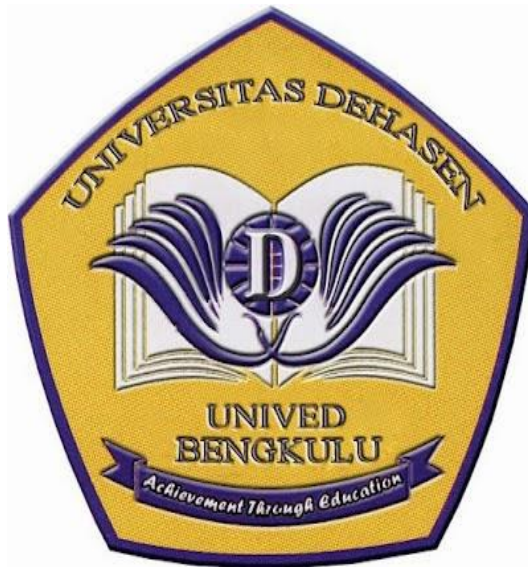


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu

OLEH :

ROYANTI
NPM : 19040130

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS DEHASEN
BENGKULU
2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BENGKULU SELATAN**

SKRIPSI

Oleh :

**ROYANTI
NPM : 19040130**

Telah disetujui dan disahkan
Oleh dosen Pembimbing

Pembimbing Utama,



**TITO IRWANTO., S.E., M.M
NIDN. 0203078901**

Pembimbing Pendamping



**SITI HANILA., S.E., M.M, CH, CHt, CPEC
NIDN.0205037501**

Bengkulu, 19 Mei 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu



**Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BENGKULU SELATAN**

SKRIPSI

Oleh :

**ROYANTI
NPM : 19040130**

*Telah Ditetapkan di depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 17 Maret 2023
Dan dinyatakan LULUS*

Ketua



TITO IRWANTO, S.E., M.M
NIDN. 0203078901

Sekretaris



SITI HANILA, S.E., M.M, CH, CHt, CPEC
NIDN.0205037501

Anggota



Dr. E. AHMAD SOLEH, S.E., M.Si
NIDN. 0201128101

Anggota

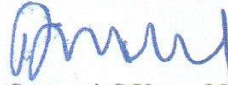


M. RAHMAN FEBLIANSA, SE, M.M
NIDN. 0201028901

Bengkulu, 19 Mei 2023

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Dehasen Bengkulu



Dr. Suwarni, S.Kom., M.M.
NIDN. 0211047001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- *Orang sukses adalah orang yang mampu menikmati setiap detik prose kehidupan yang dijalani karena sesungguhnya tidak ada kesuksesan kecuali hanyalah sebuah proses*
- *Kesempatan dan peluang tidak tercipta begitu saja. Kamu yang menciptakannya*

PERSEMBAHAN

- *Untuk kedua orang tuaku yang selalu memberi semangat kepadaku dalam menggampai cita-cita*
- *Saudara-saudaraku yang mendukungku dengan segala apa yang kalian punya*
- *Almamaterku Universitas Dehasen Bengkulu.*

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE REGIONAL
SECRETARIAT OF SOUTH BENGKULU REGENCY**

By:

Royanti ¹⁾

Tito Irwanto and Siti Hanila ²⁾

ABSTRACT

HR always plays an active and dominant role in every organizational activity, because humans are the planners, actors and determinants of the realization of organizational goals. Work Environment and Motivation are important because with a Work Environment and Motivation every employee will want to work hard and enthusiastically to achieve higher performance. The aim of the research is to find out whether there is an influence of work environment and motivation on employee performance at the Regional Secretariat of South Bengkulu Regency. This type of research is using quantitative research. The quantitative approach is a research method based on the philosophy of positivism, used to examine certain populations or samples. The population in this study were all the civil servants at the Regional Secretariat of South Bengkulu Regency, totaling 112 employees. The results of the multiple linear regression analysis $Y = 9.378 + 0.373 X1 + 0.421 X2$ this illustrates that the value of the Work Environment (X1) and the value of Motivation (X2) affect employee performance (Y) by 69.6% while the remaining 30.4% are influenced by other variables not examined in this study. From the results of calculations using SPSS, it can be seen that the coefficient of determination of R square is 0.696. This means that the value of the Work Environment (X1) and the value of Motivation (X2) has an effect on employee performance (Y) of 69.6%, while the remaining 30.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Environment and Employee Motivation and Performance

