

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
KOPERASI, UMKM DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN POSO**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso

Oleh:

NI KADEK NOFI NARAYANTI

92011404122007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO
POSO
2024**

NI KADEK NOFI NARAYANTI. NPM : 92011404122007. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso.** Dibimbing oleh Serlia Lamandasa sebagai pembimbing 1, dan Tabita Matana sebagai pembimbing 2.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso. Adapun data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik sampel menggunakan non probability sampling dengan jumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, data yang diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner dan di analisis dengan *rating scale* lalu disimpulkan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh sangat baik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso. Kinerja pegawai akan meningkat apabila adanya lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi.

Kata kunci : *Lingkungan kerja, Motivasi, kinerja pegawai*



NI KADEK NOFI NARAYANTI. NPM: 92011404122007. **The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance at the Poso Regency Cooperatives, MSMEs and Trade Department.** Supervised by Serlia Lamandasa and Tabita Matana.

ABSTRACT

The aim of this research is to find out the influence of the work environment and motivation on employee performance at the Poso Regency Cooperatives, MSMEs and Trade Department. The data used is primary data and secondary data, with data collection techniques through observation, interviews, questionnaires and documentation. The sampling technique used non-probability sampling with a total of 40 people. This research uses qualitative methods, data obtained from interviews and questionnaires and analyzed using a rating scale and then concluded.

Based on the research results, it obtains that the work environment and motivation have a very good influence on the performance of employees at the Poso Regency Cooperatives, MSMEs and Trade Department. Employee performance will increase if there is a supportive work environment and high work motivation.

Keywords: Work environment, motivation, employee performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PIKIR.....	6
2.1 Tinjauan pustaka.....	6
2.1.1 Lingkungan kerja.....	6
2.1.2 Motivasi Kerja.....	9
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	13
2.2 Penelitian Terdahulu.....	15
2.3 Kerangka Pikir.....	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	19
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	19
3.2 Metode Penelitian.....	19
3.3 Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.4 Populasi dan Sampel.....	21
3.5 Teknik Analisis Data.....	22
3.5.1 Analisis Deskriptif Kualitatif.....	22
3.6 Defisini Operasional.....	24

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1 Hasil Penelitian.....	27
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	27
4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai	27
4.1.3 Analisis Deskriptif	35
4.2 Pembahasan	55
4.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	55
4.2.2 Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	58
4.2.3 Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai 60	
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, ada banyak perubahan-perubahan yang terus berkembang secara cepat, maka dari itu suatu organisasi atau lembaga institusi harus dapat menyesuaikan dalam semua segi yang ada di dalam organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang menjadi penentu tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset yang perlu diperhatikan untuk ditingkatkan secara efektif dan efisien agar dapat menciptakan kinerja yang lebih optimal.

Untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, lembaga institusi perlu menciptakan kondisi dan situasi yang membantu dan mendorong pegawai untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan, terutama dalam hal kinerja. “Kinerja ialah prestasi kerja yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh organisasi dan dilaksanakan oleh seluruh pegawai dalam institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi” (Alexandro Hutagalung, 2022)

Suatu organisasi perlu memperhatikan hal-hal penunjang kinerja pegawai, kinerja pegawai dapat berubah-ubah setiap waktu yang disebabkan oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah dengan adanya lingkungan kerja yang baik.

Menurut pendapat (Nasution, 2020) lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar pegawai saat melakukan tugasnya, dimana keadaan ini dapat

mempengaruhi pegawai pada waktu melaksanakan pekerjaannya. Secara sederhana dapat disimpulkan pegawai bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab jika didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Lamandasa et al., 2022) Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Pegawai yang merasa nyaman dan aman saat melaksanakan pekerjaan cenderung akan memiliki stress kerja yang rendah sehingga diharapkan akan memberikan prestasi kerja yang tinggi. Selain lingkungan kerja, perubahan kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh Motivasi kerja dalam suatu organisasi. Motivasi juga menjadi penentu apakah pegawai dapat bekerja lebih giat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Fauzi et al., 2023) “ motivasi merupakan suatu kondisi yang menjadi dukungan atau dorongan kepada individu untuk melakukan sebuah perbuatan atau kegiatan, yang di lakukan secara sadar”. Dengan kata lain motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mengarahkan untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yaitu oleh (Rizal & Radiman, 2019) dan (Yanuari, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Demikian pula pada Instansi pemerintahan, Pemerintahan merupakan suatu organisasi yang memiliki kekuasaan serta kewenangan untuk mengatur komunitas di wilayah tertentu. Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah

sering disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN dituntut bekerja dengan mengeluarkan tenaga pikiran, bakat dan kreativitasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun instansi pemerintahan yang menjadi objek penelitian penulis yaitu pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso, yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No.10, Kasintuwu, Kecamatan Poso Kota Utara, Kabupaten Poso. Ada sebanyak 53 ASN dan 5 pegawai honorer yang bekerja di kantor tersebut.

Dinas Koperasi UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang Koperasi dan usaha kecil menengah, Perdagangan dan Perindustrian yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah bidang Koperasi dan usaha kecil meliputi izin usaha simpan pinjam, pemberdayaan dan pengembangan usaha kecil. Dalam rangka mencapai visi-misi dari Dinas KUMDAG, maka sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, profesional, produktif, dan kualitas dengan disiplin yang tinggi. Oleh karena itu, secara tidak langsung organisasi harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan setiap hasil kinerja pegawai, hal ini diperlukan guna mempertahankan kinerja pegawai agar tidak menghambat pencapaian atau tujuan organisasi.

Dalam observasi awal penulis yang dilakukan pada Kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso, Penulis menemukan berbagai permasalahan yang akan menjadi objek untuk di teliti. Diantaranya adalah kinerja pegawai yang belum efektif, kemudian ditemukan pula permasalahan dalam

lingkungan kerja yaitu kenyamanan pada lingkungan yang kurang baik, hubungan kerja yang kurang baik antar rekan kerja dan pimpinan yang terjadi pada dinas Koperasi, UMKM, dan perdagangan Kabupaten Poso juga menjadi masalah terhambatnya mencapai tujuan organisasi.

Penulis juga menemukan permasalahan pada motivasi kerja yaitu sebagian kinerja pegawai menurun karena kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan, penghargaan yang diberikan atasan kepada bawahannya, tanggung jawab yang di berikan kepada pegawai belum di selesaikan secara maksimal dan keterlibatan pegawai dalam melakukan pekerjaan belum cukup baik. Beberapa permasalahan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja, oleh karena itu penulis memilih judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan sebelumnya, maka dapat disajikan rumusan masalah yaitu “bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Bagi instansi

Sebagai bahan masukan terhadap Kantor Dinas Koperasi, UMKM, dan Perdagangan Kabupaten Poso di dalam pengambilan keputusan terkait lingkungan kerja, motivasi, serta kinerja pegawai.

1.4.2 Bagi Unsimar

Sebagai bahan referensi terhadap para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

1.4.3 Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). *strategi manajemen sumber daya manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press. Ippm@uisu.ac.id
- Ahmad, A. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17101>
- Alexandro Hutagalung, B. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Amalia, Nurul Mutiara Risqi. (2018). *pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan sosial kabupaten sleman*. 046, 622–634.
- Dariansyah, Bima, T. ., A, A., & Fitri, A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Journal of Information Systems and Management*, 02(04), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Fauzi, Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). *Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan : Systematic Literature Review*. 6(2), 156–165.
- Hasibuan, Siti Maisarah, & Syaiful, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kawiana, I Gede Putu. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (ida bagus putu eka Suadnyana (ed.)). UNHI Press, Universitas Hindu Indonesia. Ippm@uisu.ac.id
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Lamandasa, Serlia Raflesia, Puspayanti, Kadek Ayu, & Matana, T. R. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kanto pengamatan pengairan daerah irigasi puna kiri. *Jurnal EKOMEN*, 19(4), 774–778.
- Lamandasa, S. R., Hartanti, D. N., & Matana, T. R. (2022). Pengaruh Kompensasi

dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara. *Jurnal EKOMEN*, 2006.

Malikhah, I., Wulandari, Dian Yulis, & nst, Jovani Yolanda. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(1), 479–483. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>

Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788>

Panjaitan, S. (2017). *Metedologi Penelitian*.

Rizal, Said Muhammad, & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>

Saputra, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>

Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>

Siyoto, S., & Sodik, M. ali. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*.

Sugiyono (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif R&D*

Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil' alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains*, 02, 43–60.

Yanuari, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>

Zahratulfarhah, Mandasari, Anggun Rika, Rani, Dhea septi, Maysaroh, Asyharul, M., & Afifah, zaqiyah nur. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature

Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>