

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
LAMPUNG UTARA**

(Skripsi)

Oleh

Leni Ria Antika

NPM 1911011007



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LAMPUNG UTARA

Oleh

LENI RIA ANTIKA

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, oleh karena itu kinerja yang optimal sangat dibutuhkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Kinerja merupakan hasil atau capaian yang berhubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi. Namun, masih adanya kendala yang dirasakan seperti kepuasan pengelolaan sumber daya manusia yang masih belum optimal serta sulitnya mempertimbangkan dan menetapkan tujuan yang moderat dalam pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* sebanyak 84 pegawai. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier menggunakan IBM SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yaitu lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan sistem informasi serta pemberdayaan sumber daya manusia agar para pegawai dapat lebih meningkatkan semangat bekerja serta memberikan pelatihan dan melakukan pelaksanaan *brainstorming* dengan lebih baik lagi pada penetapan dan pelaksanaan tujuan atau tugas yang dianggap sulit dan moderat. Selain itu, saran untuk pegawai adalah lebih berfokus pada tugas yang diberikan.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION ON PERFORMANCE AT THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION IN NORTH LAMPUNG DISTRICT

By

LENI RIA ANTIKA

Department of Population and Civil Registration in North Lampung District is one of the regional organizations that operates in the field of public services, therefore optimal performance is really needed by the organization in achieving certain goals. Performance is a result or achievement that is strongly related to organizational goals. However, there are still perceived obstacles such as satisfaction with the management of existing human resources that is still not optimal and the difficulty of considering and setting moderate goals at work.

The purpose of this research is to analyze the effect between the work environment, motivation and employee performance at the North Lampung Regency Department of Population and Civil Registration. Probability sampling was used to choose 84 workers at random from the whole workforce. IBM SPSS version 25 is employed as the analytic tool, and a linear regression model is applied.

The results of the study show that supports hypothesis namely the work environment and motivation have a positive and significant impact on employee performance. Suggestions for the Department of Population and Civil Registration are to pay more attention to and improve information systems and empowerment of human resources so that employees can further increase enthusiasm for work and provide training and carry out better brainstorming in setting and implementing goals or tasks that are considered difficult and moderate. In addition, the advice for employees is to focus more on the tasks assigned.

Keywords: Human Resources, Work Environment, Motivation and Employee Performance

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN
LAMPUNG UTARA**

Oleh

LENI RIA ANTIKA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

Nama Mahasiswa : **Jeni Ria Antika**

Nomor Induk Mahasiswa : **1911011007**

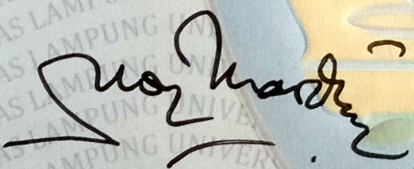
Jurusan : **S1 Manajemen**

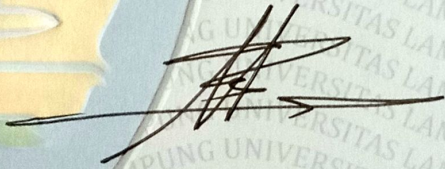
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



MENYETUJUI

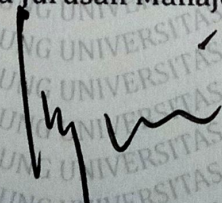
1. **Komisi Pembimbing**


Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.
NIP 19701106 199802 2 001


Mirwan Karim, S.E., M.M.
NIP 19590308 198503 1 001

MENGETAHUI

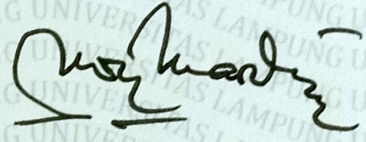
2. **Ketua Jurusan Manajemen**


Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1 005

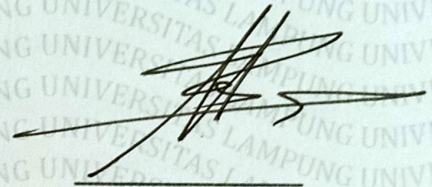
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

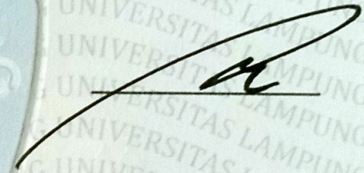
Ketua : **Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.**



Sekretaris : **Mirwan Karim S.E., M.M.**



Penguji Utama : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 07 November 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Leni Ria Antika
NPM : 1911011007
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara”** adalah benar hasil karya penyusunan saya sendiri, bukan duplikasi atau hasil karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 13 November 2023

Yang membuat pernyataan



Leni Ria Antika
NPM 1911011007

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Leni Ria Antika dilahirkan di Semuli Raya pada tanggal 16 Januari 2001. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, putri dari Bapak Turino dan Ibu Endang Sutikati. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 02 Semuli Raya pada tahun 2013, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Abung Semuli dan diselesaikan pada tahun 2016, kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 1 Abung Semuli yang diselesaikan di tahun 2019.

Tahun 2019 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 di Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Universitas Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen melalui jalur SNMPTN dengan program regular. Selama perkuliahan, penulis aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan yaitu *Economics' English Club* (EEC) sebagai *Newbie* di tahun 2019. Pada tahun 2020 penulis menjadi panitia di *Economics' English Club* (EEC) sebagai *liaison officer of storytelling* pada acara *EEC In Action XIX* dan sebagai anggota Rois FEB Universitas Lampung pada divisi Akademik dan Riset. Pada Tahun 2022 penulis telah mengikuti program pengabdian masyarakat berupa Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Margasari, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur.

MOTTO

“Jangan pernah putus asa, karena keajaiban selalu terjadi di waktu yang tepat.”

-Hafizh Fahrudin Al-Razi-

“Belajar dari masa lalu, tingkatkan diri di masa sekarang, dan siapkan masa depanmu.”

-Ibnu Abbas R.A

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirmu, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu.”

-Umar bin Khattab-

“Jangan mudah menyerah dalam segala hal karena kesuksesan butuh perjuangan”

-Leni Ria Antika-

PERSEMBAHAN

Bismilahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah SWT atas rahmat, hidayah dan nikmat yang telah diberikan, hingga akhirnya penulis dapat berada pada tahap ini. Sholawat serta salam juga tidak lupa tercurahkan kepada Uswatun Hasanah Rasulullah Muhammad SAW.

Saya persembahkan karya sederhana ini sebagai tanda bakti, tulus, cinta dan kasih sayangku kepada :

Kedua orang tuaku

Bapak Turino dan Ibu Endang Sutikati yang senantiasa selalu memberikan kasih sayangnya, membesarkan dan mendidik dengan penuh rasa cinta kasih serta selalu mendukung dan memberikan semangat serta doanya yang terbaik untuk keberhasilan putrinya.

Serta Adikku

Terimakasih atas segala dukungan dan semangat yang telah diberikan selama ini.

Almamater Universitas Lampung tercinta

SANWANCANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penyusunan skripsi ini tentunya mendapatkan bantuan, motivasi, bimbingan serta petunjuk dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta selaku Penguji Utama, terima kasih atas semua ilmu, arahan, serta masukannya dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, saran, masukan, kritik dan motivasi serta dengan sabar membimbing selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M., selaku pembimbing skripsi yang telah memberikan ilmu, saran, masukan, kritik dan motivasi serta dengan sabar membimbing selama proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan arahan, dan nasihat baiknya selama penulis menjalankan proses perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Ibu Rr Erlina, S.E., M.Si. selaku pembahas 2 yang telah memberikan arahan dan sarannya dalam proses penyelesaiannya skripsi ini.

8. Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si. selaku pembahas 3 yang telah memberikan arahan dan sarannya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu dan pembelajaran yang berharga selama masa perkuliahan.
10. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu selama penulis menjalani masa perkuliahan hingga pada tahap penyusunan skripsi ini.
11. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara yang telah memberikan izin kepada penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Orang tuaku tersayang, bapak dan ibu yang telah memberikan banyak dukungan, semangat dan doa-doa yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Adikku dan saudaraku slamet dan mita yang selalu memberikan semangat serta memberikan doa bagi penulis.
14. Sahabatku dibangku SMA hingga saat ini, Vera Devita yang menjadi teman baik serta mau mendengarkan dan bercerita tentang keluh kesah yang ada.
15. Teman-teman Problem Solver, khususnya Okta Fara Dila yang telah saling membantu, serta memberikan semangat dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
16. Teman-teman seperjuangan, Ani, Vinna, Riski dan Diky yang telah saling memberikan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
17. Teman-teman KKN Desa Margasari, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur yang telah menjadi bagian dari program pengabdian masyarakat berupa Kuliah Kerja Nyata selama 40 hari. Terima kasih atas kekompakan serta kebersamaannya. Semoga kita dapat mencapai apa yang menjadi keinginan kita masing-masing.
18. Keluarga besar Manajemen 2019, terima kasih atas pengalaman dan motivasi yang diberikan selama proses perkuliahan.
19. Almamater tercinta, Universitas Lampung, terima kasih telah menjadi sarana bagi penulis dalam menimba ilmu dibangku perkuliahan.

