

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM adalah manajemen yang memfokuskan diri pada pemaksimalan kemampuan pegawai melalui berbagai langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai menuju optimalisasi tujuan organisasi, (Edison Emron, dkk, 2020:10).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020:2) MSDM merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan MSDM adalah meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang strategis dan etis, (Hasmin, 2021:56).

Menurut Hasibuan (2022:78) Manajemen sumber daya manusia juga disebut sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. MSDM adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola individu dalam organisasi guna menciptakan keunggulan kompetitif melalui perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan tenaga kerja, (Mondy dan Martocchio, 2023:109).

Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang sosial di wilayah Sumatera Utara. Tugas utamanya meliputi perumusan dan pelaksanaan kebijakan sosial, evaluasi dan pelaporan, serta fungsi administratif terkait kesejahteraan sosial. Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang

berada di bawah dan bertanggungjawab langsung kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara dengan tugas pokok merumuskan kebijakan operasional di bidang Kesejahteraan Sosial dan melaksanakan sebagian kewenangan dekonsentrasi yang dilimpahkan kepada Gubernur serta Tugas Pembantuan. Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jalan Sampul No. 138 Medan.

Kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia, merujuk pada hasil atau prestasi kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi. Kinerja ialah hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu, (Esthi dan Marwah, 2020:46).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan bermoral atau etika, (Pranata, 2020:110).

Selain dari pada itu berdasarkan prasarvei yang dilakukan oleh peneliti ditempat penelitian bahwa pimpinan dan para pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara menyatakan bahwa pada pelayanan yang dilakukan oleh pegawai sudah cukup baik, akan tetapi masih ada beberapa masalah seperti banyak kasus penerima bantuan sosial yang tidak tepat sasaran karena data yang digunakan tidak diperbarui. Dana yang dialokasikan untuk program sosial sering kali terbatas dibandingkan dengan kebutuhan di lapangan. Proses administrasi yang panjang dan berbelit sering kali memperlambat penyaluran bantuan. Ada kasus di mana bantuan sosial dikorupsi atau disalahgunakan oleh oknum tertentu. Program pengentasan kemiskinan belum selalu efektif, dan penanganan tunawisma masih menjadi tantangan besar. Banyak masyarakat yang tidak tahu cara mengakses bantuan sosial atau mendapatkan informasi yang salah. Jumlah pegawai yang terbatas membuat pelayanan kepada masyarakat sering kali tidak

optimal. Dinas Sosial sering kali kurang berkoordinasi dengan lembaga lain seperti Kementerian Sosial atau organisasi non-pemerintah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu, (Wahjosumidjo, 2022:34)

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mayora Indah Tbk. Kemudian hasil penelitian dari M. Syamsul Hidayat, *et al* (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. Kemudian hasil penelitian dari Atikah Sofa Tianingrum (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Yayasan Ratu.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja, (Joni & Hikmah, 2022:74).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Irene Hanna H. Sihombing, Ni Made Nurdiana Elsavitri (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Tulip Emas, Bali. Kemudian hasil penelitian dari Marlina Harahap, Rini Astuti, dan Irwan Syari Tanjung (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Socfindo Indonesia Medan. Kemudian hasil penelitian dari Muslih, Reyza Tri Satya Hardani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Kemudian hasil penelitian dari Windy Wulandary, *et al* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Elhabib Setia Aminah. Kemudian hasil penelitian dari Joni Tesmanto, Nova Rina (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Panca Sakti Universitas, Bekasi. Kemudian hasil penelitian dari Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mayora Indah Tbk.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri atau oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya mengajak seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna mencapai tujuan dan kebutuhan atau keinginannya, (Bambang *et al*, 2020:45).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022)

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mayora Indah Tbk. Kemudian hasil penelitian dari M. Syamsul Hidayat, *et al* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. Kemudian hasil penelitian dari Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Yamaha Saka Motor, Tangerang Selatan. Kemudian hasil penelitian dari Esti Dwi Winanti, *et al* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Mandiri Gresik. Kemudian hasil penelitian dari Windy Wulandary, *et al* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Elhabib Setia Aminah.

