

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KULON PROGO**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

INDRA PUTRA YORDAN

11140086

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : INDRA PUTRA YORDAN
NIM : 11140086
Program studi : MANAJEMEN
Fakultas : BISNIS
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“JUDUL SKRIPSI/TESIS/DISERTASI”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



(INDRA PUTRA YORDAN)
NIM. 11140086

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KULON PROGO**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

INDRA PUTRA YORDAN

11140086

FAKULTAS BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

INDRA PUTRA YORDAN

11140086

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kesehatan Kulon Progo

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

INDRA PUTRA YORDAN

11140086

Dalam ujian skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sjana Manajemen pada tanggal : 14 Juni 2021

Nama Dosen :

Tanda Tangan :

1. Dr. Heru Kristanto, MT.

(Ketua Tim Penguji/ Dosen Penguji)

2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Penguji)

3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si

(Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)

Yogyakarta, 02 Juli 2021

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, M.Si

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS KEEHATAN KABUPATEN KULON PROGO"**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 22 April 2021



Indra Putra Yordan

NIM : 11140086

HALAMAN MOTTO

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”

(Filipi 4:6)

“Serahkanlah perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah segala rencanamu”

(Amsal 16:3)

“Lakukanlah kewajibanmu dengan setia terhadap TUHAN, Allahmu, dengan hidup menurut jalan yang ditunjukkan-Nya, dan dengan tetap mengikuti segala ketetapan, perintah, peraturan dan ketentuan-Nya, seperti yang tertulis dalam hukum Musa, supaya engkau beruntung dalam segala yang kaulakukan dan dalam segala yang kautuju”

(1 Raja-raja 2:3)

Tetap rendah hati di dalam Tuhan

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Orang tua dan adik-adik tercinta.
3. Ibu Insiwijati
4. Para Dosen yang telah membimbing saya.
5. Kampus UKDW.
6. Sahabat dan teman-teman angkatan 2014
7. Adik-adik asrama Ibu Insiwijati

©UKDW

KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih sayang-Nya dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Penelitian ini berjudul : “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KULON PROGO” .

Penulis menyadari bahwa dalam proses pengerjaan laporan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang sangat membantu dalam banyak hal. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu menyertai setiap langkah dalam proses penulisan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen.
3. Ibu Ambar Kusuma Astuti, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang sabar dan membantu setiap proses pengerjaan skripsi.
4. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta yang telah membantu.
5. Bapak/Ibu Karyawan Dinas Kesehatan Kulon Progo yang bersedia membantu saya dalam mengisi kuesioner.
6. Kedua orangtua dan adik-adik penulis yang selalu memberi semangat, dorongan, dan doa.
7. Ibu Insiwijati dan Bapak Hendro yang selalu membantu, memberi nasihat, dan doa.
8. Adik-adik asrama Ibu Insiwijati yang selalu memberi semangat dan doa.
9. Agnes yang selalu memberikan semangat, dorongan, dan doa.

10. Teman-teman Fakultas Bisnis 2014, terimakasih untuk kebersamaannya selama kuliah.
11. Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan dalam penulisan ini.

Yogyakarta, 22 April 2021

Indra Putra Yordan

(11140086)

©UKDM

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN... ..	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Batasan Masalah.....	6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan...	8
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
2.1.3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.2. Motivasi Kerja	14
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
2.2.2. Teori Motivasi Kerja	16
2.2.3. Indikator Motivasi Kerja	19
2.3. Lingkungan Kerja	21
2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	23
2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja	28
2.4. Penelitian Terdahulu.....	29
2.5. Pengembangan Hipotesis	31
2.6. Hipotesis Penelitian.....	34
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Rancangan Penelitian.....	35
3.1.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.2. Populasi dan Sampel.....	35
3.1.3. Metode Pengumpulan Data.....	36
3.2. Definisi Operasional.....	36
3.2.1. Variabel Penelitian.....	37
3.2.1.1. Variabel Bebas (Independen).....	37
3.2.1.2. Variabel Terikat (Dependen)	38
3.3. Metode Analisis Data.....	39

