang tersedia dan penghargaan atau apresiasi. Dengan motivasi yang kuat, pegawai akan lebih terdorong untuk mengerahkan potensi terbaiknya.

Selanjutnya Kasmir (2019:192) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan situasi yang mengelilingi individu dalam menyelesaikan tugasnya. Elemen-elemen yang membentuk lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan aspek sosial. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung organisasi untuk mendorong pegawai agar dapat bekerja lebih produktif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan sehat dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja, dan mengurangi stres. Sebaliknya,

lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menurunkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti tata ruang, fasilitas dan kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar pegawai.

Agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, manajer harus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Lingkungan kerja ini tidak hanya tentang hubungan antar manusia, suasana kerja, dan kesejahteraan pegawai. Dengan memahami kebutuhan dan motivasi masing-masing pegawai, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal.

Kecamatan Pagar Merbau merupakan kecamatan yang terletak di sebelah utara Kabupaten Deli Serdang Lubuk Pakam yang terdiri dari 16 (enam belas) desa yaitu desa Sidoharjo-I/Pasar Miring, Jati Rejo, Jati Baru, Sidodadi, Suka Mulia, Pagar Merbau I, Pagar Merbau II, Purwodadi, Suka Mandi Hulu, Suka Mandi Hilir, Sumber Rejo, Perbarakan, Tanjung Mulia, Tanjung Garbus I, Tanjung Garbus II, dan Desa Bandar Dolok. Kecamatan pagar merbau terbentuk pada tanggal 28 Desember 1984 sesuai dengan peraturan Pemerintah No. 7/1984. Yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Lubuk Pakam. Kantor Camat Pagar Merbau beralamat di Jalan Galang Desa Pagar Merbau I Dusun II, dan jumlah seluruh pegawainya ada 37 (tiga puluh tujuh) orang.

Pada Kantor Camat Pagar Merbau masih banyak pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga kinerjanya juga rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian meja pegawai terkadang masih kosong saat jam kerja berlangsung

dan masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaannya yang harus diperintah dulu oleh atasan, serta kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Rendahnya motivasi pegawai dapat disebabkan oleh berbagai hal seperti kurangnya penghargaan atau prestasi yang diberikan atasan atas hasil kerja, serta kurangnya dukungan dan bimbingan dari atasan dapat membuat pegawai merasa tidak diperhatikan dan kurang memiliki motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang ditulis Hendrik Soselisa & Mariana Killay (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Agatha lombogia *et. Al* (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil observasi peneliti, dapat dilihat masih ada beberapa fasilitas yang kurang memadai seperti terbatasnya ruang pelayanan yang nyaman dan kurangnya pendingin ruangan. Kemudian dikarenakan lingkungan kerja yang dirasa kurang mendukung seperti suasana kantor yang ramai dan bising karena dekat dengan jalan utama, maka dapat mengganggu konsentrasi pegawai. Dari kendala lingkungan kerja tersebut dapat mengakibatkan pegawai tidak nyaman dan dapat berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja pegawai.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emanuel Dachi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ulfa Purnama Sari

(2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa masyarakat menyatakan bahwa, proses pelayanan dan penyelesaian dalam pembuatan surat dan KTP yang dikerjakan oleh pegawai Kantor Camat Pagar Merbau cukup lama, yang seharusnya selesai dalam satu minggu bisa menjadi satu bulan sehingga masyarakat kurang puas atas kinerja pegawai. Hal ini menimbulkan rasa kecewa masyarakat terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau yang belum maksimal.

Menurut ulasan yang diperoleh dari platform pencarian google, ketika Camat berhalangan hadir di kantor, wakil camat yang seharusnya menggantikan tugas dan tanggung jawabnya saat tidak ada, terkadang belum sepenuhnya melaksanakan tugas tersebut dengan optimal.

Dari penjelasan latar belakang masalah yang disebutkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang."