Berdasarkan pada fenomena dan kesenjangan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian ilmiah dengan judul : **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Banyak kasus penerima bantuan sosial yang tidak tepat sasaran karena data yang digunakan tidak diperbarui.
2. Dana yang dialokasikan untuk program sosial sering kali terbatas dibandingkan dengan kebutuhan di lapangan.
3. Proses administrasi yang panjang dan berbelit sering kali memperlambat penyaluran bantuan.
4. Ada kasus di mana bantuan sosial dikorupsi atau disalahgunakan oleh oknum tertentu.

5. Program pengentasan kemiskinan belum selalu efektif, dan penanganan tunawisma masih menjadi tantangan besar.
6. Banyak masyarakat yang tidak tahu cara mengakses bantuan sosial atau mendapatkan informasi yang salah.
7. Jumlah pegawai yang terbatas membuat pelayanan kepada masyarakat sering kali tidak optimal.
8. Dinas Sosial sering kali kurang berkoordinasi dengan lembaga lain seperti Kementerian Sosial atau organisasi non-pemerintah.

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

#### **1.3.1. Batasan Masalah**

Karena keterbatasan akan waktu dan pengetahuan, serta banyaknya permasalahan yang diidentifikasi, maka peneliti hanya membahas tentang kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

#### **1.3.2. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

#### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja.

#### 1.5.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:

- a. Untuk Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi dinas, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Untuk pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi pegawai agar selalu berupaya berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta menambah wawasan dan pengetahuan pegawai tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kinerjanya.

- c. Untuk penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empiris dalam hal-hal yang diteliti, atau dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

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

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada sebuah pencapaian atas tugas dan tanggung jawab yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja mendefinisikan seberapa baik pegawai dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah artikan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. (Simamora, 2015:339)

Menurut Fahmi (2018:2) kinerja merupakan sebuah hasil yang diperoleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 105) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja Sedermayanti (2017:283) kinerja adalah suatu istilah atau definisi yang luas dan dapat mengacu pada sebuah pengertian : menjalankan, melakukan, melaksanakan, menyempurnakan dengan tanggung jawab.

Menurut Edison et al. (2017:188) kinerja merupakan pencapaian dari sebuah proses yang mengacu pada selama periode waktu tertentu berdasarkan dari ketentuan atau kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

### **2.1.1.2 Aspek-Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja**

Beberapa aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut Tambunan dalam Busro (2018: 91), yaitu:

- a. Faktor Sumber daya manusia:
  - a. Memiliki motivasi tinggi
  - b. Penawaran tenaga kerja
  - c. Adanya pengaruh semangat kerja
  - d. Berdasarkan produktivitas kerja
  - e. Melalui kualitas tenaga kerja
- b. Faktor Ekonomi atau Bisnis, terdiri atas:
  - a. Mempunyai Bahan baku yang cukup
  - b. Memiliki modal usaha
  - c. Adanya segemen pasar yang perlu dilayani
  - d. Terdapat nilai ekonomis yang lebih baik dari pesaing

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja**

Kinerja pegawai pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021:189) faktor tersebut antara lain:

1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat

dipakai untuk mewujudkan tujuan organisasi. Semakin terampil dan mampu seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

## 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seorang pegawai tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang baik maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

## 3. Rancangan Kerja

Salah satu faktor pegawai yang mudah dalam menjalankan tanggung jawab dan tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan kerja yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

## 4. Kepribadian

Seluruh seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

## 5. Motivasi Kerja

Faktor ini timbul dari dalam diri seorang pegawai supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

## 6. Kepemimpinan

Sikap seorang pemimpin dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja pegawai dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan baik.

#### 7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sesuai dengan kepatuhan pegawai dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa pegawai akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka pegawai tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

#### 8. Lingkungan Kerja

Suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja pegawai dengan lebih optimal.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018:89) beberapa indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja merupakan sebuah bentuk yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja merupakan suatu bentuk yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
5. Inisiatif Kemampuan

6. Ketelitian adalah tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran salah satu sikap yang harus diterapkan dimanapun, walaupun sulit untuk menerapkannya.
9. Kreativitas yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

## **2.1.2. Kepemimpinan**

### **2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin.

Menurut Sutrisno (2020:218) kepemimpinan merupakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Menurut Fahmi (2021:122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Robbins dan Judge (2022:249) kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan untuk mewujudkan visi atau tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menggerakkan individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2021:77), kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk memengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk memengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda”.