20. Semua pihak yang telah mendukung dan memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu besar harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca. Penulis juga berharap semoga semua pihak yang membantu diberikan kelancaran dan keberkahan dari Allah SWT.

Bandar Lampung, 13 November 2023

Penulis,

Leni Ria Antika

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
II. TINJAUAN PUSTAKA & PERUMUSAN HIPOTESIS.....	13
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Lingkungan Kerja	14
2.1.2 Motivasi	16
2.1.3 Kinerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran	28
2.4 Hipotesis Penelitian	29
III. METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Lokasi Penelitian	31
3.3 Objek dan Subjek Penelitian.....	31
3.4 Sumber Data	31
3.5 Metode Pengumpulan Data	32
3.6 Populasi dan Sampel.....	33
3.6.1 Populasi.....	33
3.6.2 Sampel.....	33
3.7 Penyusunan dan Pengukuran Data	34
3.8 Definisi Operasional Variabel	35

3.9	Uji Instrumen atau Kualitas Data	37
3.10	Uji Analisis Data	37
3.11	Uji Hipotesis	37
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Analisis Statistik Deskriptif Data Pegawai Penelitian.....	39
4.1.1	Jenis Kelamin.....	42
4.1.2	Pendidikan Terakhir Pegawai	42
4.1.3	Usia	43
4.1.4	Lama Bekerja	43
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	43
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	46
4.2.3	Uji Normalitas.....	46
4.3	Analisis Statistik Deskriptif Data Penelitian	47
4.3.1	Lingkungan Kerja	47
4.3.2	Motivasi	48
4.3.3	Kinerja Pegawai	50
4.4	Hasil Pengujian Hipotesis.....	51
4.4.1	Hasil Analisis Regresi Linier	51
4.4.2	Hasil Uji Koefisien Parsial (Uji t).....	52
4.5	Pembahasan	53
4.5.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	53
4.5.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	54
V. KESIMPULAN.....		55
5.1	Simpulan.....	55
5.2	Saran	55
5.3	Keterbatasan Penelitian	56

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Daftar Perlengkapan pegawai Dinas Kependudukan	4
1.2 Pencapaian Kinerja Pelayanan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara 2016-2019.....	8
2.1 Review Penelitian Terdahulu	25
3.1 Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	33
3.2 Skala Likert Pernyataan Positif.....	34
3.3 Skala Likert Pernyataan Negatif.....	34
3.4 Definisi Operasional Variabel	35
4.1 Data Jenis Kelamin Pegawai	42
4.2 Data Pendidikan Terakhir Pegawai	42
4.3 Data Usia Pegawai	43
4.4 Data Lama Bekerja.....	43
4.5 Hasil Uji Validitas	44
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	46
4.7 Hasil Uji Normalitas.....	46
4.8 Rata-rata Jawaban Pegawai Terkait Lingkungan Kerja	47
4.9 Rata-rata Jawaban Pegawai Terkait Motivasi	48
4.10 Rata-rata Jawaban Pegawai Terkait Kinerja Pegawai	50
4.11 Hasil Analisis Regresi Linier	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	28

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi yang terus maju menyebabkan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi membutuhkan strategi yang dapat meningkatkan kinerja para pegawainya untuk dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang menjadi keunggulan kompetitif dan memiliki peran yang sangat penting bagi kemajuan organisasi. Usaha untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki sangat penting dilakukan oleh organisasi untuk dapat bertahan dalam mengembangkan organisasinya melalui peningkatan kinerja.

Kualitas SDM harus tetap diperhatikan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Oleh karena itu, organisasi harus mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain seperti kondisi lingkungan kerja dan motivasi. Ramli (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2003) lingkungan kerja yang layak merupakan suatu kondisi dimana individu dapat melakukan pekerjaannya dengan cara yang ideal, nyaman, aman dan sehat. Lingkungan kerja yang baik dalam suatu organisasi akan menciptakan sebuah motivator yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya tanggung jawab terhadap tugas memberikan dampak positif terhadap kinerja suatu organisasi. Menurut penelitian Silviani,dkk (2019) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian tersebut, terdapat penelitian yang dilakukan

Harini *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al.* (2017) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan yang baik merupakan salah satu hal yang memberikan dampak positif terhadap hasil kerja pegawai.

Lingkungan kerja saat ini masih menjadi salah satu hal penting yang perlu diperhatikan. Selain memperhatikan lingkungan kerja, motivasi juga perlu diperhatikan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi berperan sebagai dorongan untuk meningkatkan semangat dalam mengerjakan tugas yang diembannya. Motivasi ini dapat berupa pemberian *reward*, tunjangan maupun lainnya yang dapat meningkatkan semangat bekerja dan loyalitas terhadap organisasi ataupun perusahaan. Motivasi didefinisikan oleh Fuadi *et al.* (2020) sebagai terminologi yang memiliki arti dorongan, kebutuhan serta keinginan yang menjadi landasan penyebab perilaku individu. Motivasi menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi yang dapat menyebabkan seseorang bertindak dengan perilaku yang baik dalam suatu organisasi sesuai dengan perannya masing-masing. Berpijak dari penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian tersebut, terdapat penelitian yang dilakukan oleh Fuadi *et al.* (2020) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi yang tinggi akan berdampak positif dan baik terhadap kinerja organisasi (Christian & Kurniawan, 2021).

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara merupakan suatu bentuk Organisasi Perangkat Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Utara Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan

Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil berlokasi di Jalan Pahlawan No 38 Kotabumi, Kelurahan Tanjung Aman, Kecamatan Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara (Lakip (Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah), 2021). Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara menjadi salah satu organisasi perangkat daerah yang melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam hal memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Organisasi harus mampu meningkatkan semangat dan gairah pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tersedianya fasilitas kerja yang menjadi penunjang. Mengingat bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang (Sinaga & Sihombing, 2021). Manajemen puncak dan kebutuhan untuk dihormati merupakan salah satu indikator lingkungan kerja yang perlu diperhatikan. Mengingat pada indikator ini, sikap dimana pegawai memiliki kepercayaan terhadap atasan, merasa dianggap serta mendapat informasi sesuai kebutuhan memiliki peran penting dalam penyelesaian tugas yang diembankan oleh pegawai.

Fenomena terkait lingkungan kerja yang penulis temukan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara adalah berupa penyimpanan dan penataan barang atau peralatan yang masih terlihat kurang teratur, serta fasilitas penunjang kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) yang masih kurang memadai, hal ini dikarenakan masih adanya fasilitas kerja yang rusak. Kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi tersebut sangat penting untuk diperhatikan karena dengan adanya fasilitas kerja yang baik dan memadai akan menjamin kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik tanpa adanya beberapa masalah yang terjadi. Oleh karena itu indikator selanjutnya yang juga sangat penting untuk diperhatikan adalah merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja tersebut sesuai dengan keinginan dan harapan pegawai, hal ini akan menimbulkan semangat bagi para pegawai untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Untuk dapat memahami kondisi

lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Lampung Utara, maka penulis menampilkan daftar fasilitas perlengkapan kerja melalui Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1 Daftar Perlengkapan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara 2019-2024

No	Nama / Jenis barang	Jumlah	Keterangan		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
1	<i>UPS On-Line</i>	1	1	-	-
2	Komputer PC	36	34	2	-
3	Laptop	25	23	-	2
4	Mesin Antri LG	1	1	-	-
5	Printer Epson	17	17	-	-
6	Printer Evolis	2	2	-	-
7	ICA Stabilizer	2	2	-	-
8	<i>Hardisk Seagate Slim Gold 2 TB</i>	4	4	-	-
9	<i>Hardisk Seagate Slim Gold 4 TB</i>	1	1	-	-
10	Tangga <i>Staiger</i>	1	1	-	-
11	Kursi tunggu	8	6	2	
12	Printer	7	3	-	4
13	Mesin Tik	3	3	-	-
14	Mikrotik <i>Indoor</i>	1	1	-	-
15	Printer <i>Colour Multifungsi</i>	1	1	-	-
16	Kabel UTP Cat 6	1	1	-	-
17	Hardisk Eksternal	1	1	-	-