1) Student

2) Supervisors

July 1, 2023



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BENGKULU SELATAN

Oleh:

Royanti ¹⁾

Tito Irwanto dan Siti Hanila ²⁾

RINGKASAN

SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Lingkungan Kerja dan Motivasi menjadi penting karena dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Tujuan Penelitian adalah mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian *Kuantitatif*. Pendekatan *kuantitatif* adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 112 Orang ASN.

Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut $Y = 9,378 + 0,373 X_1 + 0,421 X_2$ hal ini menggambarkan bahwa nilai Lingkungan Kerja (X_1) dan nilai Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,696. Hal ini berarti bahwa nilai Lingkungan Kerja (X_1) dan nilai Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Motivasi dan Kinerja Pegawai

- 1) Calon Sarjana Ekonomi (Manajemen)
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan”.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah banyak memberi bantuan dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini, kepada :

1. Ibu Dr. Suwarni, S.Kom.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi
2. Bapak Dr. E. Ahmad Soleh, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Tito Irwanto., S.E.,M.M selaku Pembimbing Utama yang memberikan Petunjuk dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.
4. Ibu Siti Hanila., S.E.,M.M,CH,CHt,CPEC selaku Pembimbing Pendamping yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Bapak Sukarni., S.P., M.Si., Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan yang telah memberikan dukungan moril maupun spiritual sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan baik.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.
7. Rekan-rekan Mahasiswa dan semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat bermanfaat untuk perbaikan dimasa yang akan datang. Semoga Skripsi dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Bengkulu, 2023

Penulis,



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS UNIVERSITAS DEHASEN BENGKULU**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN BENGKULU SELATAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :


Nama : **ROYANTI**
No. Mahasiswa : 19040130
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi oleh Universitas Dehasen Bengkulu. atau dengan kata lain, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila skripsi saya terbukti ketidaksiannya, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Dehasen Bengkulu.
3. Apabila kelak di kemudian hari, setelah saya lulus dari fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu ditemukan bukti yang menyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Dehasen Bengkulu.

Bengkulu, 17 Maret 2023

Yang Menyatakan



ROYANTI
NPM : 19040130

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN JUDUL LENGKAP.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRACK.....	vi
RINGKASAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Manajemen SDM	7
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja.....	8
2.1.2.1 Indikator Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Pengertian Motivasi	12
2.1.3.1 Indikator Motivasi Kerja	19
2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai	23

2.1.4.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	24
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Analisis.....	30
2.4 Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Definisi Operasional	32
3.3 Metode Pengambilan Sampel	33
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5 Metode Analisis	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	
4.1.1 Gambaran Umum Sekretaris daerah Kab Bengkulu Selatan	41
4.1.2 Visi Dan Misi Sekretaris Daerah Kab Bengkulu Selatan....	42
4.1.3 Struktur Organisasi Sekretaris daerah.....	43
4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Responden Penelitian.....	49
4.1.5 Uji Instrumen Penelitian.....	51
4.1.6 Uji Hipotesis.....	56
4.2 Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Analisis.....	31
Gambar 2 Struktur Organisasi Sekretaris daerah.....	43