Sedangkan menurut Kartono (2020:30), kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan memengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Berdasarkan definisi mengenai kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tugasnya.

### **2.1.2.2 Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi pemimpin dalam organisasi kerap kali memiliki spesifikasi berbeda dengan bidang kerja atau organisasi lain. Ada beberapa fungsi kepemimpinan menurut Busro (2020:220) antara lain :

#### **1. Fungsi Instruktif**

Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

#### **2. Fungsi Konsultatif**

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan

saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

### 3. Fungsi Partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

### 4. Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

### 5. Fungsi Pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tugas seorang pemimpin dapat dilihat dari penerapan fungsi-fungsi yang dimiliki.

Menurut Duha (2019:105), fungsi pemimpin terdiri dari:

#### 1. Pengatur

Pemimpin bertugas untuk membuat segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan agar berlangsung dengan teratur, tertib, baik.

#### 2. Pelindung

Sebagai aturan pada bawahannya, pemimpin harus mampu meyakinkan dan memberi rasa aman dan nyaman bagi bawahannya.

#### 3. Pemelihara

Pemimpin akan berusaha untuk mempertahankan keberadaan dan keterlibatan bawahannya untuk terus bekerja di dalam organisasi.

#### 4. Pembaharu

Untuk biasa mencapai organisasi dengan baik, fungsi lain yang harus dimiliki seseorang

pemimpin adalah fungsi pembaharu yang mencakup:

- a. Perencanaan, dilakukan agar penyusunan dan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
- b. Pemimpin yang harus arif dan bijaksana dengan tidak bertahan pada kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukannya, tetapi bersedia menerima saran dan kritik bawahan.
- c. Pemimpin mendorong agar situasi dan keadaan, beserta lingkungan kerja serta berbagai perangkat pekerjaan harus disesuaikan dengan perkembangan yang sedang terjadi di luar.

#### 5. Pengawas

Pengawas yang dilakukan pemimpin bertujuan mengawal pelaksanaan pekerjaan dan kinerja para bawahannya.

### **2.1.2.3. Tugas-Tugas Kepemimpinan**

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, dalam menjalankan tugas-tugas tersebut seorang pemimpin harus bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksankannya.

Menurut Sutrisno (2020:229), ada beberapa tugas-tugas kepemimpinan, antara lain :

#### 1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

#### 2. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.

### 3. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disuse biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

### 4. Mengambil Keputusan

Di antara seluruh tugas yang akan disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberak adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat krisis.

### 5. Medelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasian sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

Berdasarkan tugas-tugas seorang pemimpin dapat dilihat dari penerapan fungsi-fungsi yang dimiliki. Menurut Simamora (2021:105), fungsi-fungsi pemimpin terdiri dari :

1. Pengatur Pemimpin bertugas untuk membuat segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan agar berlangsung dengan teratur, tertib, baik.
2. Pelindung Sebagai aturan pada bawahannya, pemimpin harus mampu meyakinkan dan memberi rasa aman dan nyaman bagi bawahannya.
3. Pemelihara Pemimpin akan berusaha untuk mempertahankan keberadaan dan keterlibatan bawahannya untuk terus bekerja di dalam organisasi.
4. Pembaharu Untuk biasa mencapai organisasi dengan baik, fungsi lain yang harus dimiliki seseorang pemimpin adalah fungsi pembaharu yang mencakup :
  - a. Perencanaan, dilakukan agar penyusun dan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

- b. Pemimpin yang harus arif dan bijaksana dengan tidak bertahan pada kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukannya, tetapi bersedia menerima saran dan kritik bawahan.
- c. Pemimpin mendorong agar situasi dan keadaan, beserta lingkungan kerja serta berbagai perangkat pekerjaan harus disesuaikan.

#### 5. Pengawas

Pengawas yang dilakukan pemimpin bertujuan mengawal pelaksanaan pekerjaan dan kinerja para bawahannya.

#### **2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2020:34) adalah sebagai berikut :

##### 1. Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.

##### 2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

##### 3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.

##### 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus

dilakukan oleh bawahan.