No	Nama / Jenis barang	Jumlah	Keterangan		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
18	Meja Staf	73	55	18	-
19	Meja Komputer	16	16	-	-
20	Sofa	2	2	-	-
21	AC	16	9	2	5
22	TV	7	6	-	1
23	<i>Handycam</i>	1	1	-	-
24	<i>Standing Mic</i>	1	-	1	-
25	<i>Digital Camera</i>	16	16	-	-
26	<i>Signature Pad</i>	1	1	-	-
27	<i>Iris Scanner</i>	1	1	-	-
28	<i>Card Reader</i>	1	1	-	-
29	Tripod	1	1	-	-
30	<i>Print Colour</i>	3	3	-	-
31	Printer Fago	1	1	-	-
32	Printer <i>Ribbon Colour</i>	2	2	-	-
33	Printer <i>Ribbon Film</i>	2	2	-	-
34	<i>Cleaning Kit</i>	3	3	-	-
35	UPS	3	3	-	-
36	Kendaraan Dinas Roda 2 (dua)	5	2	1	2
37	Kendaraan Dinas Roda 4 (empat)	4	4	-	-
38	<i>Filing Cabinet</i>	8	2	6	
39	Lemari Arsip	4	4	-	-
40	Mesin Genset	1	1	-	-
41	Tabung Api	3	-	3	-
42	<i>Stabilizer</i>	10	6	-	4
43	Lemari Kayu	6	-	6	-
44	<i>Sound System</i>	2	1	1	-

No	Nama / Jenis barang	Jumlah	Keterangan		
			Baik	Kurang Baik	Rusak Berat
45	<i>Wireless Mic</i>	1	1	-	-
46	Kulkas	1	1	-	-
47	<i>Server</i>	3	-	1	2
48	<i>Switch</i>	1	1	-	-
49	Kursi Kerja	82	52	15	15
50	Kompressor	1	1	-	-
51	PC <i>All In One</i>	4	4	-	-
52	Laptop	2	2	-	-
53	AC <i>Split 2 Pk</i>	6	6	-	-
54	AC 1 Pk	2	2	-	-
55	AC 5 Pk <i>Floor Standing</i>	3	3	-	-
56	AC 3 Pk <i>Floor Standing</i>	2	2	-	-
57	<i>Exhaust Fan</i>	15	15	-	-
58	<i>Smartphone</i>	10	10	-	-
59	Printer <i>All in One</i>	1	1	-	-
60	Rak Arsip	10	10	-	-

Sumber: Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara 2019-2024.

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa perlengkapan kerja masih ada dalam kondisi yang kurang baik maupun rusak berat antara lain jumlah komputer pc sebanyak 2 buah dalam kondisi kurang baik, 1 buah standing mic dalam kondisi kurang baik, kursi tunggu dalam kondisi kurang baik sebanyak 2, jumlah laptop dalam kondisi rusak berat sebanyak 2 buah, printer dalam kondisi rusak berat sebanyak 4 buah, terdapat meja staf dalam kondisi kurang baik sebanyak 18 buah, jumlah AC dalam kondisi kurang baik sebanyak 2 buah dan dalam kondisi rusak berat sebanyak 5 buah, 1 buah TV dalam kondisi rusak berat, kendaraan dinas roda dua dalam kondisi kurang baik sebanyak 1 buah dan dalam kondisi rusak berat sebanyak 2 buah, *stabilizer* dalam kondisi rusak berat sebanyak 4 buah, lemari kayu dalam kondisi kurang baik sebanyak 6 buah, *sound system* dalam kondisi

kurang baik sebanyak 1, *server* dalam kondisi kurang baik sebanyak 1 buah dan dalam kondisi rusak berat sebanyak 2 buah, dan kursi kerja dalam kondisi kurang baik sebanyak 15 serta dalam kondisi rusak berat sebanyak 15. Kondisi dari aset ataupun peralatan tersebut tentunya penting untuk diperhatikan oleh organisasi maupun dinas terkait karena termasuk aspek kenyamanan bagi para pegawai agar tidak menghambat pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya kondisi peralatan yang masih belum optimal atau sesuai akan berdampak pada terhambatnya pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai.

Hubungan di tempat kerja juga perlu diperhatikan, mengingat dalam suatu organisasi pasti terdapat hubungan di dalamnya. Hubungan di tempat kerja ini dapat berupa komunikasi yang baik antar pegawai dan atasan serta tidak ada instrik yang terjadi. Komunikasi tersebut sangat penting dalam pelaksanaan organisasi yang efektif. Komunikasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara sudah terlihat baik, namun perlu ditingkatkan lagi dalam menunjang pelaksanaan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

Fenomena lain yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara yaitu terkait dengan motivasi. Variabel motivasi masih dianggap penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan perilaku seseorang dalam bertindak. Berikut permasalahan yang ada terkait motivasi antara lain kurang optimalnya kualitas pelayanan publik pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil sehingga belum dapat dinikmati secara optimal. Hal tersebut disebabkan oleh adanya hambatan berupa belum optimalnya pengelolaan sistem informasi administrasi kependudukan dengan terus berkembangnya teknologi, belum terfasilitasinya serta terlayannya pemberdayaan sumber daya manusia secara optimal untuk pelayanan dokumen kependudukan dan catatan sipil (Renstra, 2019-2024).

Upaya organisasi dalam mencapai keberhasilan yang diharapkan membutuhkan peran semua sumber daya demi terlaksananya kegiatan pembangunan. Untuk melaksanakan hal tersebut, maka diperlukan suatu kinerja pelayanan yang bertujuan untuk mewujudkan pembangunan. Definisi kinerja menurut Koopmans

et al. (2014) merupakan suatu perilaku ataupun tindakan yang sejalan dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kemampuan yang dimiliki serta capaian kerja dapat dilihat melalui suatu proses yang disebut sebagai penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk dilakukan karena dapat membantu suatu organisasi dalam membuat keputusan dan perencanaan ulang yang berkaitan dengan kebutuhan organisasi dalam meningkatkan kinerja. Pengukuran pencapaian kinerja perangkat daerah ini sangat penting untuk dilakukan. Hal ini bertujuan untuk melihat sejauh mana capaian kinerja dapat mencapai keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan sesuai dengan sasaran dan tujuan awal. Pengukuran kinerja ini meliputi tingkat pencapaian sasaran instansi pemerintah / perangkat daerah yang merupakan tingkat ketercapaian target dari masing-masing indikator sasaran yang telah ditetapkan sebagaimana terdapat dalam dokumen perjanjian kinerja (Lakip (Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah), 2021).

Pencapaian kinerja pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Pencapaian Kinerja Pelayanan dan Pencatatan Sipil
Kabupaten Lampung Utara 2016-2019**

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Rasio Capaian Kinerja Pada Tahun Ke-			
		2016	2017	2018	2019
1.	Jumlah pemeliharaan dan perbaikan perangkat operasional SIAK	100%	100%	100%	100%
2.	Jumlah tenaga pengelola SIAK yang terampil	100%	100%	100%	100%
3.	Jumlah koordinasi kebijakan kependudukan	100%	100%	100%	100%
4.	Jumlah buku laporan data dan informasi Administrasi Data Base (ADB)	100%	100%	100%	100%
5.	Jumlah peningkatan status perkawinan	100%	100%	100%	100%
6.	Jumlah Penerbitan Akta Kelahiran	90%	100%	90%	90%
7.	Jumlah Penerbitan Akta Kematian	95%	100%	90%	90%

No	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Rasio Capaian Kinerja Pada Tahun Ke-			
		2016	2017	2018	2019
8.	Jumlah Orang yang mengikuti sosialisasi peraturan kebijakan kependudukan	45%	45%	100%	100%
9.	Jumlah Penerbitan KK	90%	110%	130%	100%
10.	Jumlah Penerbitan KTP elektronik	50%	90%	90%	90%
11.	Jumlah Penerbitan KIA	100%	100%	100%	100%

Sumber: Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara 2019-2024

Interpretasi dari Tabel 1.2 di atas adalah sebagai berikut :

1. Pada point 1 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang tetap di tahun 2016 – 2019 dengan target yang tercapai 100%.
2. Pada point 2 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang tetap di tahun 2016 - 2019 dengan target yang tercapai 100%.
3. Pada point 3 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang tetap di tahun 2016 - 2019 dengan target yang tercapai 100%.
4. Pada point 4 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang tetap di tahun 2016 – 2019 dengan target yang tercapai 100%.
5. Pada point 5 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang tetap di tahun 2016 - 2019 dengan target yang tercapai 100%.
6. Pada point 6 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang masih cenderung stabil di tahun 2016-2017 yaitu terjadi peningkatan sebesar 10% dengan rasio 100%. Di tahun 2018 dan 2019 rasio capaian kinerja menurun sebesar 10% sehingga capaian kinerja di dua tahun tersebut hanya 90%. Sehingga dapat disimpulkan target kinerja tidak tercapai 100%.
7. Pada point 7 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang tidakstabil yaitu terjadi peningkatan di tahun 2016 hingga 2017 yang dari rasio 95% mengalami kenaikan menjadi 100%, namun di tahun 2018

hingga 2019 mengalami penurunan 10 % sehingga rasio kerja yang tercapai di tahun 2018 hingga 2019 menjadi 90%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa target kinerja tidak tercapai 100%.