3.4. Uji Hipotesis	39
3.4.1. Uji Validitas... ..	40
3.4.2. Uji Reabilitas... ..	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian... ..	41
4.1.1. Analisis Deskriptif... ..	41
4.1.1.1. Usia	41
4.1.1.2. Jenis Kelamin... ..	42
4.1.1.3. Pendidikan Terakhir... ..	43
4.1.1.4. Masa Kerja	44
4.1.2. Uji Validitas... ..	45
4.1.2.1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	45
4.1.2.2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	47
4.1.2.3. Uji Validitas Variabel Kinerja	48
4.1.3. Uji Reliabilitas... ..	50
4.1.4. Analisis Regresi... ..	50
4.1.5. Hasil Uji Simultan (F)... ..	52
4.1.6. Koefisien Determinasi (R^2)... ..	52
4.1.7. Uji Signifikan secara Simultan (Uji t)... ..	53
4.2. Pembahasan Hasil	54

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan... ..	57
5.2. Keterbatasan Penelitian.....	58
5.3. Saran... ..	58

DAFTAR PUSTAKA..... 59

LAMPIRAN.....60

©UKDW

DAFTAR TABEL

Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1. Usia	42
Tabel 4.2. Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir.....	44
Tabel 4.4. Masa Kerja.....	45
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	46
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kerja.....	48
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.9. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	51
Tabel 4.10. Hasil Uji Simultan (F).....	52
Tabel 4.11. Koefisien Determinasi Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4.12. Hasil Uji t.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.5. Paradigma Penelitian.....	33
---------------------------------------	----

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Halaman Persetujuan.....	60
Lampiran 2 : Kartu Konsultasi.....	61
Lampiran 3 : Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	62
Lampiran 4 : Lembar Revisi Judul Skripsi	63
Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 6: Data Profil Responden.....	73
Lampiran 7: Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
Lampiran 8: Karakteristik Responden.....	85
Lampiran 9: Uji Regresi.....	87

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN KULON PROGO**

ABSTRAK

Oleh : Indra Putra Yordan

NIM : 11140086

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode survei dengan sampel penelitian sebanyak 100 responden karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan juga dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dengan catatan mereka sudah tidak membutuhkan motivasi kerja karena rata-rata karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo sudah berstatus PNS yang berarti sudah terjamin kehidupannya.

Kata Kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KULON PROGO DISTRICT HEALTH OFFICE

ABSTRACT

This study aims to determine feelings of motivation and work environment on employee performance at the Kulon Progo District Health Office. This study was conducted using a survey method with a sample of 100 employees of the Kulon Progo District Health Office.

The results of this study indicate that the performance of Kulon Progo District Health Office employees is influenced by work environment variables and is also influenced by work motivation variables with a note that they no longer need work motivation because on average Kulon Progo District Health Service employees have civil servant status, which means their life is guaranteed.

Keywords: work motivation, work environment, employee performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Ketika menghadapi masa globalisasi saat ini sumber daya manusia amatlah bermanfaat. Perlu persaingan yang sangat rumit yang diselenggarakan di organisasi manapun dan mungkin belum pernah dialami sebelumnya di perusahaan tersebut. Sehingga organisasi maupun perusahaan harus bisa mengolah dan menguraikan sumber daya manusia yang sudah ada. Pengertian dari Sumber daya manusia itu sendiri ialah salah satu dari komponen yang sangat berguna bahkan tidak dapat terlepas dari suatu organisasi, baik perusahaan maupun institusi. SDM merupakan upaya yang dapat menentukan kemajuan sebuah perusahaan itu sendiri. Pada dasarnya, SDM merupakan manusia yang diberikan pekerjaan di sebuah organisasi sebagai penggagas, pemikir dan pembuat rancangan untuk mendapatkan suatu maksud organisasi tersebut.

Definisi sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori: mikro dan makro. Orang yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau lembaga, dan sering disebut sebagai pegawai, buruh, pegawai, pekerja, buruh, dan sebagainya, didefinisikan sebagai sumber daya manusia secara mikro. Sedangkan penduduk suatu negara yang telah mencapai usia kerja, baik yang belum bekerja maupun yang telah bekerja, merupakan definisi makro SDM.

Sumber Daya Manusia dalam arti luas adalah manusia yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan, dan bertindak sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan.

Dan di era kompetisi yang semakin selektif saat ini tidak hanya pemasaran dan produksi saja diperlukan akan tetapi yang terpenting adalah kinerja seorang karyawan yang merupakan penggerak krusial bagi sebuah organisation maupun perusahaan, melainkan sumber daya manusia juga merupakan suatu perkara yang terpenting dan perlu diamati juga masing-masing

organisasi atau perusahaan. Masing-masing perusahaan yang mempunyai SDM dengan kualitas kerja yang baik pasti bisa bertahan dan dapat berkompetensi dengan pangsa pasar yang sudah ditargetkannya.