## 5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan suatu masalah.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Hasibuan (2020:133), menyatakan lingkungan kerja merupakan suatu yang mempengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat memengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang pegawai, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja berhubungan langsung contohnya ruangan kerja, kursi, meja, mesin fotokopi, komputer, dan masih banyak lagi, sedangkan lingkungan kerja fisik yang tak berhubungan langsung seperti kebisingan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, kondisi pencahayaan, aroma, dan lain sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2018:34) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Menurut Nurjaya (2021:56) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Rahmawati *et al.*, (2021:90) lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam sebuah organisasi yang berpengaruh kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Wibowo (2022:51) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Robbins, S.P., & Coulter, M. (2019:151) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

#### **2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins, S.P., & Coulter, M. (2019:154) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

##### **1. Suhu**

Suatu keadaan yang dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

##### **2. Kebisingan**

Kebisingan atau keributan dalam suasana di kantor dapat menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat dipastikan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat dipastikan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

### 3. Penerangan

Melaksanakan pekerjaan dengan ruang yang gelap akan menyebabkan buruk terhadap mata.

Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

### 4. Sirkulasi udara

Sesuatu yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan bagi semua orang. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

#### **2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai beberapa indikator yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Di dalam sebuah organisasi sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari atasan karena lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas pegawai yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2019:38) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :
  - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, mesin fotokopi, dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pegawai misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Dalam sebuah organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan seperti suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri yang baik. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi :

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam sebuah organisasi adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai lainnya, dan antara pegawai dengan atasannya.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara organisasi tersebut. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan kerja akan dapat saling berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

## **2.1.4 Motivasi Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robbins (2019:88), motivasi kerja merupakan dorongan atau stimulus bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Menurut McClelland (2020:161) motivasi kerja merupakan sebuah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2020:23) motivasi kerja merupakan daya gerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mampu saling bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Afandi (2018:99), motivasi merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap

kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Magkunegara (2022:52) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

#### **2.1.4.2. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Farida & Hartono (2020:26) ada beberapa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan kerja pegawai
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

#### **2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Bagi setiap individu tentu mempunyai motivasi yang mampu menjadi sebuah kekuatan yang mampu memacu dan menumbuhkan semangat kerja. Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap pegawai. Menurut Fahmi (2021:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

### 1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik merupakan motivasi yang dapat muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

### 2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

### 3. Gaji

Salah satu faktor penting dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Pegawai akan merasa kurang puas apabila menerima gaji yang terlalu rendah atau kurang dari ekspektasinya. Akibatnya, motivasi kerja pegawai pun menurun. Sebaliknya, motivasi kerja pegawai akan meningkat apabila mereka mendapatkan kenaikan gaji atau tambahan tunjangan di tempat kerjanya.

### 4. Rekan kerja

Salah satu penting dalam mempengaruhi motivasi kerja, hubungan dan interaksi dengan rekan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai. Mereka akan lebih semangat dalam bekerja jika memiliki rekan kerja yang mendukung dan nyaman diajak berkomunikasi. Faktor ini dipengaruhi pula oleh sifat dasar manusia yang ingin diterima dalam lingkungan mana pun, termasuk lingkungan kerjanya.

### 5. Pimpinan atau Atasan

Setiap pegawai menginginkan atasan yang dapat memberikan kepercayaan dan mampu berkomunikasi secara efektif. Pegawai bisa berbicara dengan jujur dan terbuka dalam menyampaikan pendapatnya apabila memiliki atasan yang suportif dan berpikiran luas.

Mereka membutuhkan atasan yang memotivasi agar lebih percaya diri dan bersemangat selama bekerja.

#### **2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja**

Agar proses motivasi kerja dapat dilakukan dengan baik, maka dibutuhkan beberapa indikator-indikator yang jelas dan dapat dijadikan sebagai dorongan dalam proses motivasi kerja pegawai. Indikator motivasi juga dijadikan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi juga dijadikan alat ukur untuk mengukur keberhasilan, apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak.

Menurut teori dari Frederick Herzberg dalam Mangkunegara (2022:12) indikator motivasi kerja pegawai adalah:

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang didapat dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

2. Prestasi yang diraih

Yaitu merupakan suatu catatan tentang hasil atau pencapaian yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama waktu tertentu.

3. Peluang untuk maju

Pengakuan orang lain yang berkeinginan untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dari biasanya.