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Penentuan Jawaban Kuesioner.....	36
Tabel 2 Karakteristik responden menurut jenis kelamin.....	50
Tabel 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan.....	51
Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	51
Tabel 5 Uji validitas Indikator Penelitian.....	52
Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas Indikator Penelitian.....	54
Tabel 7 Hasil uji Regresi Berganda.....	55
Tabel 8 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	56
Tabel 9 Hasil uji F (simultan).....	57
Tabel 10 Hasil uji Partial (t).....	58
Tabel 11 Hasil analisis regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan pasar bebas membuka mata kita untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dengan persaingan ketat yang tidak dibatasi waktu dan tempat. Sehingga perusahaan harus tetap mampu bertahan dan bahkan bisa berkembang lebih baik serta bisa memenangkan persaingan di era global. Dampak globalisasi akan masuk ke semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari. Adopsi globalisasi di negara berkembang, tidak bisa dihiraukan begitu saja. Dengan adanya perubahan pada Lingkungan Kerja akan memberikan dampak kepada sumber daya manusia dari suatu organisasi. Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan professional, baik terhadap faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal yang bisa dikendalikan dan menjadi faktor penentu bagi keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia mengalami pergeseran peran menjadi semakin strategik dan kompleks tidak lagi sekedar difokuskan kepada masalah operasional saja.

Perubahan dan peningkatan peran dan fungsi sumber daya manusia tersebut haruslah diimbangi dengan pengembangan yaitu peningkatan kualitas dan kinerja yang tinggi. Dengan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mendorong pertumbuhan, bisa lebih mudah menyesuaikan dengan

perubahan dan mampu memenangkan Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2011, p. 133). SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2019, p. 1).

SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat- alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib untuk dijaga. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan Motivasi agar bekerja lebih giat. Motivasi menjadi penting karena dengan Motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja

yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunyoto, 2012, p. 11). Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan Motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain faktor motivasi kerja, Lingkungan Kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Lingkungan Kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja, sedangkan ketidaksesuaian Lingkungan Kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Himamora, 2012, p. 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pantauan peneliti, kinerja pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan masih kurang memuaskan. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja serta Motivasi yang kurang baik dalam pemerintahan. Pada dasarnya sudah ada Motivasi dan Lingkungan Kerja yang baik pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Akan tetapi masih

ditemukan adanya presentasi yang *fluktuatif*. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan. Dalam indikator Kinerja pegawai, kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan Kinerja pegawai. Penyebab terjadinya hal tersebut karena kurang betahnya pegawai ASN di lingkungan tempat mereka bekerja.

Dari permasalahan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul *penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kabupaten Bengkulu Selatan”*.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan?
2. Adakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan?
3. Adakah pengaruh pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Untuk mengetahui adakah pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah pada dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan

Sebagai masukan dalam pembinaan pegawainya khususnya untuk komitmen organisasi dan penempatan dalam kinerja pegawainya.

3. Bagi Pembaca/ Peneliti selanjutnya.

Sebagai referensi untuk penelitian dengan permasalahan yang sama meskipun dengan objek yang berbeda.

1.5 Batasan Masalah

Agar tidak terjadi penyimpangan terhadap masalah yang ada maka penulis membatasi penelitian hanya pada masalah: ”*pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai yang ada di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan*”. Dengan menganalisis Indikator Lingkungan Kerja yaitu Penerangan/cahaya ditempat kerja, Suhu udara di tempat kerja, Kebisingan ditempat kerja, Dekorasi ditempat kerja dan Keamanan ditempat Kerja (Mangkunegara, 2012, p. 105).

. Dan Motivasi indikator yang dianalisis adalah Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keselamatan, Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan akan Pengkedisiplinan kerjan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri (Hosnawati, 2016). Sedangkan kinerja pegawai indikator yang dianalisis adalah Pemahaman atas tupoksi, Inovasi, Kecepatan Kerja, Keakuratan Kerja dan Kerjasama (Fadel, 2012).

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut (Handoko, 2011, p. 4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut (Prabu, 2013, p. 2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menggabungkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan untuk mengatur tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Komarudin (Komarudin, 2011, p. 231), menyatakan bahwa : Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2013, p. 105), menyatakan bahwa : Lingkungan Kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Menurut (Supardi, 2014, p. 13), menyatakan bahwa : “Lingkungan Kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedangkan menurut Nitisemito (2012:183), menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan uraian definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat dilihat bahwa Lingkungan Kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia. Peranan Lingkungan Kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal,

sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa Lingkungan Kerja dalam suatu perusahaan mendapatkan perhatian yang lebih jauh lagi dibandingkan pada waktu-waktu terdahulu. Hal ini dapat terjadi karena seiring meningkatnya standar hidup seseorang, maka ia akan cenderung menginginkan suasana yang memberikan dukungan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Mangkunegara (2013:105), yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja.