Manajemen yang intensif diperlukan untuk perusahaan yang siap bersaing. Peningkatan kinerja karyawan dalam pengelolaan yang sukses memerlukan kerjasama seluruh karyawan, terutama yang diutamakan sebagai aset perusahaan. Proses pembelajaran harus menjadi budaya perusahaan agar kemampuan karyawan dapat dikembangkan dan diasah lebih dalam. Dalam skenario ini, motivasi yang kuat dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin bisa mendukung bawahannya agar kinerja meningkat melalui meninjau pekerjaan mereka, menaikkan upah mereka, dan memberikan bonus/penghargaan.

Manajer harus memahami tujuan dan menstimulus apa yang diinginkan oleh staf mereka untuk memotivasi mereka. Orang yang bekerja dapat memenuhi kebutuhan material dan non material, serta kebutuhan jasmani dan rohaninya. Seseorang yang terdorong untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan produksi unit kerjanya dan perusahaan tempat dia bekerja. Orang-orang yang tidak termotivasi melakukan upaya minimal di tempat kerja. Dan seorang karyawan akan berusaha untuk unggul jika kinerjanya diakui; di sisi lain, jika usahanya tidak diakui, dia tidak akan berusaha untuk unggul.

Menurut Hasibuan (2005) “Motivasi sangat penting karena yang menyebabkan, mendistribusikan, dan menopang perilaku manusia, menyebabkan orang ingin bekerja keras dan antusias untuk mendapatkan hasil yang optimal. Ternyata alasan yang menjadi dasar dasar seseorang masuk ke dalam berbagai golongan adalah dalam rangka upaya orang tersebut untuk memasukkan berbagai kebutuhannya, yang meliputi politik, ekonomi, sosial, dan berbagai kebutuhan lain yang semakin rumit”.

Teori tentang motivasi yang telah banyak dikenal adalah teori motivasi dari Abraham Maslow & Frager dalam Asnawi (2007:68) mengungkapkan bahwa pada setiap diri manusia itu

terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan secara fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi.

Pentingnya meneliti meliputi Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Untuk mengetahui motivasi yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena yang selama ini telah terjadi secara langsung di lingkungan kerja terutama tanpa terwujudnya motivasi pegawai yang membuat pegawai kurang terlatih dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi diperlukan dalam skenario ini yang dapat mempengaruhi karakter tenaga kerja. Walaupun setiap pegawai berada dalam satu kantor yang sama, namun kinerjanya berbeda, masing-masing harus memiliki sifat dan/atau karakter yang berbeda agar dapat mencapai satu tujuan sehingga dapat meminimalisir masalah dalam bekerja sama dengan rekan sekanter.

Kemudian melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan itu sangat Karena komunikasi antar sesama staf diperlukan di tempat kerja di mana banyak orang memiliki kinerja yang beragam, karyawan mempunyai kinerja yang baik ada pula karyawan yang mempunyai kinerja yang buruk. Dalam perkara ini lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bisa saja Seorang karyawan yang tidak berkinerja efektif mengganggu proses kerja staf lain dan menghambat kinerja orang lain, yang tentu saja mengganggu proses kerja. Oleh karena itu, kebutuhan akan tempat kerja yang sesuai membuat proses kerja menjadi lebih mudah sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan sesuai dengan standar jika karyawan tidak bekerja dengan baik, itu juga dapat mempengaruhi sifat karyawan lain serta mengganggu proses kerja. Dalam hal ini, sistem kerja akan semakin buruk di kantor tempat karyawan bekerja, membuat pekerjaan semakin berat. Untuk menjadi satu tujuan dan satu fitur dalam pekerjaan mereka, sangat penting untuk menilai kinerja karyawan dengan karakteristik yang berbeda ini. Setidaknya mereka tidak harus identik dengan personel berkinerja baik lainnya, tetapi setidaknya mereka memiliki ciri kinerja kuat yang relevan dengan standar kantor, dalam artian kinerja pegawai mengalami peningkatan sehingga pekerjaan di kantor tempat pegawai tersebut bekerja semakin berkurang.

