**SKRIPSI**

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BALANIPA

**SANTALIA**

**C0116333**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS SULAWESI BARAT**
**MAJENE**
**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KNERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BALANIPA


**SANTALIA**
**C01 16 333**


**Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat Telah Disetujui Oleh**

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| **Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M** | **Erwin, S.E.,M.M** |
| NIDN: 0929037503 | NIP: 19890903 201903 013 |

Menyetujui,
Koordinator Program Studi Manajemen

**Erwin, S.E., M.M**
NIP: 19890903 201903 013

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

# PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KNERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BALANIPA

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**SANTALIA**
**C01 16 333**

Telah di uji dan diterima Panitia Ujian
Pada Tanggal 14 Juni 2023 Dan dinyatakan Lulus

**TIM PENGUJI**

| Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|---|---|---|
| 1. **Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M** | Ketua | 1) |
| 2. **Erwin, S.E., M.M** | Sekretaris | 2) |
| 3. **Magfirah, S.E., M.Si** | Anggota | 3) |
| 4. **Haeruddin Hafid, S.E., M.M** | Anggota | 4) |
| 5. **Arlistria Mutmainnah, S.E., M.M** | Anggota | 5) |

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing I

**Dr. Wahyu Maulid Adha, S.E., M.M**
NIDN: 0929037503

Pembimbing II

**Erwin, SE.,MM**
NIP: 19890903 201903 013

Mengesahkan
Dekan
Fakultas Ekonomi

**Dr. Dra. Enny Radjab. M.AB**
NIP : 19670325 199403 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Santania**

NIM : **C0116333**

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan ini sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang berjudul
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PETANI PADA KINERJA PEGAWAI KELURAHAN BALANIPA
Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Majene, 25 Maret 2023
Yang membuat pernyataan,

**SANTANIA**

Abstrak

Santania, 2016, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Balanipa Dibimbing Oleh Bapak Wahyu Maulid Adha Selaku Pembimbing I, Bapak Erwin, Selaku Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Balanipa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan koefisien regresi menunjukkan bahwa ada terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Balanipa. Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja, kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, termasuk produktivitas yang tinggi, kualitas pelayanan yang baik, inisiatif yang proaktif, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Balanipa. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat atau signifikan antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.Secara Bersama-sama variable motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Balanipa. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : **Motivasi Kerja, Lingkungan Keja, Kinerja Pegawai**

*Abstract*

*Santania, 2016, The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Balanipa Village Office Supervised by Mr. Wahyu Maulid Adha as Supervisor I, Mr. Erwin, as Advisor II.*

*This study aims to determine whether there is an influence of work motivation and work environment on employee performance at the Balanipa Village Office. The results of this study indicate that the results of calculating the regression coefficient indicate that there is a significant influence on employee performance in the Balanipa Village. The results of the statistical analysis show that there is a positive relationship between work motivation and employee performance. Employees who have high work motivation tend to show better performance, including high productivity, good service quality, proactive initiatives, and active participation in organizational activities. The work environment does not affect employee performance. Based on this study, it can be concluded that the work environment does not have a significant effect on employee performance in the Balanipa Village. The results of statistical analysis show that there is no strong or significant relationship between work environment variables and employee performance variables. Taken together, work motivation and work environment variables influence employee performance. Based on this study, it can be concluded that together, motivational variables work and work environment have a significant influence on employee performance in the Balanipa Village. The results of the statistical analysis show that these two variables are interconnected and contribute to employee performance.*

*Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik dari pemerintah semakin meningkat. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan yang memenuhi aturan. Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah (Rofiatun & Masluri, 2011).

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola.Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi.Karyawan merupakan asset utama organisasi yang mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi, untuk tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dalam konteks organisasi motivasi kerja bagi organisasi publik sangat penting bagi pegawai karena motivasi merupakan ukuran

kinerja karyawan. Jika system dari motivasi kerja dalam organisasi terbentuk dalam diri pegawai, itu akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik di tempat kerja dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka pada setiap tugas yang diberikan organisasi.

Menurut Handoko (2014:155), Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Edy, 2018 ). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik kinerja dari seorang pegawai. Selain faktor motivasi, faktor lain memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk dipertimbangkan oleh para pemimpin suatu lembaga karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, kedaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik

yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan kondisi kerja (Susilaningsih, 2013:6). Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja, para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terdapat jalannya operasi instansi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Sebaliknya Lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja para pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas instansi. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah pada beberapa aspek diantaranya manejemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tuga-tugas yang bermakna.