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Kinerja pegawai belum maksimal
- b. Pegawai kurang memiliki motivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya

- c. Masih rendahnya inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaannya
- d. Masih rendahnya tanggung jawab pegawai akan pekerjaannya
- e. Kurangnya suasana kerja atau lingkungan kerja yang nyaman
- f. Fasilitas yang kurang memadai
- g. Kurangnya dukungan dan bimbingan dari atasan

### **1.3 Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan masalah**

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.
- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.
- c. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi harapan dan hasil penelitian ini nantinya dapat bermanfaat antara lain :

- a. Manfaat Teoritis :
  - 1) Bagi penulis merupakan kesempatan untuk menerapkan teori-teori, memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya tentang sumber daya manusia mengenai motivasi, lingkungan kerja serta kinerja.
  - 2) Bagi Kantor Camat Pagar Merbau sebagai bahan masukan dalam tindakan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja atau produktivitas pegawainya.
  - 3) Bagi akademik sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara, khususnya program studi Strata-1 Manajemen.
- b. Manfaat Praktis:

- 1) Bagi peneliti lain sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Secara garis besar, motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. motivasi dapat bersifat intrinsik, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri, atau ekstrinsik, yang berasal dari faktor luar. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:146) , motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang untuk mencapai hasil maksimal. Dorongan ini berasal dari kata Latin “*movere*” atau “menggerakkan”, intinya motivasi yaitu kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak.

Menurut veithzal (2015:455), menjelaskan bahwa perilaku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu tujuan yang ingin dicapai dan seberapa keras seseorang berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Sedangkan Mathias dan Jackson (2016) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu.

Robbin dan Coulter (dalam Kaswan, 2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu proses yang mengarahkan dan mempertahankan usaha karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. dengan kata lain, motivasi adalah kekuatan pendorong yang menjaga agar pegawai tetap fokus pada tujuan perusahaan . Sedangkan menurut Sunyoto (2018), motivasi merupakan proses untuk mendorong

seseorang agar lebih bersemangat dalam bekerja. tujuannya adalah agar individu tersebut dapat memaksimalkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya demi mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Yakub (2017), motivasi adalah nyawa dari setiap kegiatan tanpa motivasi, mustahil bagi seseorang pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya dan berkontribusi secara optimal bagi keberhasilan organisasi.

Dari berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang kuat pada diri seseorang untuk mencapai tujuan baik pribadi maupun organisasi. Secara keseluruhan, motivasi adalah faktor kunci yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai. Dengan memotivasi pegawai, perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya secara lebih efektif.

#### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Motivasi**

Hasibuan (2017:146) mengemukakan bahwa pemberian motivasi bertujuan untuk :

- a. Meningkatkan antusiasme dan semangat kerja para pekerja,
- b. Memperbaiki moral dan kepuasan kerja,
- c. Meningkatkan produktivitas,
- d. Mempertahankan kesetiaan dan stabilitas pegawai,
- e. Meningkatkan kedisiplinan serta mengurangi tingkat ketidakhadiran,
- f. Mengoptimalkan proses perekrutan,

- g. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan hubungan antar-pekerja yang harmonis,
- h. Mendorong kreativitas dan keterlibatan pegawai,
- i. Meningkatkan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan,
- j. Meningkatkan rasa tanggung jawab individu.

Menurut Hasibuan (2017:149), motivasi kerja memberikan banyak manfaat bagi perusahaan . Mulai dari peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja ,hingga terciptanya suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Motivasi juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan motivasi yang tepat, karyawan akan lebih terdorong untuk mencapai target yang telah ditetapkan, baik itu target pribadi maupun target perusahaan. Hasilnya, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan meraih kesuksesan.

Berdasarkan pendapat di atas manfaat motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan pegawai ataupun keinginan organisasi. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk mengarahkan potensi dan energi mereka guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan, baik itu sasaran pribadi maupun sasaran organisasi.