4. Kemungkinan pengembangan karier

Kemungkinan pengembangan karier sebuah proses untuk meningkatkan kemampuan keterampilan secara teknis, teoristis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

## 5. Tanggung jawab

Peluang untuk maju sebuah keinginan mendapatkan yang adil sesuai dengan pekerjaan.

## 6. Pengakuan orang lain

Tanggung jawab merupakan sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022)	<i>The Influence of Work Motivation, Leadership, and Work Environment on Employee Performance at PT Mayora Indah TBK</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</li><li>- Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</li><li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,</li></ul>
2.	M. Syamsul Hidayat, et al (2023)	<i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Leadership on Employee Performance at PT. Kalimutu Mitra Perkasa</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li><li>- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li><li>- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan</li></ul>

			terhadap kinerja pegawai.
3.	Atikah Sofa Tianingrum (2022)	<i>The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Queen of The Great Foundation.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
4.	Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi (2020)	<i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
5.	Esti Dwi Winanti, et all (2023)	<i>The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Mandiri Gresik.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
6.	Joni Tesmanto, Nova Rina (2022)	<i>The Effect of the Work Environment on Employee</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		<i>Performance at Panca Sakti University Bekasi</i>	pegawai.
7.	Windy Wulandary, et al (2023)	<i>The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance at CV. Elhabib Setia Aminah.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
8.	Muslih, Reyza Tri Satya Hardani (2022)	<i>Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>
9.	Irene Hanna H. Sihombing, Ni Made Nurdiana Elsavitri (2023)	<i>The Effect of Work Environment on Employee Performance at Golden Tulip Jineng Resort Bali</i>	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Marliana Harahap, Rini Astuti, dan Irwan Syari Tanjung (2023)	<i>The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance in PT. Socfin Indonesia Medan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</li> </ul>

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2025

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu alur pemikiran terhadap hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran atau ilustrasi dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti. Melakukan sebuah penelitian dibutuhkan langkah-langkah yang baik dan sistematis untuk menyusun data yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut. Langkah-langkah yang tepat pada penelitian akan menghasilkan penelitian yang baik, terarah dan dapat di terapkan untuk penelitian selanjutnya. Oleh karena itu di perlukan sebuah kajian konseptual yang baik guna mendukung penelitian agar lebih terarah dan lebih baik lagi. Sehingga penelitian yang dilakukan dapat di pertahankan kebenarannya.

Kinerja adalah ilustrasi tentang tingkat prestasi atau pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu program kegiatan untuk mewujudkan hasil yang baik, tujuan visi dan misi organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

#### **2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain untuk berpikir dan berperilaku dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan organisasi di dalam situasi tertentu, (Wahjosumidjo, 2022:34)

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mayora Indah Tbk. Kemudian hasil penelitian dari M. Syamsul Hidayat, *et al* (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. Kemudian hasil penelitian dari Atikah Sofa Tianingrum (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Yayasan Ratu.

### **2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Provinsi Sosial Utara**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja, (Joni & Hikmah, 2022:74).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Irene Hanna H. Sihombing, Ni Made Nurdiana Elsavitri (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Tulip Emas, Bali. Kemudian hasil penelitian dari Marlina Harahap, Rini Astuti, dan Irwan Syari Tanjung (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Socfindo Indonesia Medan. Kemudian hasil penelitian dari Muslih, Reyza Tri Satya Hardani (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Kemudian hasil penelitian dari Windy Wulandary, *et al* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Elhabib Setia Aminah. Kemudian hasil penelitian dari Joni Tesmanto, Nova Rina (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Panca Sakti Universitas, Bekasi. Kemudian hasil penelitian dari

Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mayora Indah Tbk.

### **2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Provinsi Sosial Sumatera Utara**

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu di tempat kerja. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh dirinya sendiri atau oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya mengajak seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu guna mencapai tujuan dan kebutuhan atau keinginannya, (Bambang et al, 2020:45).

Penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan atau pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, diantaranya penelitian terdahulu dari Fitri Febriani, Justine Tanuwijaya (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mayora Indah Tbk. Kemudian hasil penelitian dari M. Syamsul Hidayat, *et al* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Kalimutu Mitra Perkasa. Kemudian hasil penelitian dari Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Yamaha Saka Motor, Tangerang Selatan. Kemudian hasil penelitian dari Esti Dwi Winanti, *et all* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Bank Pengkreditan Rakyat Syariah Mandiri Gresik. Kemudian hasil penelitian dari Windy Wulandary, *et al* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di CV. Elhabib Setia Aminah.

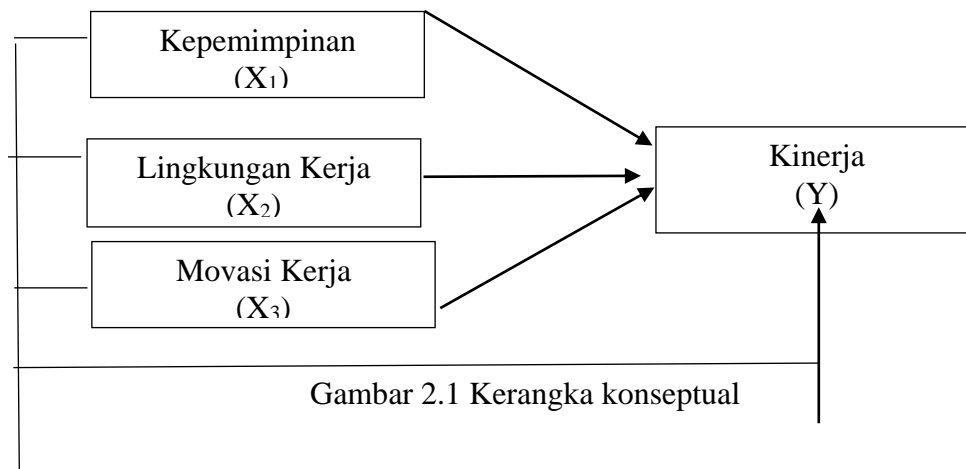
### **2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja Terhadap kinerja pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara**

Dari ketiga variabel diatas sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam keberhasilan untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi, ketiga variabel ini saling berhubungan kuat antara satu dengan yang lainnya. Faktor Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin bukan hanya tentang memiliki otoritas, tetapi juga tentang memberikan inspirasi, membangun hubungan yang kuat, serta mengambil keputusan yang tepat untuk kepentingan kelompok atau organisasi. kepemimpinan juga mencakup aspek seperti empati, komunikasi yang efektif, kemampuan memecahkan masalah, serta ketegasan dalam menghadapi tantangan. Pemimpin yang baik bukan hanya mengendalikan, tetapi juga memberdayakan orang-orang di sekitarnya agar bisa berkembang dan memberikan kontribusi terbaik mereka. sehingga sangat mempengaruhi kinerja terhadap pegawai.

Selanjutnya faktor dari Lingkungan kerja adalah suasana, kondisi, dan segala hal yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi cara seseorang bekerja. Ini bisa mencakup faktor fisik seperti ruang kantor, fasilitas, dan kebersihan, serta faktor non-fisik seperti hubungan antar rekan kerja, budaya perusahaan, dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang baik adalah yang mendukung produktivitas, kenyamanan, dan kesejahteraan pegawai, sehingga mereka bisa bekerja dengan maksimal tanpa merasa terbebani. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan motivasi pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti tekanan kerja yang tinggi, konflik antar rekan kerja, atau kurangnya dukungan dari atasan, dapat menyebabkan stres dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif agar pegawai bisa berkembang dan bekerja dengan optimal.

Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena Motivasi kerja adalah alasan atau dorongan yang membuat seseorang semangat dalam bekerja dan berusaha mencapai tujuannya. Motivasi ini bisa datang dari dalam diri sendiri, seperti keinginan untuk berkembang atau rasa puas setelah menyelesaikan tugas, atau bisa juga dari luar, seperti gaji, penghargaan, atau dukungan dari atasan dan rekan kerja. Ketika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih produktif, kreatif, dan menikmati pekerjaannya. Sebaliknya, kurangnya motivasi bisa membuat pekerjaan terasa membosankan atau berat. Oleh karena itu, penting untuk menemukan apa yang membuat kita semangat agar tetap termotivasi setiap hari.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka peneliti membuat kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti gambar 2.1 berikut ini.



## 2.4. Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara.