



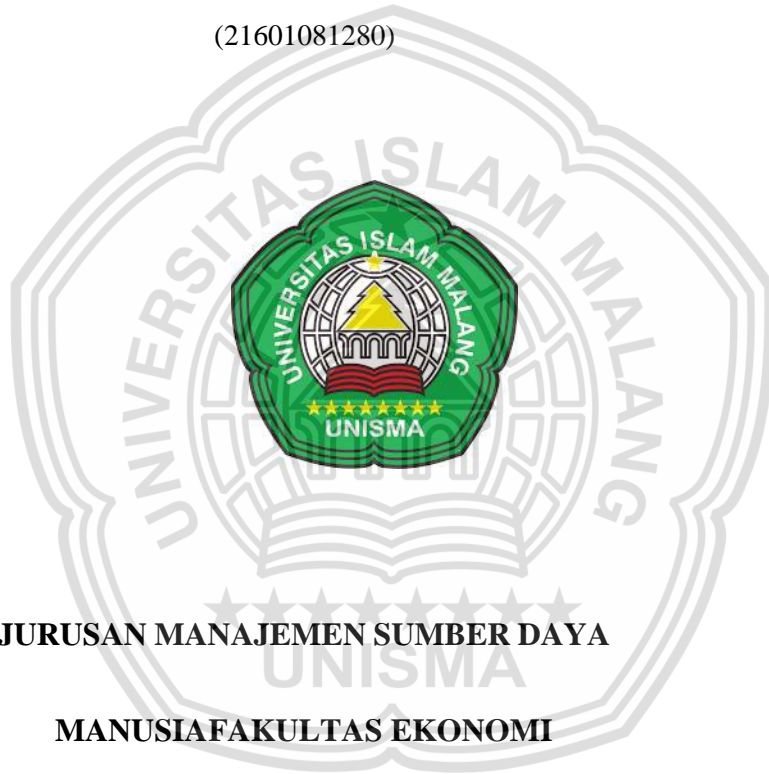
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
KECEMATAN MONTA KAB. BIMA**

**SKRIPSI**

DI Susun oleh

M. AGIL SAPUTRANIM

(21601081280)



**JURUSAN MANAJEMEN SUMBER DAYA**

**MANUSIA FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS**

**ISLAM MALANG**

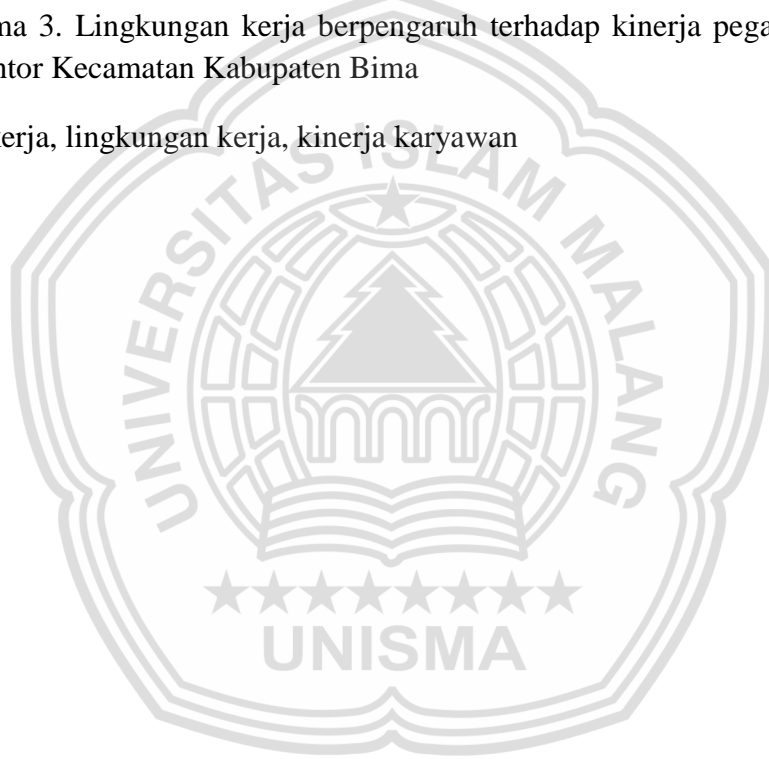
**FEBRUARI 2023**

## ABSTRAK

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenteram dan kesan betah/tenang dalam bekerja dan sebagainya. Pengamatan yang dilakukan peneliti di Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima menunjukkan bahwa sebagian kinerja pegawai di kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi pada umumnya. Menghadapi tugas, fungsi dan wewenang yang begitu kompleks, kantor tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam bekerja

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima 2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Monta Kantor Kecamatan Kabupaten Bima