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran instansi atau organisasi.Dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan,Kantor Kelurahan Balanipa dituntut adanya kemampuan dan kemahiran *manajerial* yang dapat mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok dan sasaran organisasi. Disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang

memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Pegawai pada Kantor Kelurahan Balanipa merupakan suatu Instansi Pemerintah Daerah di Provinsi Sulawesi Barat. Pegawai Negeri Sipil dan staf dari honorer dan tenaga administrasi di lingkungan Kantor Kelurahan Balanipa dalam aktifitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang tinggi dan mencapai tujuan organisasi.Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional.

Usaha untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, tenaga kerja, dan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maka diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi teknis yang mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional sehingga kinerja pegawai dapat optimal sesuai tujuan organisasi.Untuk itu kinerja pegawai diukur dengan tingkat penyelesaian tugas kerja. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai tentunya harus segera dibenahi agar dapat segera tercapainya standar pelayanan minimal sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat Kelurahan Balanipa secara lebih profesional.

Kinerja pegawai pada setiap organisasi merupakan bagian yang sangat penting dan tidak terkecuali di Kantor Kelurahan Balanipa fungsi dari kantor ini adalah melayani dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang memuaskan. Namun terdapat permasalahan yaitu berdasarkan studi

sementara peneliti ditemukan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan dikarenakan beberapa hal. Berdasarkan tugas dan fungsi dari kantor sosial adalah lembaga yang akan melaksanakan setiap pekerjaan dan kegiatan yang mengarah kepada masyarakat. Maka dari itu sumber daya manusia baik pegawai maupun pekerja biasa memegang peran penting dalam proses pelayanan kegiatan sosial.

Kinerja dari setiap pegawai yang ada akan sangat mempengaruhi kualitas yang dihasilkan Kantor Kelurahan Balanipa. Pemberian motivasi yang diberikan Kantor Kelurahan Balanipa adalah imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja dan berbagai jenis bantuan yang diberikan secara rutin serta imbalan tidak langsung terdiri dari fasilitas, kesehatan dan gaji untuk cuti. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian motivasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya motivasi yang diberikan kepada pegawai belum mencukupi kebutuhan dari pegawai tersebut. Keluhan mengenai motivasi ini belum disampaikan dalam forum resmi.

Selain dari motivasi diperoleh permasalahan lain yaitu lingkungan kerja yang mengakibatkan kurang optimalnya pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan ini dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tinggi tanpa diimbangi dengan fasilitas yang cukup dan ruang kerja yang sempit serta kondisi ruangan yang pengap dan minim udara semakin menghambat dan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Balanipa.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi pemerintah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.Penelitian yang dilakukan Mandey dan Lengkong (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Komara dan Nelliawati (2014), Riyadi (2011) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. Menurut Budianto Dan Katini (2015), hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Menurut Danu Adi Wuryanto (2012) variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Balanipa.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Balanipa?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor

Kelurahan Balanipa?

3. Apakah pengaruh secara simultan antara konpensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Balanipa?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Balanipa.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Balanipa.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan antara motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Balanipa.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan/ pengetahuan dan memberikan sumbangan terhadap teori manajemen pemerintah khususnya atas fenomena pengaruh konflik dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.dalam proses penyelenggaraan daerah.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

**1. Bagi Kantor**

a. Dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kantor agar lebih baik lagi.
b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi kantor untuk mendorong agar pegawai mencapai produktivitas kerja yang lebih baik.

**2. Bagi Pegawai**

Dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah instansi agar produktivitas kerjanya semakin baik.

**3. Bagi Peneliti**

Dapat menambah pengetahuan dan pemahaman dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk hasil penelitian. Dan juga dapat mengetahui jawaban atas permasalahan yang telah diteliti.

# BAB II

# LANDASAN TEORI

## 2.1 Tinjauan Pustaka

### 2.1.1 Motivasi Kerja

#### 2.1.1.1 Defenisi Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin moreve yang berarti dorongan dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku (Notoatmodjo,2007). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dikutip dalam Kompri (2016) disebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Supriyono (2016), "Motivasi atau motif adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan" Afandi (2018) "Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis dari akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal" Makmum (2017), Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari atau tidak disadari.