8. Pada point 8 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang mengalami penurunan dan kenaikan. Penurunan yang terjadi cukup signifikan di tahun 2016 hingga 2017, hal ini terlihat bahwa di tahun 2016 dan 2017 rasio pencapaian kinerja hanya 45% hal tersebut berada dibawah target kinerja namun di tahun 2018 dan 2019 mengalami kenaikan yang cukup tajam sebesar 55% sehingga rasio capaian kinerja di tahun tersebut berhasil mencapai 100%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa target kinerja tercapai 100%.
9. Pada point 9 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang cenderung stagnan. Hal ini dapat dilihat bahwa di tahun 2016 memiliki rasio pencapaian kinerja sebesar 90%, selanjutnya di tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 20% sehingga rasio pencapaian di tahun 2017 mencapai 110%. Peningkatan ini kembali terjadi di tahun 2018, sehingga rasio pencapaiannya mencapai 130%, namun di tahun 2019 rasio pencapaian kinerja tersebut kembali mengalami penurunan sebesar 30% sehingga rasio pencapaian kinerja di tahun 2019 adalah 100%.
10. Pada point 10 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang cenderung stagnan. Dimana di tahun 2016 rasio pencapaian kinerja sebesar 50% mengalami kenaikan sebesar 40% di tahun 2017, sehingga rasionya naik menjadi 90%. Di tahun 2018 dan 2019 terjadi rasio pencapaian yang tetap yaitu sebesar 90%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa target kinerja tidak tercapai 100%.
11. Pada point 11 indikator kinerja terjadi pencapaian rasio kinerja yang tetap di tahun 2016 – 2019 dengan rasio pencapaian kinerja sebesar 100%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa target kinerja tercapai 100%.

Data tersebut menjelaskan bahwa pencapaian indikator kinerja pada Dinas kependudukan dan Pencatatan sipil masih terdapat peningkatan dan penurunan

pencapaian kinerja dan persentase target setiap tahunnya di tahun 2016 hingga 2019.

Tantangan yang dihadapi oleh Organisasi Perangkat Daerah dalam bidang pelayanan adalah memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat serta dituntut bertindak secara *professional* dan dapat memahami persoalan terkait kinerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai visi dan misi yang diharapkan dan ditentukan oleh organisasi. Oleh karena itu, dari berbagai uraian latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa masih adanya hal yang menarik untuk dibahas secara mendalam mengenai lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam tentang “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara**”.

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah diuraikan menyimpulkan bahwa masih adanya permasalahan terkait lingkungan kerja dan motivasi yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara. Kondisi yang diharapkan oleh organisasi adalah peningkatan kondisi lingkungan kerja yang baik serta motivasi yang tinggi dari para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga akan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian lanjutan yang akan dilakukan berguna untuk menguji ulang bagaimana keterkaitan antar variabel yang menjadi topik penelitian, oleh karena itu dapat disimpulkan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Manfaat Teoritis**

Menambah wawasan atau pengetahuan penulis maupun pembaca dalam bidang ilmu MSDM khususnya “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai “.

- **Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak yang membutuhkan informasi terkait, sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan acuan dalam menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara sehingga diharapkan mampu menambah ide atau cara untuk lebih meningkatkan kinerja pegawainya serta diharapkan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti terkait variabel-variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA & PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam manajemen umum yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian menggunakan sumber daya organisasi. Sumber daya manusia adalah kemampuan dan keahlian yang sistematis melalui daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu yang mana perilaku serta sifatnya ditentukan oleh lingkungan dan keturunannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginanannya untuk memenuhi kepuasannya (Masram & Mu'ah, 2015). Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang menjadi penentu dalam pelaksanaan organisasi yang efektif. Peningkatan kesadaran akan pentingnya manajemen sumber daya manusia mencerminkan investasi organisasi dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi angkatan kerja yang efektif (Ebert & Griffin, 2015). Sedangkan menurut Flippo dalam (Sinaga & Sihombing, 2021) definisi manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar dapat tercapai tujuan dari individu, organisasi serta masyarakat. Ebert & Griffin (2015) juga berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas organisasi yang dirangkai dan diarahkan dalam upaya menarik, mengembangkan serta mempertahankan angkatan kerja yang efektif.

Uraian terkait konsep manajemen sumber daya manusia yang telah dijelaskan sebelumnya, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses yang meliputi pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

ditetapkan berdasarkan kepentingan individu, organisasi maupun nasional. Sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi harus terus diperhatikan dan ditingkatkan kompetensinya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam peningkatan produktivitas serta berfungsi sebagai indikator berwujud yang dapat mencerminkan nilai dari orang-orang yang menciptakan organisasi.

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan bagi perusahaan untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja ini dapat berupa apa saja yang terkait dan berhubungan dengan pegawai atau karyawan. Lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi ataupun perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan tersebut akan mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diembannya jika ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman (Budiasa, 2021).

Lingkungan kerja yang ada pada suatu organisasi memberikan energi tersendiri bagi tiap pegawai dalam menentukan sikap dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dalam suatu organisasi akan membentuk dampak yang positif juga terhadap organisasi. Begitu pun sebaliknya jika kondisi lingkungan dalam suatu organisasi tidak mendukung dan tidak memberikan rasa nyaman bagi pegawai, ini akan memberikan efek yang negatif juga terhadap kinerja organisasi. Lingkungan kerja menjadi salah satu sarana dalam menunjang proses kelancaran dalam bekerja, sehingga kenyamanan serta keamanan dalam bekerja sangat penting untuk diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi pegawai (Muslih & Hardani, 2022).

Ramli (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai

tugas yang diembankan. Robbins (2002) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang dilakukan baik perorangan maupun kelompok. Suasana kerja yang baik, aman dan nyaman, hubungan harmonis antar karyawan serta tersedianya fasilitas kerja akan menjadikan pegawai lebih giat dalam melakukan pekerjaannya (Ahmad dkk, 2019). Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang diembannya, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik.

2.1.1.1 Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Razig dan Maulabakhsh dalam Ramli (2019) antara lain :

1. Manajemen puncak dan kebutuhan untuk dihormati
Pada dimensi manajemen puncak dan kebutuhan untuk dihormati merupakan sikap dimana pegawai tersebut memiliki kepercayaan terhadap atasan dan merasa dianggap serta mendapatkan informasi sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
2. Merasa aman dan nyaman dalam bekerja
Dimensi ini sangat penting bagi kelangsungan dalam bekerja, sebab merasa aman dan nyaman dalam bekerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembannya.
3. Hubungan di tempat kerja
Hubungan di tempat kerja merupakan salah satu hal yang penting, sebab adanya hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa

adanya saling intrik diantara sesama rekan kerja akan mempengaruhi karyawan untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi. Hubungan di tempat kerja dapat berupa komunikasi yang baik antar pegawai dan atasan serta tidak ada instrik yang terjadi.

Uraian di atas menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator berupa manajemen puncak serta kebutuhan untuk dihormati, merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta hubungan di tempat kerja.