### **2.1.1.3 Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:154) yaitu:

- a. **Kebutuhan fisik:** Ini mencakup kebutuhan dasar manusia seperti makanan, minuman, dan kesehatan yang diperlukan untuk mempertahankan hidup.
- b. **Kebutuhan Keamanan:** Selain kebutuhan fisik (terhindar dari bahaya) maupun secara psikologis (merasa tenang dan terlindungi).
- c. **Kebutuhan Sosial:** Manusia adalah makhluk sosial. Kita memiliki dorongan untuk berinteraksi, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, dan merasa diterima dalam suatu kelompok.
- d. **Kebutuhan Harga Diri:** Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, diakui, dan merasa penting. Prestasi dan pengakuan dari orang lain sangat mempengaruhi harga diri seseorang.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri:** Ini adalah kebutuhan untuk mencapai potensi diri secara maksimal. Seorang ingin terus belajar, berkembang, dan menggunakan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.

Sedangkan Affandi (2018:29-30) mengemukakan dua aspek indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. **Dimensi ketenteraman:** Aspek ini fokus pada kondisi eksternal yang dapat membuat seseorang merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja yaitu mencakup hal-hal seperti:
  - 1) Balas jasa
  - 2) Kondisi kerja
  - 3) Fasilitas kerja

b. Dimensi dorongan : Aspek ini fokus pada motivasi internal individu yaitu mencakup hal-hal seperti:

- 1) Prestasi kerja
- 2) Pengakuan dari atasan
- 3) Pekerjaan itu sendiri

#### **2.1.1.4 Aspek - aspek Motivasi**

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari dalam diri setiap individu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Menurut Munandar (dalam Sakiman 2019: 36), ada beberapa aspek penting yang membentuk motivasi, yaitu:

- a. Disiplin: pegawai yang disiplin adalah mereka yang selalu mematuhi aturan, melaksanakan tugas dengan tepat waktu, dan bertanggung jawab atas tindakannya. Disiplin ini tercermin dalam perilaku sehari-hari di tempat kerja.
- b. Kreativitas: pegawai yang kreatif memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, menyusun kombinasi ide yang inovatif, dan menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang unik. Kreativitas ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan.
- c. Percaya Diri: percaya diri adalah keyakinan akan kemampuan diri sendiri. Pegawai yang percaya diri mengambil keputusan, menghadapi tantangan, bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

- d. Toleransi terhadap Tekanan: Setiap orang pasti pernah mengalami tekanan dalam bekerja. pegawai yang memiliki daya tahan terhadap tekanan mampu mengatasi situasi sulit dengan tenang dan tetap produktif.
- e. Tanggung Jawab: pegawai yang bertanggung jawab adalah mereka yang sadar akan kewajibannya, berani mengambil risiko, dan selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.
- f. Intinya motivasi bukan hanya keinginan untuk bekerja, tetapi juga tentang kualitas pribadi yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan memiliki disiplin , kreativitas, kepercayaan diri, kemampuan mengatasi tekanan, dan rasa tanggung jawab, karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas, motivasi melibatkan berbagai aspek penting, yaitu: kesadaran akan aturan (disiplin), kemauan untuk bertanggung jawab, tindakan yang dipilih seseorang untuk dilakukan (perilaku), serta hasrat untuk menyelesaikan tugas.

#### **2.1.1.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut Hasibuan (2017:155) mengemukakan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. faktor-faktor ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Faktor Internal (dari diri sendiri)

- 1) **Kebutuhan dasar:** Setiap individu memiliki kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, seperti makan dan tempat tinggal. kebutuhan ini menjadi motivasi untuk bekerja.
- 2) **Keinginan memiliki:** Hasrat untuk memiliki harta atau barang-barang tertentu dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih keras.
- 3) **Penghargaan:** Keinginan untuk dihargai, ini bisa jadi motivasi untuk bekerja lebih keras.
- 4) **Keinginan untuk memperoleh pengakuan:** Keinginan untuk diakui, dan memiliki status sosial yang lebih tinggi dapat mendorong seseorang untuk berprestasi.
- 5) **Keinginan untuk berkuasa:** Beberapa orang suka memimpin dan memiliki pengaruh atas orang lain.

b. Faktor Eksternal (dari luar)

- 1) **Lingkungan kerja:** Tempat kerja yang nyaman dan fasilitas yang lengkap bisa membuat seseorang lebih semangat bekerja.
- 2) **Kompensasi:** Gaji atau imbalan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan sangat penting untuk menjaga motivasi pegawai.
- 3) **Pemimpin yang baik:** Pimpinan yang bisa membimbing dan memberikan arahan yang jelas akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi.
- 4) **Jaminan pekerjaan:** Jaminan akan masa depan pekerjaan dan adanya peluang untuk pengembangan karir dapat memberikan rasa aman dan memotivasi pegawai.