Kata kunci: motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan





## ABSTRACT

*The work environment is the situation around the workplace both physically and non-physically which can give the impression of being pleasant, secure, reassuring and the impression of being at home/at ease at work and so on. Observations made by researchers at the Monta District Office, Bima Regency, show that some of the performance of employees at this office is not fully in accordance with what is expected by the organization in general. Dealing with such complex tasks, functions and authorities, the office should need human resources who have high performance at work*

*The research approach used in this study is to use an associative approach. The results showed that: 1. Work motivation and work environment simultaneously influence employee performance at the Monta District Office, Bima Regency 2. Work motivation influences employee performance at the Monta District Office, Bima Regency 3. The work environment influences employee performance at the Monta District Office Bima district*

*Keywords: work motivation, work environment, employee performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidaklah lepas dari berbagai organisasi, karena manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Sebagian besar waktu manusia dihabiskan baik sebagai anggota dari organisasi kerja, sekolah, sosial, negara, dan lain sebagainya. Di era globalisasi sekarang ini, organisasi bukan hanya berfokus kepada kebijakan dan prosedur saja, tetapi organisasi dibentuk oleh manusia dan hubungannya satu dengan yang lain. Sebuah organisasi dapat tetap bertahan jika orang-orang di dalamnya berinteraksi satu dengan yang lain untuk berfungsi agar tujuan tercapai. Disinilah kunci organisasi untuk dapat bertumbuh, berkembang dan bertahan, yaitu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebagian besar dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemampuan (ability), lingkungan kerja

(work environment) dan motivasi (motivation) Griffin dalam Hidayat (2015) Di sini peneliti akan berfokus pada dua hal saja yaitu lingkungan kerja dan motivasi

Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat dikelola dengan sebaik mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan kinerja yang lebih baik lagi. Pegawai merupakan aset utama di dalam suatu organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan semaksimal mungkin. Melihat pentingnya pegawai di dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi yang tinggi, maka pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Pengertian dari motivasi itu sendiri yaitu merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan, juga merupakan sebagai suatu rencana atau keinginan untuk menyukseskan atau proses menuju tercapainya suatu tujuan. Sedangkan menurut Fillmore H. Stanford dalam Susato (2013) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi menurut Gitosudarmo dkk dalam Susato (2013) adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan.

Satu hal ini dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja pegawai dalam hal menciptakan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut beberapa karyawan, motivasi yang diberikan cukup bagus dan berhasil tetapi hanya bagi pegawai yang mendapatkan upah lebih besar dan insentif lebih banyak, juga pegawai lama. Hasil wawancara awal dikatakan bahwa cukup untuk mendukung kualitas mereka bekerja dan mencapai target yang diinginkan apalagi dengan bonus tahunan atau tunjangan hari raya. Sementara pegawai baru mengatakan hal ini menjadi suatu kesenjangan atau ketidakseimbangan di dalam menciptakan kinerja yang diharapkan karena upah yang mereka dapatkan tidak sebanding atau jauh berbeda dengan pegawai lama. Untuk mendapatkan kenaikan jabatan dan menjadi pegawai tetap belum tentu bisa secepat yang dibayangkan, yang selayaknya tidak boleh ada perbedaan. Sesuai dengan standar inilah yang menimbulkan hasil kinerja pegawai rata-rata belum memuaskan, target atau pendapatan perusahaan belum stabil, dan selalu naik-turun di setiap bulannya.

Menurut Armstrong dan Baron dikutip dalam Ernanda dkk (2010) dikatakan bahwa “kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki karakteristik kerja pegawai yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu”.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi material dan psikologis yang ada di dalam organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja menurut Ernest J. McCormick dalam susanto (2013) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik yaitu contohnya dengan adanya tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup diharapkan dengan adanya kondisi lingkungan seperti itu pegawai bisa merasa betah didalam bekerja. Selain itu dari lingkungan non fisik yaitu dengan adanya kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar pegawai dengan pimpinan yang baik, dan dengan adanya faktor lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sumadi dalam susanto (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan

krasan/betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan Nitisemito dalam susanto (2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kantor kecamatan monta Kabupaten Bima menunjukkan bahwa sebagian kinerja pegawai pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi secara umum. Berhadapan dengan tugas, fungsi dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka seharusnya dalam kantor membutuhkan sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian adalah

1. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima?



2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Monta kabupaten Bima?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Monta kabupaten Bima?