Adanya motivasi di kantor tempat pegawai bekerja sangat erat kaitannya dengan kinerja, karena

berdampak pada hasil kinerja pegawai. Dalam skenario ini, motivasi diperlukan untuk memastikan bahwa hasil kinerja karyawan baik. Jika motivasinya kecil, orang tersebut mungkin kurang bersemangat dengan pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang buruk. Karyawan terinspirasi untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sukses ketika mereka termotivasi, dan ini sangat berguna dalam menghasilkan hasil kerja yang memuaskan yang memenuhi standar kantor.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, khususnya bagaimana motivasi seorang karyawan dengan membuat tempat kerja yang layak untuk menyelesaikan tugas mereka dengan sukses. Dalam skenario ini, suasana tempat kerja memiliki dampak langsung pada kinerja personel. Karyawan yang bekerja dalam suasana bahagia lebih cenderung terlibat dalam perilaku positif, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan bila lingkungan kerja kurang baik atau menyenangkan akan mempengaruhi kinerja pegawai; dalam skenario ini, hasil kinerja mungkin terganggu sebagai akibat dari elemen lingkungan kerja yang merugikan.

Pencapaian tujuan di dalam perusahaan terkait erat dengan aktivitas karyawannya, yang mungkin bertanggung jawab atas pekerjaan mereka untuk memenuhi tujuan perusahaan, maka dibutuhkan motivasi dan lingkungan kerja mendukung agar membentuk karakter karyawan. Atas dasar deskripsi latar belakang di atas, penulis ingin menyelidiki dan menguji melalui judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kesehatan Kulon Progo”**

1.2. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini ialah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kulon Progo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kulon Progo?

1.3. Tujuan Penelitian

Pencapaian yang akan diraih di dalam riset ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kulon Progo
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kesehatan Kulon Progo

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, penulis akan dapat menerapkan teori-teori yang dipelajari untuk digunakan dan mempelajari bagaimana suatu masalah diselesaikan secara ilmiah.

2. Bagi Pihak Organisasi

Dengan terdapatnya penelitian ini sangat diharapkan dapat memperbanyak wawasan bagi Dinas Kesehatan tentang tentang nilai pemberdayaan sumber daya manusia dalam hal peningkatan kinerja, khususnya dalam hal kemampuan inovasi dan orientasi pembelajaran

3. Bagi Pihak Akademisi

Memberikan kontribusi untuk penulisan manajemen. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahasan untuk penelitian selanjutnya agar bermanfaat berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

1.5. Batasan Masalah

Mengingat bahwa permasalahan yang akan diteliti sangat luas dan adanya keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya yang dimiliki maka penulis melakukan pembatasan masalah agar lebih terarah. Adapun pembatasan masalah sebagai berikut :

- a. Objek penelitian yaitu karyawan Dinas Kesehatan Kulon Progo.
- b. Variabel yang akan diteliti, terdiri dari: motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Abraham Maslow & Frager (1987), dapat didefinisikan sebagai “kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan semangat yang tinggi dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)”. Kualitas perilaku individu, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam bidang kehidupan lainnya, akan ditentukan oleh seberapa kuat dorongannya. Berdasarkan teori Abraham Maslow, (1987) terdapat 5 kebutuhan manusia yang paling mendasar yaitu *kebutuhan fisiologis (Physiological-need)*, *kebutuhan sosial (Social-need)*, *kebutuhan rasa aman (Safety-need)*, *kebutuhan aktualitas diri (Self-actualization-need)*, *kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*.

2. Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah *penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan*

3. Kinerja

Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan kewajibannya, oleh seorang pegawai dalam menjalankan fungsinya.. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260) kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, komitmen kerja dan kemandirian.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Menurut temuan kajian yang dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo untuk menyelidiki dampak motivation kerja dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo bertugas sebagai sample penelitian. Studi ini meneliti sampel 100 orang dan sampai pada kesimpulan berikut:

1. Ada 40 responden berdasarkan usia mayoritas responden dalam survei ini yang berusia di atas 49 tahun. (40%). Responden dalam survei ini sama-sama dibagi antara pria dan wanita, dengan pria menyumbang 50 (50%) dari total dan perempuan yang menyumbang 50 (50%) dari total. Dengan total 44 responden, mayoritas memiliki pendidikan sarjana di tingkat pendidikan akhir (40 %). Mayoritas responden, 54 secara total, memiliki pengalaman kerja mulai dari 1 hingga 20 tahun (54 %).
2. Menurut hasil uji regresi berlipat, variabel motivation tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo, dengan peringatan bahwa mereka tidak membutuhkan lagi motivation kerja karena rata-rata sudah berstatus PNS. Sementara itu, kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kulon Progo juga sangat dipengaruhi dengan lingkungan kerja.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Ada beberapa batasan yang perlu di eksplorasi tambahan dalam topik ini. Beberapa kendala ini meliputi:

1. Informasi yang diterima tetap tidak benar karena semata-mata ditangani oleh para peneliti dengan mengirimkan kuesioner langsung ke dinas kesehatan Kabupaten Kulon Progo.
2. Kuesioner memiliki kelemahan, terutama fakta bahwa pernyataan responden belum dipahami.