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk

menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kebisingan di tempat kerja.

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

4. Dekorasi di tempat kerja.

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

5. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi Lingkungan Kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

2.1.3 Pengertian Motivasi

(Winardi, 2016, p. 6) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015:23) pengertian Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam

sebuah organisasi. Menurut Robbins (2013:156) Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

(Rivai, 2014) berpendapat bahwa Motivasi ialah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Siregar, 2007) bahwa Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Supardi (2014:12) mengatakan Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, Motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak.

Berdasarkan pengertian Motivasi dari beberapa pendapat diatas, Motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja Pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang terMotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak.

Satuan atau organisasi bukan saja mengharapkan Pegawai

mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan Pegawai tidak ada artinya bagi Satuan jika tidak mau bekerja dengan giat.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:194), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kinerja pegawai Pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan Pegawai Satuan .
4. Meningkatkan disiplin Pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan Pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa Motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*disiplin kerja*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut (Uno, 2016, pp. 66-67), kerja adalah sebagai

- a) Aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia,
- b) Kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat,

- c) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan,
- d) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan,
- e) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan Motivasi yang terjadi pada situasi dan Lingkungan Kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan Motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang meMotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan Motivasi kerjanya. Menurut Ngalim Purwanto, Motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

- 1) Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 2) Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan Motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

Tujuan Motivasi Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan Motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Tujuan Motivasi dalam Malayu S.P. Hasibuan (2015: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kinerja pegawai Pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja Pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan Pegawai Satuan .
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi 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 tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-

tugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dibutuhkan serta sesuai dengan kebutuhan orang yang diMotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan Motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan di Motivasi.

Menurut Winardi (2016:5) Motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis. Jenis-jenis Motivasi menurut dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “Motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motifasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “ pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016:6) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi,

hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang”. Tingkat Motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori Motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan. Hierarki kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Prabu Mangkunegara (2013:94) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, antara lain makan, minum, perlindungan, fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan kedisiplinan kerja diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dikedisiplinkan kerjai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide – ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.3.1 Indikator Motivasi

Menurut Hosnawati (2016:95) Indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya : udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencakup misalnya : pengondisian udara dan cahaya, gaji dan upah, (sama atau lebih besar dibanding upah regional, UMR), kafetaria (penyediaan makanan dan minuman). Kebutuhan-kebutuhan fisiologikal memiliki jumlah karakteristik sebagai berikut:

- a. Mereka relatif independen satu sama lainnya.
- b. Dalam banyak kasus mereka dapat diidentifikasi dengan sebuah lokasi khusus didalam tubuh.
- c. Pada sebuah kultur berkecukupan (*an affluent culture*), kebutuhan demikian bukan merupakan motivator-motivator yang tidak biasa.
- d. Akhirnya dapat dikaitkan bahwa mereka harus dipenuhi secara berulang-ulang dalam periode waktu yang relatif

singkat, agar dapat terpenuhi

Apabila kebutuhan-kebutuhan fisiologikal tidak terpenuhi mereka akan lebih terasa dibandingkan dengan kebutuhan lainnya. Maka lebih dikatakan seorang individu, yang tidak memiliki apa-apa dalam kehidupan mungkin sekali akan terMotivasi oleh kebutuhan fisiologikal.

2. Kebutuhan Keselamatan

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan akan rasa aman dan proteksi diri, ancaman atau gangguan dari luar. Kebutuhan ini mencangkup misalnya : keamanan, keselamatan, perlindungan, kompetensi, dan stabilitas. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh orang mencangkup misalnya : keselamatan kerja, kesejahteraan, peningkatan gaji dan upah, dan kondisi kerja. Pentingnya memenuhi kebutuhan ini jelas terlihat pada organisasi modern tempat pimpinan organisasi mengutamakan keamanan dan keselamatan dengan mempergunakan alat-alat canggih atau pengawalan.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil. Karena manusia adalah mahluk

sosial sudah jelas menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu :

- a. Kebutuhan sebagai anggota suatu kelompok atau rasa di terima didalam kelompoknya.
- b. Kebutuhan perasaan ingin dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorangpun menyenangi kegagalan.

4. Kebutuhan akan Pengkedisiplinan kerjaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dikedisiplinan kerjai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta pengkedisiplinan kerjaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Kebutuhan ini artinya adalah respek diri dan respek orang lain, mencakup misalnya : pengdisiplinan kerjaan, pengakuan, status, prestise, kekuasaan, dan perasaan dapat menyelesaikan sesuatu.

Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya : gelar (nama) tugas, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, *prestise* dalam pekerjaan. Keinginan atau hasrat kompetitif untuk menonjol,

untuk melampaui prestasi orang lain lebih dikatakan merupakan sebuah sifat universal manusia.

Kebutuhan pokok akan pengkedisiplinan kerjaan ini, apabila dimanfaatkan secara tepat dapat menyebabkan timbulnya kinerja keorganisasian yang luar biasa. Kebutuhan akan pengkedisiplinan kerjaan ini jarang sekali terpenuhi secara sempurna bahkan kita dapat mengatakan bahwa mereka kiranya tidak pernah terpuaskan.

5. Aktualisasi Diri.

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain. Faktor-faktor khusus yang harus diperhatikan oleh organisasi mencakup misalnya: tugas yang menantang, kreatifitas, kemajuan dalam organisasi, prestasi dalam pekerjaan.

(Robbins, 2012, p. 8) Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan Motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1) Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

2) Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

3) Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

2.1.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Fahmi, 2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit

oriented dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut (Kasmir, 2016) mengatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam suatu menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut (Emron Edison, 2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

2.1.4.1 Indikator Kinerja Pegawai

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja (Fadel, 2012, p. 196) yaitu :

a. Pemahaman atas tupoksi

Dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggungjawabnya.

b) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.

c) Kecepatan kerja

Dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.

d) Keakuratan kerja

Tidak hanya cepat menyelesaikan tugasnya, namun tugas pegawai juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Efrianto, 2021). Judul penelitian ini adalah *pengaruh Motivasi dan Moral Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Seluma*. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dehasen Bengkulu. Tujuan

penelitian ini yakni buat mengenali pengaruh Motivasi serta moral kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Ilustrasi dalam riset ini 38 orang ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Wilayah Kabupaten Seluma. Pengumpulan informasi memakai kuesioner dan analisis yang digunakan ialah regresi linier berganda, koefisien determinan serta uji parsial dan simultan. Hasil analisis regresi menampilkan $Y = 7,432 + 0,325X_1 + 0,523X_2$, perihal ini menggambarkan arah regresi yang positif, maksudnya terdapat pengaruh yang positif antara X_1 (Motivasi) serta X_2 (moral kerja) terhadap kinerja (Y). Berarti kalau apabila variabel Motivasi serta moral kerja bertambah sehingga bakal meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien determinasi yakni 0,570. Perihal ini berarti bahwa X_1 (Motivasi) serta X_2 (moral kerja) mempengaruhi terhadap kinerja (Y) sebesar 57% sebaliknya sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam riset ini. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) ataupun secara terpisah dapat dilihat bahwa pengaruh Motivasi terhadap kinerja memiliki nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,05$, pengaruh moral kerja terhadap kinerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel Motivasi dan moral kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) atau secara bersama-sama memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya variabel Motivasi dan

moral kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Seluma.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2021) yang berjudul "Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dehasen Bengkulu. Tujuan Penelitian ini untuk menguji apakah terdapat pengaruh dalam Lingkungan Kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai di PT. Bank syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman. Kinerja pegawai itu bisa di nilai bagus dan baik jika implementasi nya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau yang mampu memenuhi kebutuhan sebuah perusahaan, Tapi untuk menerapkan suatu Kinerja pegawai yang maksimal kita perlu memperhatikan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi baik maupun buruknya suatu Kinerja pegawai. Seperti faktor Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja yang wajib diperhatikan agar tingkat Kinerja pegawai maksimal dan tujuan perusahaan terpenuhi. Sampel penelitian kali ini berjumlah 60 orang dari karyawan kantor PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman. Pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan kuesioner dan metode analisis nya ialah regresi linear berganda, uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi yang diperoleh adalah $Y = 5,553 + 0,267 (X1) + 0,592 (X2) + 3,671$. Hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X1 (Lingkungan Kerja) dan X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan). Apabila variabel Lingkungan

Kerja dan Motivasi Kerja meningkat maka akan meningkatkan Kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien Determinasi 0,623, hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memberi pengaruh sebesar 62,3% terhadap Kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Nilai korelasi sebesar 0,789, hal ini menjelaskan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang kuat. Hasil uji t pada taraf signifikan 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) di PT. Bank Syraiah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil uji f pada taraf signifikan 0,05 menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di PT. Bank Syraiah Indonesia Cabang Bengkulu Sudirman karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Mahdalena, 2021) yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur”* Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dehasen Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur. Sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang

ASN di Inspektorat Daerah Kabupaten Kaur Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil regresi berganda menunjukkan persamaan $Y = 0,678 + 0,287X_1 + 0,373 X_2 + 0,354X_3 + 5,897 (e)$ arah regresi yang dihasilkan adalah positif sehingga mengandung arti bahwa semakin meningkat variabel kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,640. Hal ini berarti bahwa X_1 (kepemimpinan), X_2 (Motivasi), X_3 (Lingkungan Kerja) memiliki kontribusi terhadap kinerja (Y) sebesar 64 % sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini Secara keseluruhan, hasil uji t memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa X_1 (kepemimpinan), X_2 (Motivasi), X_3 (Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial atau sendiri-sendiri. Hasil uji F memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X_1 (kepemimpinan), X_2 (Motivasi), X_3 (Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

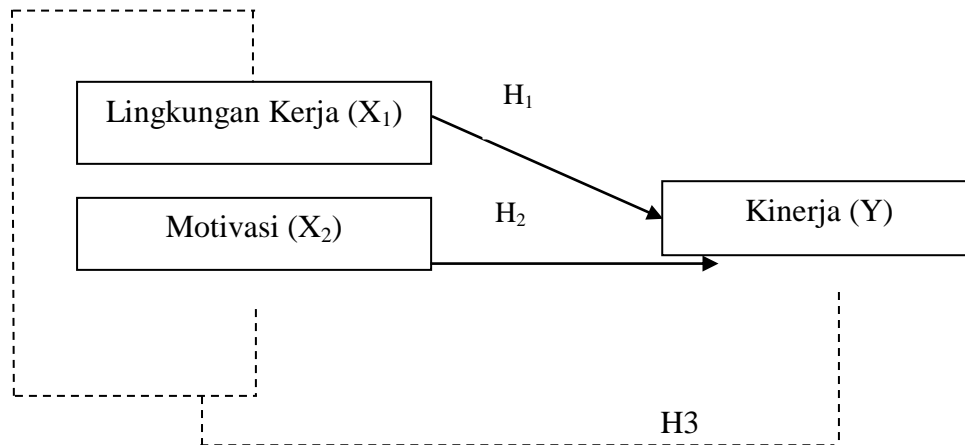
4. Penelitian yang dilakukan oleh (Maryani, 2023) yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika Dan Statistik Provinsi Bengkulu “Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dehasen Bengkulu. Tujuan

penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 87 orang ASN pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan nilai regresi $Y = 12,775 + 0,319X_1 + 0,394X_2 + 3,848$, dengan arah regresi yang positif, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05

2.3 Kerangka Analisis

Adapun kerangka analisis dalam penelitian ini adalah

Gambar 1. Kerangka Analisis



Keterangan :

—————> : Arah Pengaruh secara partial

- - - - -> : Arah Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka analisis di atas dapat dilihat bahwa adanya pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

2.4 Hipotesis

Adapun beberapa hipotesis Penelitian ini adalah

- H1 : Diduga adanya pengaruh signifikansi Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.
- H2 : Di duga adanya pengaruh signifikansi Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.
- H3 : Diduga adanya pengaruh signifikansi Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012: 23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

1. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator Lingkungan Kerja adalah:
 - a. Penerangan/ cahaya di tempat kerja.
 - b. Temperatur / suhu udara di tempat kerja.
 - c. Kebisingan ditempat kerja.
 - d. Dekorasi ditempat Kerja
 - e. Keamanan ditempat kerja
2. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang

pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Indikator Motivasi adalah:

- a. kebutuhan fisiologis.
 - b. Kebutuhan Keselamatan
 - c. Kebutuhan sosial.
 - d. Kebutuhan akan kedisiplinan kerja
 - e. aktualisasi diri,
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai adalah :
- a. Pemahaman atas tupoksi.
 - b. Inovasi.
 - c. Kecepatan Kerja.
 - d. Keakuratan Kerja
 - e. Kerjasama.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Menurut pendapat seorang ahli, Sugiyono (2012;80) yang menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sampling*, karena penelitian merasa sampel yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti

(Sugiyono, 2014:120). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2010:109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat ambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dalam prosedur sampling yang paling penting adalah bagaimana menentukan informasi kunci (*key informasi*) atau situasi sosial tertentu yang sarat informasi. Memilih sampel, dalam hal ini informasi kunci atau situasi atau situasi social lebih tepat dilakukan dengan sengaja atau bertujuan, yakni dengan *purposive sampling* (Burhan Bungin, 2012:53). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan sebanyak 112 Orang ASN. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 112 orang ASN. Maka populasi dijadikan sampel dalam penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara metode kuesioner adalah penyebaran angket kusioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditunjuk kepada Pegawai ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan. Pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan ini disusun berjenjang berdasarkan skala pengukuran likert (Sugiyono, 2014:14)

Adapun penilaian kusioner dengan menggunakan skala likert seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel. 1 Penilaian dengan Menggunakan Skala Likert

NO	Jenis Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Sugiyono (2014:14)

3.5 Metode Analisis

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2014:76).

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- 1) Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik

tertentu (Sugiyono, 2014, p. 87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien *Alpha Cronbach*. Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau dibawah 0,60 berarti tidak reliabel. (Ghozali, 2015:66).

3.5.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2014:192)

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi

a = Nilai konstanta

e = Error

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial.

3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

5.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji:

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Keterangan :

1. H_a artinya Hipotesis Alternatif yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.
Misalnya, H_{a1} yang artinya hipotesis alternatif 1 (satu) berpengaruh positif terhadap variabel Y yaitu Kinerja pegawai. Begitupun seterusnya H_{a2} , dan H_{a3} .
2. H_0 artinya hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada hubungannya atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain. Misalnya H_{01} yang artinya tidak ada pengaruh antara variabel 1 (satu) terhadap variabel Y yaitu Kinerja pegawai begitupun sebaliknya H_{02} dan H_{03} .
3. Hipotesis terarah adalah hipotesis yang diajukan oleh peneliti, dimana peneliti sudah merumuskan dengan tegas yang menyatakan bahwa variabel independen memang sudah diprediksi berpengaruh terhadap variabel dependen.
4. Hipotesis tak terarah adalah hipotesis yang diajukan dan dirumuskan oleh peneliti tampak belum tegas bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Fraenkel dan Wallen (1990:42) menyatakan bahwa hipotesis tak terarah itu menggambarkan bahwa peneliti tidak menyusun prediksi secara spesifik tentang arah hasil penelitian yang akan dilakukan.
5. Nilai b yang artinya adalah Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

b. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel

independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016, p. 48). Langkah-langkah Uji Hipotesis untuk Koefisien Regresi adalah:

Perumusan Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1).

H_0 : $b_1 = 0$, Tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

H_a : $b_i \neq 0$, Ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2015:48) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- 1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.