- 5) Status dan tanggung jawab: Posisi seseorang dalam organisasi dan tanggung jawab yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi.
- 6) Aturan kerja: Aturan kerja yang jelas dan fleksibel dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman bekerja.

Menurut Setiawan (2021), motivasi seseorang untuk bekerja keras sering kali dipengaruhi berbagai faktor, seperti keinginan untuk mencapai sesuatu, kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, dan juga rasa takut akan konsekuensi jika tidak bertindak. Rasa takut ini yang bisa menjadi dorongan kuat bagi seseorang untuk bekerja lebih baik, karena mereka menyadari bahwa jika tidak melakukan apa-apa, maka mereka tidak akan memperoleh hasil yang diinginkan. Motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu sangat kompleks. Motivasi tidak hanya muncul dari kebutuhan akan prestasi atau ingin diterima dalam kelompok, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor-faktor ini bisa berasal dari dalam diri seseorang seperti kemampuan dan pengalaman, dari lingkungan sosial seperti keluarga dan teman, atau dari lingkungan kerja seperti struktur organisasi dan gaya kepemimpinan (Nurfadilah dan Farihah, 2021).

#### **2.1.1.6 Teori-teori Motivasi**

##### **a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Teori Motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:94) menjelaskan bahwa manusia memiliki berbagai tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan. Maslow membagi kebutuhan ini menjadi lima tingkat, yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (Kebutuhan Dasar), yaitu kebutuhan paling mendasar untuk bertahan hidup seperti makan, minum, tidur, dan tempat tinggal. Kebutuhan ini harus dipenuhi dahulu sebelum memikirkan hal lain.
- 2) Kebutuhan Keamanan, yaitu kebutuhan mencari rasa aman dan terlindungi dari bahaya atau ancaman.
- 3) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima berinteraksi dan dicintai oleh orang lain.
- 4) Kebutuhan Penghargaan, yaitu kebutuhan mencari pengakuan dan penghargaan dari orang lain, seseorang ingin di hormati dan diakui oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan tingkat tertinggi. Setelah semua kebutuhan di bawahnya terpenuhi, seseorang akan berusaha mencapai potensi maksimal. Seseorang ingin mengembangkan diri, belajar hal-hal baru, berkontribusi pada dunia.

#### b. Teori David Mc Clelland

Teori Mc Clelland menurut Mangkunegara (2017:325) mengemukakan tiga kebutuhan dasar yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi yaitu:

- 1) Motivasi untuk berprestasi, yaitu orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi cenderung menyukai tantangan, ingin mencapai tujuan, dan ingin mendapatkan pengakuan atas keberhasilannya.
- 2) Motivasi untuk berkuasa, yaitu seseorang dengan kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi cenderung ingin mengendalikan situasi dengan orang

lain di sekitarnya. Mereka sering kali mengambil peran kepemimpinan dan menikmati pengaruh yang mereka miliki.

3) Motivasi untuk berafiliasi, yaitu seseorang dengan afiliasi yang tinggi sangat menghargai hubungan sosial yang baik. Mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang harmonis dan membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Ada beberapa para ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja. Menurut Affandi (2018:66), lingkungan kerja adalah seluruh hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi hasil kerja mereka. Lingkungan kerja adalah gabungan dari berbagai hal yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, mulai dari peralatan dan bahan yang digunakan, kondisi fisik tempat kerja, cara kerja yang diterapkan, serta sistem kerja baik secara individual maupun kelompok (Sedarmayanti,2017:4).

Adapun menurut Prasetyo (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, cara kerja, dan aturan yang ada saat seseorang melakukan pekerjaan, baik itu bekerja sendiri maupun bersama orang lain. Sedangkan menurut Ekawati (2022), berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi kerja yang baik akan membuat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan tepat. Menurut (Joni dan Hikmah, 2022) lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan

lingkungan kerja yang nyaman atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu, menurut (Latif *et al.*, 2022) lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan bekerja setiap hari. Jika lingkungan kerja aman dan nyaman, karyawan akan merasa lebih betah dan bekerja lebih baik. Sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan hasil kerja yang dihasilkan pun lebih optimal. Sedangkan menurut Indriyati (2022), lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi cara mereka bekerja, baik itu hal yang bersifat fisik maupun non-fisik.

Berdasarkan penjelasan para ahli, lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada di tempat kerja, mulai dari kondisi fisik seperti tata ruangan hingga faktor psikologis seperti hubungan antar karyawan. Semua faktor ini secara langsung atau tidak langsung dapat berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

#### **2.1.2.2. Tujuan dan manfaat lingkungan kerja**

Tujuan lingkungan kerja menurut (Jayanti dan Syamsir, 2018) adalah untuk membuat karyawan merasa nyaman, aman, dan betah bekerja sehingga bisa bekerja lebih baik dan produktif. Selain itu Pribadi (2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja bertujuan untuk membantu karyawan agar bisa bekerja dengan baik dan lancar sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya.

Menurut Affandi (2018:71), lingkungan kerja memiliki manfaat yaitu lingkungan kerja berperan penting dalam menciptakan suasana yang mendorong

karyawan untuk lebih bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas . Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya mampu menyelesaikan tugas sesuai standar dan waktu yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi kebutuhan akan pengawasan berlebihan.

### **2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Affandi (2018:66), ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja agar dapat tercipta lingkungan yang baik. Faktor-faktor tersebut yaitu:

- a. Gedung dan bangunan tempat kerja yang menarik dilihat dan yang dapat menjamin keselamatan kerja;
- b. Ruang kerja yang luas;
- c. Terdapat fasilitas tempat ibadah yang bersih dan nyaman;
- d. Ventilasi udara yang baik;
- e. Adanya sarana angkutan bagi karyawan dan kemudahan akses transportasi bagi karyawan.

### **2.1.2.4. Indikator lingkungan Kerja**

Menurut Affandi (2018:71-72) mengidentifikasi beberapa indikator dalam lingkungan kerja yaitu:

- a. Dimensi pencahayaan, indikator ini mencakup:
  - 1) Lampu penerangan di tempat kerja
  - 2) Jendela di tempat kerja

b. Dimensi udara, indikator ini mencakup:

- 1) Suhu udara
- 2) Kelembaban udara

c. Dimensi suara, indikator ini mencakup:

- 1) Bunyi musik
- 2) Bunyi mesin pabrik, bengkel

d. Dimensi warna, indikator ini mencakup:

- 1) Tata warna
- 2) Dekorasi

Menurut Nitisemito dalam Sunyoto (2015:38) ada beberapa indikator penting yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja yaitu:

- a. Interaksi antar Pegawai: Baik hubungan individu ataupun kelompok dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi suasana kerja.
- b. Tingkat kebisingan: suara bising di lingkungan kerja dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas pegawai.
- c. Kebijakan perusahaan: Adanya aturan kerja yang jelas dan baik akan memberikan rasa aman dan kepastian bagi pegawai.
- d. Pencahayaan: Cukupnya cahaya baik dari matahari maupun lampu, sangat penting untuk mendukung kinerja dan kesehatan pegawai.
- e. Ventilasi: Siklus udara yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman

- f. Keamanan kerja: Lingkungan kerja yang aman akan membuat pegawai merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja.
- g. Tata ruang dan dekorasi: Penataan ruangan kerja yang baik, termasuk pemilihan warna dan perlengkapan, akan meningkatkan kenyamanan kerja.