5.3. Saran

Atas dasar penelitian yang dilakukan, penulis dapat membuat saran berikut:

1. Pendekatan tambahan selain kuesioner, seperti survei responden, direkomendasikan untuk studi selanjutnya sehingga diperoleh informasi yang lebih akurat.
2. Untuk studi lebih lanjut, jaringan yang sedang dipelajari harus diperluas dengan menstitusi maupun menambahkan faktor indeependen lainnya yang bisa mempengaruhi variabel berbasis kinerja. Dan gunakan kalimat maupun frasa yang gampang dipahami pada pernyataan kuesionir untuk memungkinkan responden memahami penyelesaian kuesioner dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsim. (2007). *“Manajemen Penelitian”*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *“Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik”*. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta.
- A. Maslow, (1954). *“Motivation and Personality”*. New York: Harper & Row.
- A.H Maslow. (1943). *“A Theory of Human Motivation”*, Psychological Review, hal. 370;
A.H Maslow, Motivation and Personality (New York; Harrper and Row,1954).
- Analisa, Lucky Wulan. (2011). *“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)”*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang. (<https://eprints.undip.ac.id>).
- B. Uno, Hamzah. (2007). *“Teori Motivasi dan Pengukurannya”*. Jakarta : Bumi Aksana
- Barry, Render dan Jay Heizer. (2001). *“Prinsip-prinsip Manajemen Operasi : Operations Management”*. Jakarta : Salemba Empat.
- Cleveland, N. J., Murphy, K. R, and William, R.E. (1989). *“Multiple Uses of Performance Appraisal: Prevalence and Correlates”*. Journal of Applied Psychology. Vol. 74, No.1.
- Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 13, No. 1, Agustus, Hlm:1-8.
- Ghozali, Imam. (2005). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1999). *“Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas”*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta :

Bumi Aksara.

Husnan, H. S. (1990). *“Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Kusuma, Arta Adi. (2013). *“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang”*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.Semarang. (<https://lib.unnes.ac.id>).

Mangkuprawira S., Aida V. Hubeis. (2007). *“Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia”*.
Bogor : Ghalia Indonesia.

Mardiana. (2005). *“Manajemen Produksi”*. Jakarta : IPWI.

Marwansyah dan Mukaram. (2000). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bandung : Pusat Penerbit Administrasi Niaga.

Pasolong, Harbani. (2010). *“Teori Administrasi Publik”*. Bandung : Alfabeta.

Pratama, Yofanda Budi. (2015). *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta. (<https://eprints.uny.ac.id>).

Prawirosentono, Suyadi. (2007). *“Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu”*. Edisi Kedua.
Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal. (2004). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*. Jakarta : Grafindo.

Robbins, P. Stephen. (2002). *“Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi”*. Edisi Kelima.

Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.

Robbins, P. Stephen. (2006). *“Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh”*. Diterjemahkan oleh: Drs.

Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Sedarmayanti, M., & M. Pd. (2001). *“Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja”*.

Bandung : Mandar Maju.

Sedarmayanti, Prof. Dr. Hajah, Anna (Editor). (2018). *“Perencanaan dan Pengembangan SDM : Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja”*. Edisi Kedua. Bandung : Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. (2004). *“Teori Motivasi Dan Aplikasinya”*. Jakarta : Bumi Aksara. Siagian,

Sondang P. (2008). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Bumi Aksara Sihombing,

S. (2004). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Balai Pustaka.

Simamora, H. (2006). *“Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Rineka Cipta.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *“Manajemen dan Evaluasi Kerja”*. Jakarta : FEUI.

Sugiyono. (2009). *“Statistik Untuk Penelitian”*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *“Metode Penelitian Bisnis”*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”*. Bandung : Alfabeta.

Tannady, Hendy. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Pertama. Yogyakarta :
Expert.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS

©UKDW