Konsep definisi yang digunakan pada variabel kondisi lingkungan kerja ini antara lain : Budiasa (2021) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan karyawan dalam bekerja, Muslih & Hardani (2022) yang menjelaskan konsep lingkungan kerja yang menjadi sarana dalam menunjang proses kelancaran dalam bekerja, Ramli (2019), Robbins (2002), Ahmad dkk (2019) , serta Sedarmayanti dalam Budiasa (2021) yang menjelaskan konsep dari lingkungan kerja. Selain itu, teori Razig & Maulabakhsh dalam Ramli (2019) menjelaskan terkait indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1.2 Motivasi

Fuadi *et al.* (2020) mengungkapkan motivasi merupakan terminologi yang memiliki arti dorongan, kebutuhan serta keinginan yang menjadi landasan penyebab perilaku individu. Daft (2012) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang membangkitkan semangat dan ketekunan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Penjelasan tentang motivasi ini akan sangat membantu para manajer untuk dapat lebih memahami apa yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Konsep motivasi juga didefinisikan oleh Ebert & Griffin (2015) yang menjelaskan bahwa motivasi (*motivation*) merupakan sejumlah kekuatan yang menjadi pendorong seseorang dalam berperilaku dengan

cara tertentu. Dengan adanya dorongan yang kuat dalam diri seseorang akan menghasilkan semangat dalam bekerja, sehingga hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi dianggap sebagai bagian dari unsur yang dapat menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Konsep motivasi lain yang berhubungan dengan pencapaian prestasi kerja juga di definisikan oleh Dendik (2013) menyatakan bahwa motivasi berprestasi adalah motif sosial untuk melakukan sesuatu yang berharga dan penting dengan baik dan sempurna untuk memenuhi standar keunggulan yang dimiliki seseorang. Dari beberapa definisi terkait motivasi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang yang memberikan kekuatan untuk bertindak mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka pegawai akan memberikan output kerja yang maksimal sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja dari suatu organisasi.

2.1.2.1 Perspektif Isi Pada Motivasi

Motivasi memang menduduki posisi penting yang dapat menyebabkan seseorang bertindak dengan perilaku yang baik dalam suatu organisasi. Ada banyak penelitian yang menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan berbanding lurus dengan tampilan organisasi dan capaian keuntungan yang dihasilkan (Daft, 2012). Hal ini menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mendukung organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan serta akan menghasilkan kinerja yang baik terhadap organisasi. Namun sebaliknya jika seseorang tersebut memiliki motivasi yang rendah, hal ini akan menghambat pencapaian organisasi dalam mencapai tujuan yang di harapkan dan akan berimbas pada kinerja organisasi yang menurun atau tidak optimal.

Perspektif isi pada motivasi dikenal juga sebagai Teori Isi (*Content Theories*). Teori ini menjelaskan bahwa seseorang termotivasi karena adanya kebutuhan.

Kebutuhan – kebutuhan manusia dan bagaimana kebutuhan – kebutuhan tersebut dapat terpenuhi di tempat kerja akan menjadi dorongan internal yang dapat memotivasi perilaku tertentu untuk dapat berusaha mendapatkan kebutuhan yang diinginkannya (Daft, 2012). Terdapat beberapa teori motivasi yang termasuk pada perspektif isi, antara lain adalah sebagai berikut :

a. Teori hierarki kebutuhan (*hierarchy of needs theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Abraham Maslow yang berpendapat bahwa seseorang akan memiliki berbagai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki mulai dari tingkatan yang paling rendah hingga tingkatan yang paling tinggi. Abraham Maslow mengidentifikasi bahwa secara umum ada lima jenis kebutuhan yang memotivasi seseorang serta tersusun berdasarkan kepentingannya, yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar fisik manusia dalam mempertahankan hidup. Kebutuhan ini antara lain berupa makanan, air serta oksigen. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah yang harus dipenuhi. Jika dikaitkan dengan ruang lingkup organisasi hal ini termasuk kenyamanan saat bekerja serta gaji minimum untuk mencukupi kebutuhan pokok.
- b) Kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan ini mencakup berbagai kebutuhan terkait lingkungan yang aman serta terlindungi baik secara fisik maupun emosi dan terbebas dari ancaman. Kaitannya dengan lingkup kerja antara lain meliputi keamanan kerja, pungutan liar serta jenis pekerjaan yang aman.
- c) Kebutuhan untuk diterima. Kebutuhan ini menggambarkan hasrat untuk diterima oleh lingkungan, sahabat, atau bagian dari kelompok. Dalam suatu organisasi, kebutuhan ini meliputi hubungan yang baik dengan rekan kerja, berpartisipasi dalam kelompok kerja dan lain sebagainya.
- d) Kebutuhan untuk dihargai. Kebutuhan ini mencakup dengan hasrat untuk memiliki citra positif serta menerima perhatian, pengakuan dan apresiasi dari orang lain.

- e) Kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan pemenuhan diri yang merupakan kebutuhan tertinggi seseorang. Kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan serta potensi diri secara menyeluruh.

b. Teori ERG

Daft (2012) menjelaskan teori yang dikembangkan oleh Clayton Aldefer yang merupakan sebuah modifikasi dari teori Maslow dalam rangka menyederhanakan serta menanggapi kritik atas kurangnya pembuktian empiris pada teori ini. Teori ini dikenal sebagai teori ERG (*ERG theory*) yang mengenalkan tiga kategori kebutuhan, antara lain sebagai berikut :

- a) Kebutuhan eksistensi. Kebutuhan ini sering disebut sebagai kebutuhan lahir.
- b) Kebutuhan keterikatan. Yaitu kebutuhan yang direfleksikan dengan hubungan yang baik dengan orang lain.
- c) Kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang berfokus pada pengembangan potensi dan kemampuan manusia serta keinginan untuk pertumbuhan pribadi dan peningkatan kompetensi yang ada guna menjadi lebih baik lagi.

c. Teori dua faktor

Daft (2012) juga menjelaskan tentang teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Herzberg mengemukakan bahwa ada dua dimensi terpisah yang memiliki kontribusi pada sikap pegawai saat bekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- a) Faktor kesehatan pribadi (*hygiene factors*). Faktor kesehatan pribadi ini melibatkan beberapa hal terkait kemunculan atau ketidakmunculan faktor kepuasan, seperti kondisi bekerja, upah, hubungan interpersonal dan lain sebagainya.
- b) Faktor motivator. Faktor motivator merupakan faktor yang berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja. Faktor ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Motivator fokus pada

kebutuhan tingkat tinggi serta mencakup pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, serta kesempatan untuk pertumbuhan.

d. Kebutuhan yang diperoleh

Daft (2012) juga telah menjelaskan teori kebutuhan lain yang dikemukakan oleh David McClelland yang sering disebut sebagai teori kebutuhan yang diperoleh. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang tidak dilahirkan dengan kebutuhan ini, tetapi mungkin mendapatkannya melalui pengalaman hidup. Teori ini menjelaskan bahwa ada beberapa jenis kebutuhan tertentu yang diperoleh seseorang dalam perjalanan hidupnya. Ada tiga jenis kebutuhan dalam teori ini, antara lain sebagai berikut :

- a) Kebutuhan akan prestasi. Kebutuhan ini merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu yang rumit, menggapai kesuksesan standar tinggi, menguasai tugas-tugas yang sulit serta keinginan untuk mengungguli orang lain.
- b) Kebutuhan akan afiliasi. Kebutuhan ini merupakan keinginan atau hasrat untuk membentuk hubungan personal yang baik, membangun konflik, serta membangun hubungan pertemanan yang baik dan hangat.
- c) Kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini merupakan keinginan atau hasrat untuk memengaruhi, mengendalikan atau mengatur orang lain , bertanggung jawab untuk orang lain serta memiliki otoritas atas orang lain dalam bertindak.

Kesimpulan dari berbagai teori-teori ini yang telah dijelaskan adalah kebutuhanlah yang memotivasi seseorang. Seseorang akan meningkatkan motivasinya atau kemampuan yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kecenderungan untuk memenuhi kebutuhan tersebut akan berdampak pada peningkatan motivasi yang pada akhirnya akan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai. pada intinya teori ini berfokus pada kebutuhan mendasar serta menandai kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi

sikap, sehingga dapat membantu manajer untuk dapat mengetahui hal-hal apa aja yang dapat memotivasi pegawainya.

2.1.2.2 Indikator dan Dimensi Motivasi

Indikator motivasi dikemukakan oleh McClelland dalam Fuadi *et al.* (2020) yang memfokuskan hanya pada tiga dimensi yaitu :

- a. Kebutuhan akan pencapaian (*Needs for Achievement*) Adapun Individu dengan kebutuhan akan pencapaian (*Need For Achievement*) atau prestasi tinggi ini cenderung sangat termotivasi oleh pekerjaan yang menantang dan bersaing. Dalam hal ini, para individu memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan umpan balik atas pencapaian yang mereka lakukan. Adapun indikator pada kebutuhan akan pencapaian antara lain : menikmati pekerjaan yang menantang dan mampu mengatasi pekerjaan yang sulit.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need For Power*) merupakan keinginan dalam diri seseorang untuk memegang wewenang, tanggung jawab serta kendali atas orang lain. individu yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan juga dapat mempengaruhi serta mengubah keputusan sesuai dengan kebutuhan atau keinginannya sendiri. Individu tersebut akan termotivasi oleh kebutuhan akan reputasi dan harga diri. Adapun indikator pada kebutuhan akan kekuasaan antara lain: keputusan membuat dan apresiasi terhadap pendapat rekan kerja.
- c. Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation*) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need For Affiliation*) merupakan dorongan seseorang untuk memiliki hubungan interpersonal dan sosial dengan orang lain atau sekelompok orang tertentu. Dalam hal ini, mereka berusaha untuk bekerja dalam kelompok dengan menciptakan hubungan yang ramah dan memiliki keinginan yang kuat untuk disukai oleh orang lain. Adapun indikator pada penelitian ini antara lain : menjalin hubungan baik dengan orang lain dan memiliki minat.

Uraian di atas menyimpulkan bahwa indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain : kebutuhan akan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), serta kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

Teori yang digunakan pada variabel motivasi yaitu Fuadi *et al* (2020) Daft (2012) yang menjelaskan motivasi dari perspektif isi serta definisinya, Ebert & Griffin (2015) yang menjelaskan konsep motivasi, serta Dendik (2013) yang menjelaskan konsep motivasi berprestasi. Selanjutnya McClelland dalam Fuadi *et al.* (2020) yang menjelaskan terkait indikator-indikator motivasi yang akan digunakan dalam penelitian ini.

2.1.3 Kinerja

Definisi kinerja menurut Koopmans *et al.* (2014) merupakan suatu perilaku ataupun tindakan yang sejalan dan sesuai dengan tujuan organisasi. Bernadin *et al* dalam (Armstrong, 2018) mendefinisikan kinerja sebagai suatu capaian atau hasil kerja yang memberikan hubungan paling kuat mengenai tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi pada ekonomi. Kinerja yang baik akan menghasilkan dampak yang baik bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Hasibuan (2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai gambaran terkait tingkat pencapaian dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi melalui suatu program atau kebijakan yang diadakan (Nabawi, 2019).

Kinerja tersebut merujuk pada suatu tingkat keberhasilan dalam mengemban tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dari sejauh mana dan bagaimana pegawai yang bersangkutan dapat menjalankan fungsinya secara *professional* (Fuadi *et al*, 2020). Kinerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, mengingat keberhasilan maupun suatu kegagalan dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh pencapaian kinerja dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kesimpulan dari konsep kinerja menurut beberapa ahli di atas menggambarkan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja melalui kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam mengemban tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Koopmans *et al.* (2014) menyatakan beberapa dimensi untuk mengukur kinerja antara lain :

- **Kinerja tugas**

Kinerja tugas mengarah pada kemahiran yang dimiliki seorang pegawai dalam tugas dan teknis utama yang menjadi fokus pekerjaannya yang mencakup kualitas pekerjaan, berorientasi pada hasil, perencanaan dan pengorganisasian, pemecahan masalah dan bekerja secara efisien.
- **Kinerja Kontekstual**

Kinerja kontekstual mengarah pada perilaku pegawai yang mendukung dan berkontribusi pada tujuan organisasi, sosial, dan psikologis dimana teknis pekerjaan sentral harus dilakukan. Kinerja kontekstual ini termasuk sikap inisiatif, proaktif, bekerja sama dengan orang lain, senang mengambil pekerjaan yang moderat serta mampu menerima dan belajar dengan orang lain.
- **Perilaku kerja kontraproduktif**

Perilaku kerja kontraproduktif mengarah pada perilaku yang membahayakan dan bertentangan dengan tujuan serta kesejahteraan organisasi. Perilaku kerja

kontraproduktif ini mencakup hal-hal yang dapat merugikan organisasi seperti, mengeluh, melakukan kesalahan dengan sengaja, menyalahgunakan hak istimewa serta merugikan rekan kerja.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan capaian atau hasil kerja yang berhubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi berdasarkan beberapa hal yang menjadi tanggung jawab dari para pegawai dalam mengemban tugas yang diberikan. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain : kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif.

Konsep definisi yang digunakan dalam variabel kinerja pegawai yaitu teori Bernadin *et al.* (1995) dalam Armstrong (2018), Sinambela (2012), Hasibuan (2013), Nabawi (2019) serta Fuadi *et al.* (2020) yang menjelaskan terkait pengertian kinerja. Selain itu terdapat teori Koopmans *et al.* (2014) yang menjelaskan tentang indikator-indikator untuk mengukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Desler dalam Widyaningrum & Siswati (2017) Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan atau dimasa lalu secara relative terhadap standar kerjanya. Selain itu penilaian kinerja dapat dritikan sebagai suatu proses membandingkan kinerja pegawai melalui standar yang ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja juga disebut sebagai tinjauan kinerja , evaluasi kinerja atau penilaian karyawan dalam upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun organisasi (Masram & Mu'ah, 2015).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi maupun bahan rujukan bagi penulis dalam melakukan penelitian yang relevan dengan permasalahan yang

menjadi topik penelitian. Untuk dapat lebih memahami dengan lebih mudah, maka penulis menyajikan review terhadap penelitian terdahulu yang ditampilkan dalam Tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Review Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	<i>Publish</i>	Hasil Penelitian
1	Silviani, dkk. (2019)	Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar”.	Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis <i>Volume 3</i> Nomor 2	Hasil menunjukkan bahwa variabel pengalaman dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Takalar.
2	Harini <i>et al.</i> , (2018)	<i>Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping.</i>	<i>International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)</i> <i>Volume 03</i> <i>Issue 10</i>	Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Muslih & Reyza Satya Hardani (2022)	<i>Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance.</i>	<i>International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)</i> <i>Volume 1</i> <i>Issue 1</i>	Hasil menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	<i>Publish</i>	Hasil Penelitian
				pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
4	Fuadi <i>et al</i> , (2020)	“ <i>The Influence of Self-efficacy, Training, And Motivation toward Employee Peformance and its Implication on Peformance of Government Work Work Unit of Aceh Jaya Regency, Aceh Province, Indonesia</i> ”.	<i>East African Scholars Journal of Economics, Business and Management</i> <i>Volume 3</i> <i>Issue 2</i>	Hasil menunjukkan bahwa <i>self efficacy</i> , pelatihan dan motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kabupaten Aceh Jaya, Provinsi Aceh.
5	Ansyari dan Kasmir (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan kerja non fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jendral Ketahanan dan pengembangan Akses Industri Internasional.	Jurnal SWOT <i>Volume 8</i> Nomor 2	Hasil menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja McClelland, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja non fisik baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jendral Ketahanan dan pengembangan Akses Industri Internasional.
6	Putra (2021)	The Influence of Motivation and Work Compensation on PT Imortal Cosmedika Indonesia Palembang Branch.	<i>International Journal of Marketing & Human Resource Research</i> <i>Volume 2</i> Nomor 2	Hasil menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi juga memiliki pengaruh yang positif dan