### **C. Tujuan Masalah**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis masalah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Monta kabupaten Bima
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak antara lain:

#### **1. Manfaat teoritis**

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah wawasan teori tentang variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima. Selain itu, sebagai pedoman bagi penelitian di masa yang akan datang.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi penulis

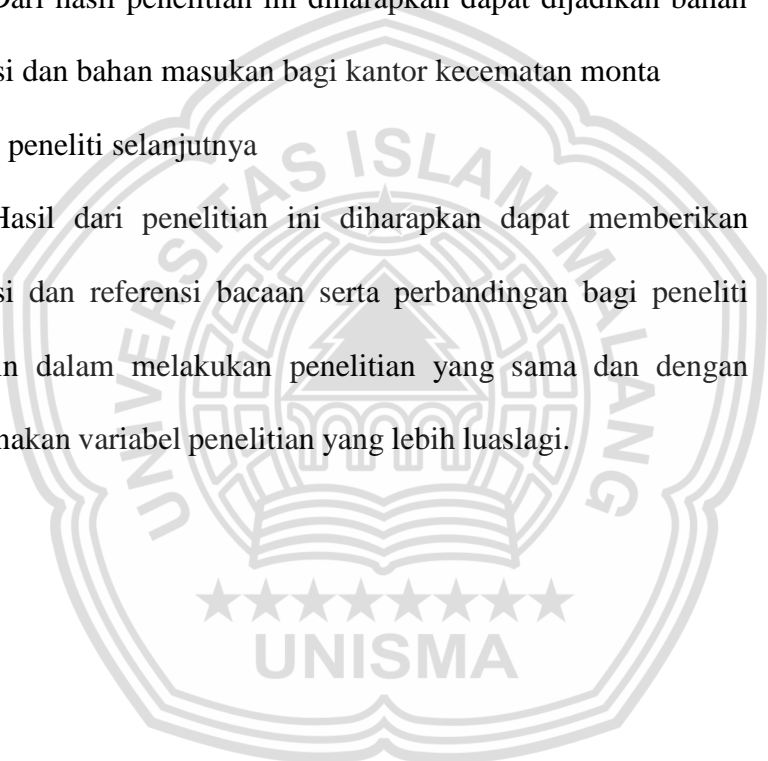
Penelitian ini memberikan kontribusi bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam mempelajari kinerja dan motivasi terhadap lingkungan kerja pegawai.

### b. Bagi kantor kecamatan monta

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan bahan masukan bagi kantor kecamatan monta

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bacaan serta perbandingan bagi peneliti yang lain dalam melakukan penelitian yang sama dan dengan menggunakan variabel penelitian yang lebih luas lagi.



## BAB IV

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

1. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima

#### B. Saran

Dari hasil penelitan ini adapun beberapa saran dari peneliti yaitu:

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan kepada pihak kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima bahwa variabel motivasi benar benar besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan
2. Selain itu diharapkan kepada pihak kecamatan monta Kabupaten Bima juga memperhatikan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disarankan pemimpin atau atasan harus dapat memperhatikan lingkungan sekitar dan memotivasi karyawanya untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mengambil tindakan tegas kepada pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap kinerjanya



4. Bagi Kantor Kecamatan Monta Kabupaten Bima dalam penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada di Kantor Kecamatan Manggelewa Kabupaten Dompu agar menciptakan tujuan kantor yang sudah ditentukan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Hendriko, Rimelvi. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara*. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN
- Ivan, Herry, Nathanael Sitompul, and S R I Fatmawati. 2020. "S 190 " IV (2): 190–99.
- Kinerja, Terhadap, PegawaiPada, P T Bank, Rakyat Indonesia, and Muhammad Awaluddin. 2012. "1 ) 2 ) 1 ) 2 )," 1–11.
- Kinerja, Terhadap, PegawaiPt, and Fastfood Indonesia. 2020. "Jurnal Mitra Manajemen ( JMM Online )" 4 (7): 1074–87.
- Rohendi, Eek. n.d. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi Pendahuluan Kerangka Pemikiran."
- Sinaga, Dearma Sariani. 2020. "KINERJA PEGAWAI PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG ( KPKNL ) MEDAN" 9: 52–63.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Novriani Gultom, Henny, and Nurmaysaroh. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 1 (2): 191–98. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.
- Sihaloho, Ronal Donra. 2019. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. SUPER SETIA SAGITA MEDAN : " 9: 273–81.
- Sinaga, Dearma Sariani. 2020. "KINERJA PEGAWAI PEGAWAI PADA KANTOR PELAYANAN KEKAYAAN NEGARA DAN LELANG ( KPKNL ) MEDAN" 9: 52–63.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susanto, Heru. (2013). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*(Studi Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang). FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
- Sriwijaya, P T, Dinamika Perkasa, and D I Surabaya. 2021. "JURNAL EKONOMI" 4 (1): 16–26.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-16, Bandung: Alfabeta.



Yusuf Hamali, Arif. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta  
: Buku Seru