Dari pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu hubungan antar pegawai, tingkat kebisingan, kebijakan perusahaan, pencahayaan, ventilasi, keamanan serta desain interior.

#### **2.1.2.5. Aspek-aspek Lingkungan Kerja**

Menurut Affandi (2018:69), lingkungan kerja memiliki beberapa aspek yaitu:

- a. Pelayanan kerja, adalah aspek yang paling penting dalam organisasi. Pelayanan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan merupakan faktor kunci. Pelayanan yang baik, seperti fasilitas makan, minum, kesehatan, dan kebersihan, dapat meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan kinerja karyawan serta menjaga reputasi perusahaan.
- b. Kondisi kerja, kondisi tempat kerja juga sangat penting. Penerangan yang cukup, suhu yang nyaman, tingkat kebisingan yang terkendali, serta desain ruangan yang sesuai dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan produktif.
- c. Hubungan antar karyawan, hubungan karyawan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hubungan yang harmonis dan saling

mendukung dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan hubungan yang buruk dapat menurunkan produktivitas.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai sangat penting bagi instansi/organisasi, karena jika kinerja pegawai baik maka tujuan yang diharapkan instansi tersebut dapat tercapai. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang ditentukan. Sedangkan menurut Affandi (2021:83-84) Kinerja adalah kesungguhan seseorang atau kelompok untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya sesuai yang dengan apa yang diharapkan. Menurut (Wijokarno *et.,al* 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang individu atau kelompok dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam waktu yang ditentukan.

Ada pun menurut (Jayanti dan syamsir, 2018) kinerja merupakan proses melakukan suatu aktivitas, mengembangkannya hingga sempurna, sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan, dan menghasilkan *output* yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Pribadi, 2022) menyatakan bahwa kinerja seseorang atau tim dalam suatu organisasi adalah hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan kewajiban mereka. Tujuannya adalah untuk mencapai sasaran organisasi dengan cara yang benar dan baik, sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Sedangkan menurut Bangun (2018), baik perusahaan maupun pegawai memiliki harapan yang sama, yaitu peningkatan kinerja. Perusahaan

berharap kinerja pegawai meningkat agar produktivitas dan keuntungan perusahaan juga bertambah.

### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut Bangun (2018:234-235), tujuan dan manfaat penilaian kinerja yaitu:

a. Evaluasi antara individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur kinerja individual dalam organisasi. Dari tujuan tersebut dapat memberikan manfaat menentukan tingkat pencapaian setiap pegawai dan menggunakan informasi ini untuk menentukan besaran serta jenis kompensasi yang layak mereka terima.

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk pengembangan karir pegawai. Dengan mengetahui kekurangan dan kelebihan setiap individu, organisasi dapat memberikan pelatihan atau pendidikan yang tepat untuk meningkatkan kinerja mereka. Bagi pegawai yang belum mencapai target, penilaian dititik awal untuk perbaikan.

c. Pemeliharaan sistem

Penilaian kinerja bertujuan untuk berkontribusi pada kelancaran seluruh sistem organisasi. Sama seperti bagian-bagian mesin yang saling berhubungan, setiap individu dalam organisasi juga saling bergantung. Penilaian kinerja memastikan bahwa setiap bagian berfungsi dengan baik sehingga keseluruhan organisasi dapat berjalan maksimal.

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat dokumentasi. Data hasil penilaian dapat menjadi dasar untuk pengambilan keputusan terkait karir pegawai dimasa

depan, seperti promosi atau penempatan posisi baru. Selain itu, dokumentasi ini juga penting untuk memenuhi syarat legal terkait manajemen sumber daya manusia.

### **2.1.3.3. Indikator Kinerja**

Dalam organisasi penilaian kinerja adalah kunci sukses dalam mengelola kinerja pegawai. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kualitas kerja individu. Agar efektif, penilaian harus menggunakan metode yang tepat dan sesuai dengan kondisi organisasi, sehingga pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Menurut Affandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai yaitu:

- a. Efisiensi: Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu, tanpa membuang-buang waktu, tenaga, atau sumber daya lainnya. Sederhananya, pegawai yang bisa mengerjakan banyak hal dalam waktu yang singkat.
- b. Disiplin Kerja: Pegawai yang disiplin adalah mereka yang selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Mereka datang tepat waktu, mengerjakan tugas sesuai dengan target, menjaga sikap yang baik selama bekerja.
- c. Kejujuran: kejujuran adalah sifat yang sangat penting dalam bekerja. Pegawai yang jujur akan selalu berkata jujur, baik dalam bekerja maupun dalam hubungan dengan rekan kerja. Mereka juga dapat dipercaya untuk menjaga rahasia perusahaan.
- d. Kreativitas: Kreativitas adalah proses mental yang mengaitkan munculnya gagasan atau hubungan baru yang sudah ada. Dari perspektif keilmuan, hasil dari pemikiran biasanya dianggap mempunyai keaslian dan pantas.

Sedangkan menurut Kasmir (2019:208-209) ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas: Kualitas merujuk pada mutu hasil kinerja yang dihasilkan
- b. Kuantitas: Kuantitas mengacu pada berapa banyak jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: Berkaitan dengan kemampuan seseorang menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

#### **2.1.3.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Kinerja pegawai merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Banyak faktor, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan, yang dapat mempengaruhi seberapa baik seseorang pegawai menjalankan tugasnya. Kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya, sementara kinerja yang buruk dapat menghambat pencapaian tersebut. Menurut Kasmir (2019:189-193) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian

kemampuan dan keahlian seorang individu dalam pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sesuai yang telah ditetapkan.

- b. Pengetahuan

Pengetahuan seorang individu dalam pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan baik akan memberikan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya.

c. Rancangan Kerja

Rancangan Pekerjaan yang memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Jika tugas direncanakan dengan baik , pekerja akan lebih mudah menyelesaikannya.

d. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda. Orang yang memiliki kepribadian yang baik dan bertanggung jawab maka hasil kerjanya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Bila mempunyai dorongan yang kuat dari dalam diri maupun dari luar, maka pegawai akan terdorong melakukan sesuatu yang baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

g. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang dimiliki suatu organisasi di perusahaan. Kebiasaan dan norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan.

h. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah bekerja. Jika pegawai senang atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan lebih baik.

i. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja saat bekerja, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan suasana yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan antar pegawai yang positif, dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal. Hal ini akan mendorong pegawai untuk lebih loyal, berkomitmen, dan disiplin dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi dan produktivitas pegawai.

j. Loyalitas

Loyalitas adalah kepatuhan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di tempatnya bekerja.

k. Komitmen

Komitmen adalah kesetiaan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau aturan perusahaan.

l. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah usaha pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Selanjutnya disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya. pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Dari penjelasan di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tidak hanya berasal dari diri pegawai saja tetapi juga dari banyak faktor yaitu, dorongan atau bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan cara peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru. Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| No. | Nama                                     | Judul   | Hasil Penelitian  |
|-----|--|---|---|
| 1.  | Kadek Rani & GW Pasek (2022)             | Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sukasada.              | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. |
| 2.  | Aprizal (2019)                           | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Panakkukang.  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.                                  |
| 3.  | Hendrik Soselisa & Mariana Killay (2021) | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah. | Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.   |

| No. | Nama  | Judul  | Hasil Penelitian   |
|-----|---|--|--|
| 4.  | Febriyani Finda Kapahang, Arie Junus Rorong, Gustaf Budi Tampi (2015) | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.         |
| 5.  | Rosminah (2021)   | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.                   | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja. |
| 6.  | Emanuel Dachi (2018)  | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan.            | Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.                 |

Sumber : Rani, K., & Pasek, G. W.(2022), Aprizal.A. (2019), Soselisa, H., & Killay.(2021), Kapahang, F. F., Rorong, A. J., & Tampi, G. B.(2015), Rosminah.R.(2021, Dachi,E.(2018) diolah oleh peneliti (2024).