Berdasarkan definisi yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan seseorang yang mempengaruhi semangat, arah dan kegigihan perilaku yang dimilikinya sehingga perilaku tersebut menjadi penuh energy, terarah dan

bertahan lama dalam usaha mencapai tujuan yang diidnginka berdasarkan akumulasi dari faktor-faktor internal dan eksternal.

**2.1.1.2** Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Lestari (2015) mengungkapkan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh:

a. faktorfaktor sebagai berikut: aFaktor Fisik/ Ektrinsik Motivasi di dalam diri individu yang mendorong untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik seperti kebutuhan jasmani, raga, materi, benda, atau berkaitan dengan alam. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan dan kondisi seseorang, meliputi kondisi fisik lingkungan, keadaan atau kondisi kesehatan, umur, dan sebagainya. Faktor ini juga dapat bersumber dari kondisi sosial, tekanan dan regulasi keorganisasian.
b. Faktor Herediter  Motivasi dapat pula dipengaruhi oleh faktor herediter atau pembawaan dari keturunan individu.
c. Faktor Intrinsik Seseorang  Motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya, sehingga menimbulkan kepuasan dari apa yang sudah dilakukan. Faktor intrinsik dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, intelegensi, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan, spirit, antusiasme, dan sebagainya.
d. Fasilitas  Motivasi yang timbul karena adanya kenyamanan dan segala yang memudahkan dengan tersedianya sarana-sarana yang dibutuhkan. Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa factor

yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi 2 yaitu factor intrinsik yang berasal dari diri manusia dan yang kedua adalah factor ekstrinsik.

**2.1.1.3** Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2014) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Hamzah (2017) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
2. Prestasi yang di capai  Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
3. Pengambangan diri  Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

Kemandirian dalam Bertindak  Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan

kualitas agar lebih maju. Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2016) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab  Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja  Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju Keinginan  mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan  mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang  Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenui bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui ingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik:

a. Pemberian bonus

b. Uang makan \

c. Uang transport

d. Fasilitas perumahan

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:

a. Tunjangan kesehatan

b. Asuransi kecelakaan

c. Perlengkapan keselamatan kerja

3. Kebutuhan sosial :

a. Teman

b. Interaksi

4. Kebutuhan akan penghargaan :

a. Pengahargaan diri

b. Pengakuan akan prestasi

5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator dari motivasi adalah, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri , tanggung jawab pekerjaan, prestasi atau penetapan tujuan, kebutuhan, kepuasan, keadilan dan pengambangan diri.

**2.1.1.4 Indikator Motivasi Kerja**

Teori motivasi kerja adalah serangkaian konsep dan prinsip yang mengajukan penjelasan tentang alasan mengapa individu terdorong dan terinspirasi untuk bekerja dengan maksimal. Teori-teori ini membantu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan bagaimana motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka. Berikut ini beberapa teori motivasi kerja yang penting:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow: Teori ini menyatakan bahwa individu memiliki hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi secara bertahap. Hierarki ini terdiri dari lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan di tingkat yang lebih

rendah terpenuhi, individu akan terdorong untuk mencapai kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi.

2. Teori X dan Y Douglas McGregor: Teori ini mengklasifikasikan pandangan manajer terhadap karyawan. Teori X menyatakan bahwa manajer menganggap karyawan cenderung malas dan perlu diawasi secara ketat, sedangkan Teori Y berpendapat bahwa manajer melihat karyawan sebagai individu yang intrinsiknya ingin bekerja dan mengambil tanggung jawab.
3. Teori Harapan Victor Vroom: Teori ini berfokus pada hubungan antara tujuan individu, usaha yang diperlukan, dan hasil yang diharapkan. Menurut teori ini, motivasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor: harapan (keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan hasil yang diinginkan), instrumentalitas (keyakinan bahwa hasil tersebut akan mendatangkan penghargaan atau konsekuensi positif), dan valensi (nilai atau pentingnya hasil tersebut bagi individu).
4. Teori Keadilan Stacy Adams: Teori ini mengatakan bahwa karyawan menilai keadilan dalam lingkungan kerja berdasarkan perbandingan antara upaya yang mereka berikan dan imbalan yang mereka terima. Ada dua jenis keadilan: keadilan distributif (bagaimana imbalan dibagi secara adil) dan keadilan prosedural (bagaimana keputusan dibuat).
5. Teori Penguatan B.F. Skinner: Teori ini berfokus pada hubungan antara tindakan karyawan dan konsekuensi yang mengikuti tindakan tersebut. Penguatan positif meningkatkan kemungkinan tindakan akan diulangi, sementara penguatan negatif mengurangi kemungkinan tindakan akan diulangi.