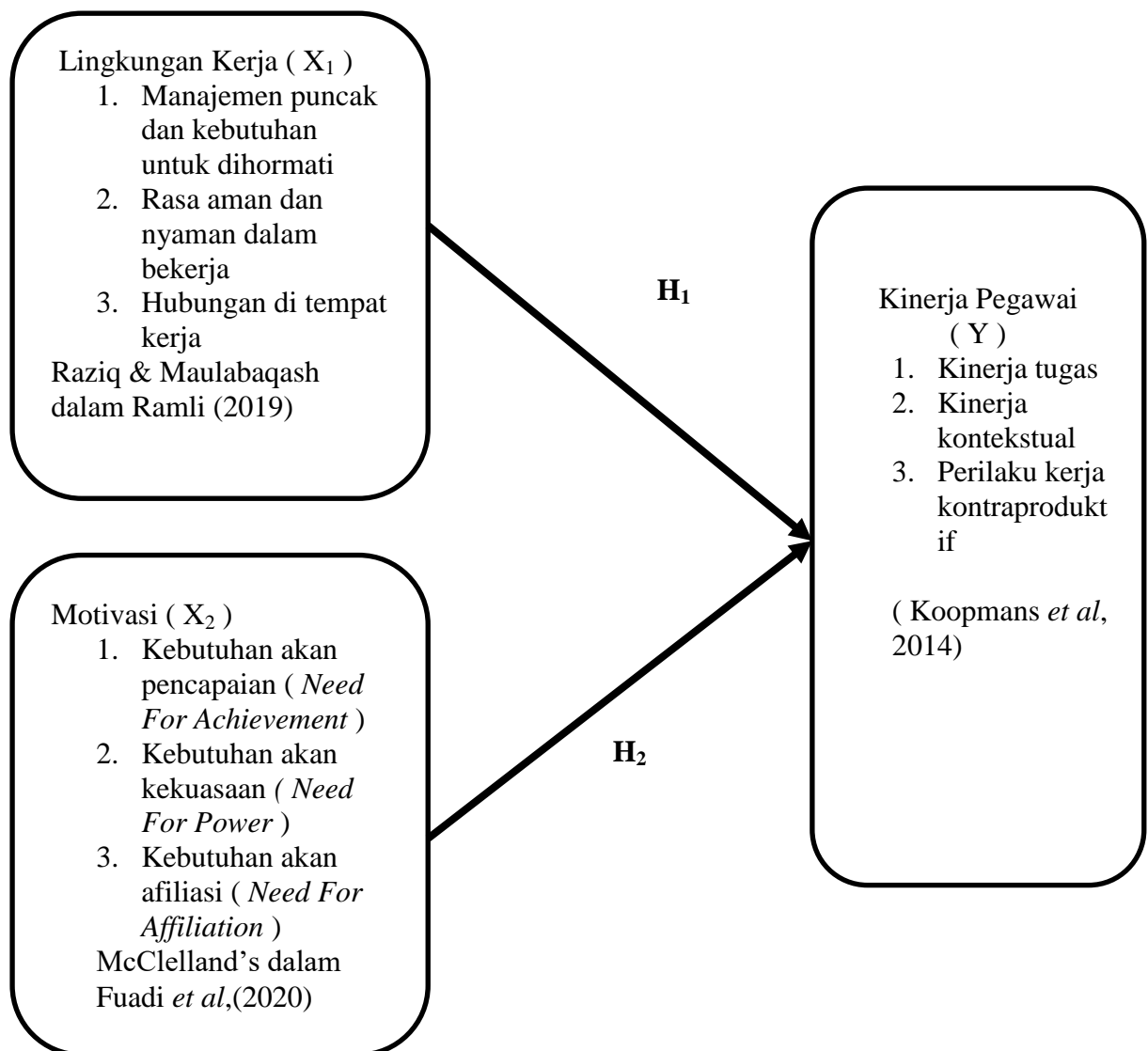
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	<i>Publish</i>	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Imortal Cosmedika Cabang Palembang.
7	Koopmans <i>et al</i> , (2014)	<i>Construct Validity of The Individual Work Performance Questionnaire.</i>	<i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> Volume 56 Nomor 3	Penelitian ini membahas terkait validitas konstruk dari <i>Individual Work Performance Questionnaire</i> (IWPQ) yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja individu secara komprehensif dan umum. Penelitian ini dilakukan pada 1.424 pekerja Belanda dari berbagai sektor. Hasil menunjukkan bahwa validitas konstruk IWPQ dapat diterima.

Tabel 2.1 di atas menunjukkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini. Adapun perbedaan yang mendasar terkait penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada subjek dan objek penelitian, lokasi penelitian serta teknik pengambilan sampel yang digunakan. Pada penelitian terdahulu membahas variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja secara terpisah, sedangkan pada penelitian ini variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja dibahas sekaligus. Subjek pada penelitian ini yaitu pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* sedangkan pada penelitian terdahulu terdapat yang

menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sensus dalam penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Tinjauan penelitian terdahulu, landasan teori serta permasalahan yang telah diuraikan terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara memberikan landasan dalam penyusunan kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Untuk memperoleh gambaran terkait penelitian, maka dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara

Lingkungan kerja secara teoritis dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan yang diembannya, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja ini sangat penting untuk diperhatikan bagi organisasi dalam menunjang aktivitas atau pekerjaan yang diemban oleh pegawai. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman dan terpenuhinya fasilitas yang menunjang pegawai dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pegawai akan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Silviani, dkk (2019), Harini *et al*,(2018), serta muslih & Reyza Satya Hardani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al* (2017) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara.

- b) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara

Motivasi secara teoritis didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang yang memberikan kekuatan untuk bertindak mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi berprestasi didefinisikan sebagai dorongan dalam diri seseorang terkait prestasi atau semangat dalam melakukan atau mengerjakan sesuatu yang sulit, menggapai kesuksesan standar tinggi serta keinginan untuk

mengungguli orang lain. pegawai yang berkebutuhan terkait prestasi ini akan berupaya untuk memberikan yang terbaik dan mengeluarkan segenap kemampuan yang dimilikinya dalam mengemban tugas yang diberikannya, sehingga dapat memenuhi target atau bahkan dapat melampauinya.

Dorongan terkait motivasi ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi. Hal ini terjadi karena pegawai tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuadi *et al.* (2020), Ansyari dan Kasmir (2018), Christian dan Kurniawan (2021) serta Putra (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih didefinisikan sebagai penelitian asosiatif (Sugiyono, 2012). Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara yang berlokasi di Jalan Pahlawan No 38 Kotabumi, Kelurahan Tanjung Aman, Kecamatan Kotabumi Selatan, Kabupaten Lampung Utara.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara merupakan suatu bentuk organisasi perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan peraturan daerah kabupaten Lampung Utara. Dinas ini menjadi salah satu organisasi yang melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam hal memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

3.3 Objek dan Subjek Penelitian

Objek dan subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara.

3.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan subyek dari mana data tersebut dapat diperoleh. Adapun jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- Data primer merupakan data yang diambil dari sumber asli atau pertama. Dalam penelitian ini, data primer didapatkan dengan memberikan kuesioner kepada pihak terkait terkait masalah atau fenomena yang akan diteliti. Ada tiga dimensi penting yang perlu diketahui dalam pencarian data primer, yaitu keahasiaan, struktur dan metode koleksi (Sarwono, 2006).
- Data sekunder merupakan data yang telah tersedia sehingga kita hanya perlu mengumpulkan dan mencarinya. Adapun data sekunder dari penelitian ini didapatkan dari buku, jurnal, dan informasi dari internet.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data dapat dikumpulkan dari berbagai pengaturan dan dengan banyak cara yang berbeda. Data juga dapat diperoleh melalui survey lapangan yang berkaitan dengan variabel dalam lingkungan yang alami terjadinya fenomena (Sudana & Setianto, 2018). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan dan sebagai tempat responden mencatat jawaban mereka. Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui secara tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel yang menjadi minat peneliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja diadopsi dari penelitian Ramli (2019) dengan judul *Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance in Health Services*. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur motivasi diadopsi dari penelitian yang dilakukan Andersen (2018) dengan judul *Managers' Motivation Profiles : Measurement and Application*. Sedangkan untuk kuesioner kinerja diadopsi dari penelitian Koopmans *et al.* (2014) dengan judul *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi mengacu pada semua kelompok manusia, kejadian atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti (Sudana & Setianto, 2018). Menurut Uma Sekaran dan Rouger Bougie (2017) populasi didefinisikan sebagai “ kelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 107 pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Kepegawaian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara 2019-2024

No	Unit	Jumlah
1.	Kepala Dinas	1
2.	Sekretariat	33
3.	Pelayanan Pendaftaran Penduduk	27
4.	Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil	16
5.	Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan	16
6.	Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	14
	Jumlah	107

Sumber: Renstra Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara 2019-2024.

3.6.2 Sampel

Uma Sekaran dan Rouger Bougie (2017) mendefinisikan sampel sebagai sebagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan rancangan *probability sampling* yang tidak terbatas atau dengan kata lain setiap unsur populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Sudana & Setianto, 2018). Adapun teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu :

Teknik Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{107}{1 + 107(0,05)^2} = 84,41 = 84$$

n = Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Perhitungan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan teknik slovin dengan perkiraan tingkat kesalahan sebesar 5% atau (0,05). Berdasarkan perhitungan dari teknik slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 84 pegawai.

3.7 Penyusunan dan Pengukuran Data

Peneliti menggunakan metode kuesioner dalam pengukuran data. Metode kuesioner ini menghasilkan data kualitatif sehingga perlu diubah terlebih dahulu menjadi data yang bersifat kuantitatif. Untuk mengubahnya diperlukan skala likert, yaitu suatu cara untuk menentukan skor. Dimana cara pengukurannya dengan menghadapkan responden dengan berbagai pertanyaan dan diminta untuk memberi jawaban. Untuk keperluan ini, jawaban yang diperoleh responden digolongkan kedalam lima kategori dan diberi nilai skor pada Tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert Pernyataan Positif

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.3 Skala Likert Pernyataan Negatif

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	1
Setuju	2
Netral	3
Tidak Setuju	4
Sangat Tidak Setuju	5

3.8 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu konsep yang didasarkan pada karakteristik yang dapat di observasi serta menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati serta di uji dan ditentukan kebenarannya

Variabel yang menjadi topik penelitian harus didefinisikan secara operasional agar memudahkan untuk ditemukan hubungannya antar satu variabel dengan variabel lainnya serta pengukuran yang akan dilakukan (Sarwono, 2006). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas atau biasa disebut variabel independen merupakan variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel lain. variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kondisi lingkungan kerja (X_1), dan Motivasi (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat atau biasa disebut variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan berbagai tugas yang diembankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manajemen puncak dan kebutuhan untuk dihormati 2. Rasa aman dan nyaman dalam bekerja 3. Hubungan di tempat kerja <p>(Raziq, A. & Maulabakhsh, dalam</p>	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
	(Ramli, 2019)	Ramli, 2019)	
Motivasi (X ₂)	<p>Motivasi merupakan terminologi yang memiliki arti dorongan, kebutuhan serta keinginan yang menjadi landasan penyebab perilaku individu.</p> <p>(Fuadi <i>et al.</i> 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan pencapaian (<i>Need For Achievement</i>) : <ul style="list-style-type: none"> • Menikmati pekerjaan yang menantang • Mampu mengatasi pekerjaan yang sulit 2. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>Need For Power</i>) : <ul style="list-style-type: none"> • Keputusan membuat • Apresiasi terhadap pendapat rekan kerja 3. Kebutuhan akan Afiliasi (<i>Need For Affiliation</i>) : <ul style="list-style-type: none"> • Menjalin hubungan baik dengan orang lain • Memiliki minat <p>(McClelland's dalam Fuadi <i>et al.</i> 2020)</p>	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kinerja di definisikan sebagai suatu perilaku ataupun tindakan yang sejalan dan sesuai dengan tujuan organisasi.</p> <p>(Koopmans <i>et al.</i>, 2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontra produktif <p>(Koopmans <i>et al.</i>, 2014)</p>	Likert

3.9 Uji Instrumen atau Kualitas Data

- Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji kualitas data terkait seberapa baik teknik, proses pengukuran maupun instrumen atas hal tertentu yang harus diukur. Dengan kata lain uji validitas ini berkaitan apakah kita telah mengukur hal yang benar (Sudana & Setianto, 2018). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS versi 25. Analisis faktor menggunakan *Kaiser-Mayer-Okin Measure of Sampling Adequacy* (KMO-MSA). Apabila nilai KMO, anti *image*, dan *loading* faktor lebih besar dari 0,5, maka proses analisis data dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kualitas data terkait seberapa baik atau konsisten alat ukur (teknik atau proses) dalam mengukur apapun yang akan diukur. Dengan kata lain uji reliabilitas berkaitan tentang akurasi dan konsistensi dalam pengukuran (Sudana & Setianto, 2018). Perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik pengukuran *chronbach alpha* (α). Jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ maka suatu variabel dikatakan reliabel.

3.10 Uji Analisis Data

- Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji atau asumsi yang dilakukan dengan melihat pola grafik *scatter plot* antara nilai residual dan nilai prediksi variabel dependen dalam program SPSS (Sudana & Setianto, 2018).

3.11 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier serta uji hipotesis koefisien parsial (uji-T) menggunakan bantuan IBM SPSS Versi 25.

- Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier merupakan persamaan untuk melihat pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Analisis data yang menggunakan model regresi variabel dibedakan menjadi dua jenis, antara lain variabel dependen dan variabel independen. Jika variabel independen yang ada pada model analisis hanya satu, maka hal ini disebut sebagai model regresi linier sederhana., sedangkan jika variabel independen yang digunakan dalam analisis lebih dari satu, maka disebut sebagai model regresi linier berganda (Sudana & Setianto, 2018).

Model umum dari persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y : variabel dependen / *regressand* (Kinerja Pegawai)

X₁ : Lingkungan Kerja

X₂ : Motivasi

a : perpotongan dari variabel Y, yaitu titik perpotongan dengan sumbu tegak

b : Koefisien regresi (slope), yang digunakan sebagai ukuran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

e : *error term* , yaitu selisih antara Y aktual dan Y prediksi

- Uji Hipotesis Koefisien Parsial (Uji-T)

Uji hipotesis koefisien parsial merupakan pengujian hipotesis atas masing – masing koefisien dilakukan secara terpisah. Perumusan hipotesis parsial tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan dugaan. Pengujian hipotesis secara parsial ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Untuk dapat mendeskripsikan hasil hipotesis tersebut dapat kita ketahui dengan melihat nilai T-Statistik, T-Tabel, dan nilai signifikansi yang diperoleh. Jika nilai T-Statistik lebih besar, maka hipotesis nol dapat ditolak. Selain itu kita juga dapat melihat dari tingkat signifikansinya yaitu dengan membandingkan nilai signifikansinya dengan nilai alpha (α). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari alpha, maka hipotesis nol ditolak.

V. KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Upaya organisasi dalam mencapai keberhasilan sangat membutuhkan peran dari semua sumber daya yang dimiliki dengan memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu :

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

5.2 Saran

Saran yang dapat dipertimbangkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan antara lain sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara, terdapat pada kepuasan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dan komunikasi antar karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu organisasi diharapkan dapat meningkatkan tata kelola manajemen, baik pada sistem informasi dan

pemberdayaan sumber daya manusia yang ada dengan lebih baik lagi. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan tugas yang diemban yang pada akhirnya akan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.

2. Untuk meningkatkan motivasi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara, terdapat pada kecenderungan mempertimbangkan dan menetapkan tujuan yang moderat serta mengambil risiko yang moderat dalam pekerjaan. Oleh karena itu, organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada melalui pelatihan kepemimpinan dan melakukan *brainstorming* dalam mempertimbangkan dan menetapkan tujuan yang dianggap moderat dengan lebih baik lagi. Dengan adanya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sesuai dengan tugas yang diemban.
3. Untuk meningkatkan kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara, terlihat pada pegawai merasa berbicara dengan rekan kerja mengenai aspek negatif di tempat kerja. Hal ini dapat ditangani dengan memfokuskan diri terhadap pekerjaan serta mengurangi berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif di tempat kerja, pegawai diharapkan berorientasi pada pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang membatasi penelitian ini adalah jumlah sampel yang tidak cukup besar serta hanya mengacu pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara saja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel yang lebih besar dan mengacu pada objek yang lebih beragam lagi sehingga dapat memperkaya hasil penelitian yang didapatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Renstra. (2019-2024). Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Utara:
- Lakip (*Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah*). (2021). Retrieved Oktober 2022, from Disdukcapil Kabupaten Lampung Utara:
<https://disdukcapil.lampungutarakab.go.id/lakip/>
- Ahmad, Y., bernhard , T., & Rita, N. T. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *EMBA*, 7, 2811-2820.
- Andersen, J. A. (2018). *Managers' Motivation Profiles : Measurement and Application*. SAGE, 1-9.
- Ansyari, D., & Kasmir. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja McClelland, kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja non fisik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Direktorat Jendral Ketahanan dan Pengembangan Akses Industri Internasional. *Jurnal SWOT*, VIII(2), 263-274.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of performance management : An evidence- based Guide to delivering high performance* (6TH ed.). USA: Kogan Page.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Penerbit CV Pena Persada.
- Cahyono, Y. T., & Putri, E. (2020). Kompensasi, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan kerja Pada Kualitas Kinerja Pegawai . *Equilibrium*, 19-26.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113-125.
- Daft, R. L. (2012). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ebert, R. J., & Griffin, R. W. (2015). *Pengantar Bisnis edisi kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fuadi, Z., Ibrahim, M., & Djalil, M. A. (2020). The Influence of Self-efficacy, Training, and Motivation Toward Employee's Performance and Its Implications on Performance of Government Work Unit of Aceh Jaya Regency, Aceh Province Indonesia. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Managemet*, 03(2), 128-135.

- Harini, S., Sudarijati, & Kartiwi, N. (2018). Workload, Work Environment and Employee Performance of Housekeeping. *Internasional Journal of Lates Engineering and Management Research (IJLEMR)*, 15-22.
- Hasibuan, & Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 154-171.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Muslih, & Hardani, R. T. (2022, February). Effect of Work Environment And Workload on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technologi (IJESSET)*, 1(1), 23-35.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 170-183.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, K. P., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337-1358.
- Putra, I. (2021). The Influence of Motivation and Work Compensation on Employee Performance of PT Imortal Cosmedika Indonesia Palembang Branch. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2(2), 66-75.
- Ramli, A. H. (2019). Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29-42.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725.
- Robbins, S. (2002). *prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. (2003). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian Bisnis* . Jakarta: Salemba empat.

- Silviani, M., Rahim, A. R., & Rasulong, I. (2019). Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BPKD Badan Pengeolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis* , 119-146.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* , 16-30.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudana, I. M., & Setianto, R. H. (2018). *Metode Penelitian Bisnis & Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Wardana, S. D. (2013). Motivasi Berprestasi Dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Widyaningrum, M. E., & Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.