

*Acc Skripsi  
16/2 - 2021*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



Disusun Oleh :

**JULENS MUTJI**

**11160068**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**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 : Julens Mutji  
NIM : 11160068  
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:

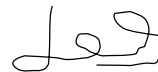
**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA (PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA”**

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 : 19 April 2020

Yang menyatakan



(JULENS MUTJI)

11160068

# **SKRIPSI**

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



**Disusun Oleh :**

**Julens mutji**

**11160068**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA  
(PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**JULENS MUTJI**

**11160068**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 12 April 2021

**Nama Dosen**

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Ketua Tim Penguji /Dosen Penguji)
2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., MT  
(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

**Tanda Tangan**



Disahkan Oleh: 19 APR 2021

Dekan Fakultas Bisnis



(Dr. Perminas Pangeran, M.Si.)

Ketua Program Studi Manajemen



(Des. Sisnuhadi, MBA., Ph.D)

#### HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul: "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA" ini sepenuhnya karya sendiri dan bukan merupakan tiruan atau duplikat dari karya pihak lain dari perguruan tinggi atau instansi manapun kecuali bagian-bagian yang sumber informasinya sudah di cantumkan sebagai mana mestinya.

Jika kemudian hari terbukti merupakan duplikat, tiruan, atau plagiat karya orang lain secara keseluruhan atau sebagian besar, maka skripsi ini dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Yogyakarta, 12 Februari 2021

Yang menyatakan



Julens Mutji (11160068)

## HALAMAN MOTTO

“Berbahagialah orang yang bertahan dalam percobaan sebab apabila ia sudah tahan uji, ia akan menerima mahkota kehidupan yang dijanjikan Allah kepada barangsiapa yang mengasihi Dia”

(Yakobus 1:12)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah, yang melampau segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus.”

(Filipi 4:6-7)

“Serahkanlah segala kekuatiranmu kepada-Nya, sebab Ia yang memelihara kamu.”

(1 Petrus 5:7)

“Tetapi carilah dahulu kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu”

(Matius 6:33)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Tugas Akhir ini Saya Persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus Kristus.
2. Mama, papa, dan adik kaka tercinta.
3. Para Ibu Bapak Dosen UKDW.
4. Kampus UKDW.
5. Sahabat dan teman-teman seperjuangan.

©UKDW

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kebaikan dan kemurahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Penelitian ini berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA”**

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak akan selesai tanpa penyertaan Tuhan yang maha kuasa, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan ini. Pada kesempatan yang berbahagia ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan yang menyertai setiap langkah dalam proses penulisan skripsi.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Manajemen.
4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. Selaku dosen pembimbing yang sabar dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi.
5. Ibu Ari Christianti, SE., MSM selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir semester



6. Kepada Pimpinan Pusat Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk menyebarkan kuesioner.
7. Mama dan papa yang sangat saya cintai, yang tidak pernah berhenti memberikan perhatian, nasihat, doa, dukungan, dorongan, dan semangat serta selaluh setia mendengar

©UKDW

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Batasan Penelitian.....	6
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
2.1. Kinerja.....	8
2.1.1. Factor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.2. Indikator Kinerja.....	10
2.2. Lingkungan Kerja.....	11
2.2.1. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	12

2.2.2.	Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.2.3.	Dampak Lingkungan Kerja.....	14
2.3.	Motivasi Kerja.....	15
2.3.1.	Motivasi Kerja Karyawan.....	16
2.3.2.	Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.3.3.	Faktor yang mempengaruhi motivasi Kerja.....	18
2.3.4.	Dampak Motivasi Kerja.....	19
2.4.	Penelitian Terdahulu.....	20
2.5.	Pengembangan Hipotesis.....	21
2.6.	Kerangka Pemikiran.....	23
2.7.	Gambaran Umum Perusahaan.....	23
BAB III	.....	32
METODE PENELITIAN	.....	32
3.1.	Rencana Penelitian.....	32
3.1.1.	Lokasi dan waktu Penelitian.....	32
3.2.	Populasi dan Sample.....	32
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.4.	Definisi Operasional.....	33
3.5.	Metode Analisis Data.....	34
3.6.	Uji Instrumen.....	35
3.6.1.	Uji Validitas.....	35
3.6.2.	Uji Reliabilitas.....	36
3.6.3.	Uji F.....	36
3.6.4.	Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t).....	36
3.6.5.	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	37
BAB IV	.....	38
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	.....	38
4.1.	Hasil Penelitian.....	38
4.2.	Analisis Deskriptif.....	38
4.2.1.	Gender.....	39
4.2.2.	Pendidikan.....	39
4.2.3.	Usia.....	40