Konsep penguatan dapat digunakan untuk memotivasi karyawan dengan memberikan penghargaan atau insentif.

Ini hanya beberapa teori motivasi kerja yang umum digunakan. Setiap teori memberikan pemahaman yang berbeda tentang motivasi dan dapat diterapkan dengan cara yang berbeda pula dalam konteks organisasi. Penting bagi manajer dan pemimpin untuk memahami teori-teori ini dan menerapkan pendekatan yang sesuai guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

**2.1.1.5 Indikator Penelitian Motivasi Kerja**

Berikut adalah beberapa contoh indikator penelitian yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja:

1. Keterlibatan kerja.

   Indikator ini mengukur sejauh mana seorang karyawan terlibat secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya. Hal ini dapat diukur melalui pertanyaan seperti "Sejauh mana Anda merasa terhubung dengan pekerjaan Anda?" atau "Sejauh mana Anda merasa pekerjaan Anda memiliki makna?"

2. Kepuasan kerja.

   Indikator ini mengukur kepuasan umum karyawan terhadap pekerjaan mereka. Ini dapat diukur melalui pertanyaan seperti "Sejauh mana Anda puas dengan lingkungan kerja Anda?" atau "Sejauh mana Anda merasa dihargai dan diakui atas kontribusi Anda?"

3. Ambisi dan tujuan karir.

   Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan memiliki ambisi dan tujuan dalam karir mereka. Pertanyaan dapat mencakup "Apakah Anda memiliki

tujuan jangka panjang dalam karir Anda?" atau "Sejauh mana Anda termotivasi untuk mencapai tujuan Anda?"

4. Otonomi dan tanggung jawab

   Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasa memiliki otonomi dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka. Ini dapat diukur melalui pertanyaan seperti "Sejauh mana Anda memiliki kebebasan dalam mengatur tugas-tugas Anda?" atau "Sejauh mana Anda merasa memiliki kendali atas pekerjaan Anda?"

5. Pengakuan dan penghargaan

   Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka. Pertanyaan dapat mencakup "Sejauh mana Anda menerima pengakuan dari atasan atau rekan kerja Anda?" atau "Sejauh mana Anda merasa penghargaan yang Anda terima sebanding dengan kinerja Anda?"

6. Keahlian dan perkembangan

   Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan mereka. Ini dapat diukur melalui pertanyaan seperti "Sejauh mana Anda memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan profesional?" atau "Sejauh mana pekerjaan Anda memungkinkan Anda untuk mengembangkan keahlian baru?"

7. Hubungan social

8. Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasa memiliki hubungan sosial yang positif di tempat kerja. Pertanyaan dapat mencakup "Sejauh mana

Anda merasa didukung oleh rekan kerja Anda?" atau "Sejauh mana Anda memiliki hubungan kerja yang kooperatif dan saling mendukung?"

9. Keseimbangan kerja-hidup

   Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasa dapat mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini dapat diukur melalui pertanyaan seperti "Sejauh mana Anda merasa dapat mengatur waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi?" atau "Sejauh mana pekerjaan Anda memengaruhi kualitas hidup

### 2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) mendefenisikan Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja.

Lingkungan kerja adalah suatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.Instansi harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik dalam maupun luar ruangan tempat bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman, (Nursasongko,

2012).Menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenagkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas penulis dapat kesimpulan mengenai lingkungan kerja ialah lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan yang memudahkan atau menyulitkan suatu pekerjaan karena merupakan faktor penting dalam suatu kinerja.

**2.1.2.1 Bentuk Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Kusuma Dewi (2013: 18) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori yaitu:
    1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
    2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan lain-lain.

3. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

**2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001) faktor_faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya yaitu:

a. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja.Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Suhu Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

telinga.Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut daat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.Karena pekerjaan membutuhkan sonsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan engan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Hubungan Pegawai

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

### 2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau saran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam Kaswam 2012: 187). Sedangkan menurut Papera et al. (2014: 2) mendefenisikan kinerja karyawan sebagai perilaku karyawan dan hasil sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Menurut Bangun (2012: 230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan.Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2014: 160).

Dari penjelasan tersebut kinerja adalah suatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkuta.(Foster dan Seeker dalam Widodo, 2015: 131).Sedangkan Simanjuntak dalam Widodo (2015: 131) menyebutkan bahwa kinerja tingkatan pencapain hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpukan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta cerminan hasil bagi setiap orang maupun kelompok untuk menjadi

evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka dalam keadaan baik dan tepat.

#### 2.1.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Suprihatiningrum (2012: 22) menyebutkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Motivasi

   Karami et al (2013) mengatakan bahwa motivasi berasal dari bahasa Latin move yang berarti pergerakan atau menggerakkan. Menurut Cong dan Van (2013) motivasi pada dasarnya adalah apa yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan cara tertentu dan dengan sejumlah usaha yang diberikan.Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah ketika sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, bukan karena adanya rangsangan lain seperti status ataupun uang, dapat juga dikatakan seorang yang sedang melakukan hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah ketika faktor-faktor diluar pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seseorang termotivasi.

b. Kepuasan kerja

   Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karateristiknya. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin meningkatkan komitmen dan rasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

c. Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik

d. Kondisi fisik pekerjaan

Suatu perusahaan perlu memikirkan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan bagi pegawainya karena lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja pegawai.Lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai.

e. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan proses penentuan tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas, dan bagaimana pekerjaan berhubungan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Simamora 2006). Desain pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh pegawai terhadap pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai.

Gibson (1996: 75) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku yaitu:

1. Variabel individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, fisik maupun mental, latar belakang, pengalaman, demografi, umur, jenis kelamin, dan

sebagainya. Kemampuan dan ketrampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu.

2. Variabel organisasi, yakni sumber daya, kepemimpinan, motivasi, struktur dan desain pekerjaan,
3. Variabel psikologis, yakni persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepuasan kerja dan motivasi. Persepsi, sikap, kepribadian dan belajar merupakan hal yang komplek dan sulit diukur serta kesempatan tentang pengertiannya sukar dicapai, karena seseorang individu masuk dan bergabung kedalam suatu organisasi kerja pada usia, etnis, latar belakang, budaya dan keterampilan yang berbeda satu sama lainnya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2010: 93-94) yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

   Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akanmendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

   Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Timpe (1992:33) terdapat dua faktor yang mempegaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor intenal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan,

tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (supervise), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

**3. Indikator indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Lohman dalam Abdullah (2014: 145) indicator kinerja adalah suatu variable yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efesieni proses atau operasi dengan berpedoman pada target target tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

a. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
b. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

**4. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015: 138) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai
b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangar dan kenaikan jabatan.

d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
f. Secara pribadi, pegawai mengetahui kegunaan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
g. Hasil penilaian pelaksanaa pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

b) **Hasil Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empirik**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai pembanding dan acuan untuk melaksanakan penelitian yang relevansinya meneruskan suatu penelitian ataupun menyanggah dari penelitian sebelumnya. Kebenaran ilmu yang dikembangkan dari penelitian di suatu tempat belum tentu benar atau sesuai di tempat lain, mungkin karena perbedaan sosio-budaya responden penelitian, aka hasil penelitian di tempat lain mungkin akan berbeda dengan peneltian sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan dan relevan dengan penelitian tentang; Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diantaranya :

**Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu/Tinjauan Empirik**

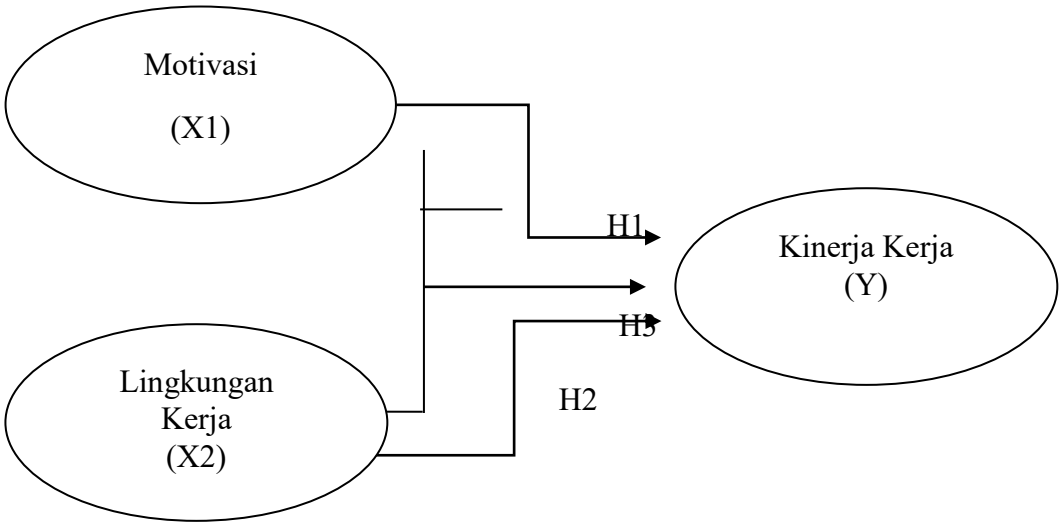
| No | Penulis/Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Syalimono Siahaan dan Syaiful Bahri (2019) "Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" | Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. | Sama-sama meneliti tentang Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" |
| 2 | Bukhari, Sjahril Effendi Pasaribu (2019) "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja". | Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. | Sama-sama meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja |

| No | Penulis/Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan |
|---|---|---|---|---|
| | | | Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja | |
| 3 | Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiartha Utama (2012). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali" | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai | Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja | Sama-sama meneliti tentang Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai |
| 4 | Diana Khairani Sofyan (2013) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA" | Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA | lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan | Sama-sama meneliti mengenai motivasi kerja pegawai terhadap kinerja |

| No | Penulis/Judul | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan |
|---|---|---|---|---|
| | | | bahwa Ho ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA | pegawai |
| 5 | Joyce Sagita Novyanti (2015) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah | Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai | Sama-sama meneliti tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai |

**c) Kerangka Konseptual**

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitan ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :




**Gambar 2.1**
**Skema kerangka piker**

Keterangan :

$X_1$ = Motivasi

$X_2$ = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

$H_1$ = Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

$H_2$ = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

$H_3$ = Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh Simultan terhadap Kinerja Pegawai

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu

dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H3 : Diduga bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Balanipa. Hasil analisis statistik menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja, kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, termasuk produktivitas yang tinggi, kualitas pelayanan yang baik, inisiatif yang proaktif, dan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Balanipa. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang kuat atau signifikan antara variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja pegawai.
3. Secara Bersama-sama variable motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Balanipa. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling berhubungan dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah disampaikan diatas maka sebagai sumbangan pemikiran peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

   Instansi perlu memperhatikan dalam hal peraturan dan prosedur serta sanksi-sanksi yang diberikan kepada pegawai supaya tingkat kinerja dapat ditingkatkan dan tetap terkendali sehingga Kinerja Pegawai tetap dapat dipertahankan dalam kondisi yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Bagi peneliti – peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian serupa, agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan mengangkat objek penelitian pada perusahaan. lainnya dengan jenis pekerjaan yang berbeda yang lebih menilai kinerja karyawan secara konkrit, serta menambahkan variabel bebas selain Disiplin kerja dan Keterampilan kerja yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

# DAFTAR PUSTAKA


Adhy Leonard, 2017. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah.*

Arikunto and Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT. Rineka Cipta*

Aziz Nazaruddin and Sari Permata, 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Karyawan Rocky Plaza Hotel Padang.*

Danaswara, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Produksi Bagian Cutting PT Eagle Glove Indonesia Purwomartani, Sleman Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.*

Ghozali and Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan keempat.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*

Ghozali, Iman, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 19. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*

Hanafi, B.D. and Yohana, C. 2017 . *Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance*. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, *5*(1), pp.73-89.

Josepine and Dhya, 2017. *Pengaruh Ligkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla).Universitas Kristen Petra.*

Mangkunegara A.A Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.*

Nur Khasanah, 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Woroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.*

Paita Sulistiawati, Tewal Bernhard, and M Sendow, 2011. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado .Universitas Sam Ratulangi Manado.*

Rohmah, 2018. *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syariah Semarang.Institut Agama Islam Negeri Salahtiga*.

Rojikin, 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. Universitas Negeri Semarang.*

Ristiana and Nunung, 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Rivai and Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Press*

Sutrischastini, A. and Riyanto, A., 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, *23*(2), pp.121-137.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dab R&D. Bandung : Alfabeta.*

Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta*

Sugiyono, 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi. Bandung: Alfabeta*

Senen, Pasaribuh, dan Krisnaldy, 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Bluebird Pool Tanah Kusir Jakarta Selatan. Universitas Pamulung.*

Setiawan Ferry, Dwi Kartika, 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Berkat Anugrah. Universitas Udayana.*

Utami Mustika, 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapura Omega Alpha Land, Depok.Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.*