### 2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan pendorong utama kinerja seseorang. Baik faktor internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi seberapa giat seseorang bekerja. Dorongan internal (intrinsik) yang berasal dari minat atau kepuasan pribadi, serta dorongan eksternal (ekstrinsik) yang berasal dari faktor luar seperti imbalan atau pengakuan, sama-sama berperan dalam memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan.

Kombinasi atau dominasi salah satu motivasi ini akan berdampak pada tingkat semangat dan kualitas hasil kerja yang dicapai. Motivasi ini dapat dilihat dari perwujudan perilaku, dorongan yang kuat cenderung akan menunjukkan kualitas kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya.

Motivasi merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal. pegawai yang kurang bersemangat (tidak mempunyai motivasi) biasanya akan menunjukkan penurunan kinerja dan bahkan kehilangan minat untuk bekerja. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Menurut hasil penelitian terdahulu Hendrik Soselisa & Mariana Killay (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan TNS Kabupaten Maluku Tengah dengan hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang saling berkaitan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat seseorang bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan begitu, target kerja seseorang dapat mudah tercapai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk bisa jadi penghalang buat seseorang mencapai prestasi kerja yang optimal.

Adapun berkaitan lingkungan kerja menurut Kasmir (2019:192) yaitu segala sesuatu yang mencakup ada di sekitar tempat seseorang bekerja, mulai dari tata letak ruangan, fasilitas yang tersedia, hingga interaksi dengan rekan kerja.

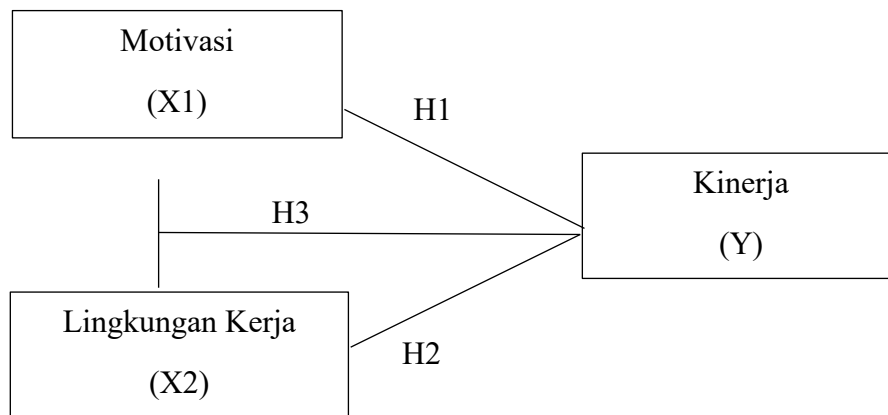
Semuanya ini membentuk suasana atau kondisi di mana seseorang beraktivitas sehari-hari. Dari penelitian terdahulu Rosminah (2021), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Maniamolo Kabupaten Nias Selatan”, hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi dan lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang di mana pegawai memiliki semangat kerja dan nyaman saat bekerja. Menurut Sutrisno (2015), motivasi adalah kondisi yang membuat seseorang merasa terdorong untuk melakukan sesuatu. Sedangkan lingkungan kerja menurut Sunyoto (2018:43), yaitu sangat penting bagi pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Berdasarkan pendapat tersebut potensi peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan memperbaiki lingkungan kerja dan meningkatkan motivasi. Hasil penelitian terdahulu Aprizal (2019), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Camat Panakkukang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **2.3 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan paparan di atas, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Sebelum melakukan penelitian, harus membuat perkiraan atau dugaan tentang apa yang akan ditemukan dalam penelitian. Perkiraan inilah yang disebut hipotesis. Hipotesis adalah jawaban sementara yang dibuat sebelum melakukan penelitian. Hipotesis berfungsi mencari bukti-bukti yang dapat mendukung atau menolak dugaan (Sugiyono, 2019:63).

Adapun beberapa hipotesis yang ada dalam penelitian ini yaitu:

- a. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang
- b. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang
- c. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Pagar Merbau Kabupaten Deli Serdang