4.3. Uji Instrumen.....	41
4.3.1. Uji Validitas .....	41
4.3.2. Uji Reliabilitas .....	42
4.4. Uji Hipotesis dengan Analisis Regresi .....	43
4.5.1. Koefisien Determinasi.....	44
4.5. Pembahasan hasil .....	45
BAB V.....	48
PENUTUP.....	48
5.1. Kesimpulan.....	48
5.2. Keterbatasan Penelitian .....	49
5.3. Saran.....	50
DARTAR PUSTAKA.....	51
LAMPIRAN 1 .....	55
LEMBAR KUESIONER .....	55
LAMPIRAN 2.....	60
LAMPIRAN 3.....	63
LAMPIRAN 4.....	65
Karakteristik Responden .....	65
LAMPIRAN 5.....	66
UJI REGRESI.....	66
LAMPIRAN 6.....	67
LAMPIRAN 7.....	68
LAMPIRAN 8.....	71
LAMPIRAN 9.....	72
LAMPIRAN 10.....	73
LAMPIRAN 11.....	74

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	33
Tabel 4.1 Gender.....	39
Tabel 4.2 Pendidikan.....	39
Tabel 4.3 Usia .....	40
Tabel 4.4 Uji Validitas .....	41
Tabel 4.5 Uji Reabilitas Instrument .....	42
Tabel 4.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	44
Tabel 4.7 Uji Koefisien determinasi.....	44

©UKDW

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	22
---	----

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	55
Lampiran 2 Data Profil Responden.....	60
Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	63
Lampiran 4 Karakteristik Responden .....	65
Lampiran 5 Uji Regresi.....	66
Lampiran 6 Surat Keterangan.....	67
Lampiran 7 kartu konsul.....	68
Lampiran 8 Halaman Persetujuan.....	71
Lampiran 9 Lembar Revisi Judul.....	72
Lampiran 10 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	73
Lampiran 11.....	74

©UKDW

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA (PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA

Oleh : Julens Mutji

Nim : 11160068

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: [mutjiulens@gmail.com](mailto:mutjiulens@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel penelitian yang di ambil sebanyak 70 responden karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software SPSS25* didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.



**Kata kunci : Lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan**

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF REGIONAL HUMAN RESOURCE  
DEVELOPMENT CENTER (PPSDM) YOGYAKARTA

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at the Yogyakarta Regional Center for Human Resource Development (PPSDM). Data collection techniques in this study using a questionnaire. The research sample taken was 70 respondents from the Yogyakarta Regional Human Resources Development Center (PPSDM). Based on the results of the analysis using SPSS25 software, it is found that the work environment has a significant influence on employee performance. So it can be concluded that the work environment has an influence on the performance of the employees of the Yogyakarta Regional Human Resources Development Center (PPSDM).

**Keywords : Work Environment, work motivation, Employee Performance**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, organisasi bukan hanya berfokus kepada kebijakan dan prosedur saja, tetapi organisasi dibentuk oleh manusia dan hubungannya satu dengan yang lain. Sebuah organisasi dapat tetap bertahan jika orang-orang di dalamnya berinteraksi satu dengan yang lain untuk berfungsi agar tujuan tercapai. Disinilah kunci organisasi untuk dapat bertumbuh, berkembang dan bertahan, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi, dan menjadi faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan, baik untuk saat ini maupun untuk jangka panjang. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Hariandja (2002:194) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik buruknya kinerja.

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Ketika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerjanya maka dia akan betah dan melakukan pekerjaan dengan sukacita. Sebaliknya ketika lingkungan kerjanya buruk seperti ruangan sempit, panas, maka karyawan akan merasa stres dan bosan sehingga mengakibatkan kinerja yang buruk.

Untuk meminimalisir karyawan jenuh terhadap pekerjaannya, maka sebuah organisasi atau seorang pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan serta menciptakan lingkungan yang kondusif sehingga terciptanya kinerja yang baik oleh para karyawan. Sihombing (2004: 175) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah satu unsur yang harus diperhatikan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman membuat para karyawan bekerja secara baik dan akan menjadi dorongan bagi kemajuan organisasi.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting bagi para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diharapkan untuk memajukan sebuah organisasi serta mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah bagaimana seorang pemimpin memberikan upaya mendorong para karyawan melakukan inovasi, kreatifitas demi pencapaian tujuan bersama tanpa mengabaikan kinerja karyawan. Ketika seseorang termotivasi dalam pekerjaan maka dia akan melakukan semua pekerjaan dengan semangat dan memberikan dampak bagi kemajuan sebuah organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan (1997: 197) motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Ketika seseorang sudah dipengaruhi dan diberikan motivasi, maka dia akan melakukan apapun dengan sekuat tenaganya demi tujuan yang diinginkan.

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Berdasarkan survei pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta penulis menemukan permasalahan yang terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja. Lingkungan kerja pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta kurang kondusif. Terdapat beberapa ruangan yang memiliki suhu yang cukup panas

karena terdapat beberapa AC yang rusak. Sebagian ruangan di kantor Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta memiliki pencahayaan yang redup atau kurang terang, sehingga akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Ruang kerja yang kurang besar dan penataan perlengkapan atau peralatan yang kurang rapih menjadi pengganggu aktivitas kinerja karyawan. Motivasi kerja juga masih terlihat rendah karena masih banyak karyawan yang datang terlambat. Selain masalah di atas, kinerja karyawan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta masih kurang optimal terlihat salah satunya adalah karyawan melakukan kesalahan saat menyusun dan menyimpan sertifikat calon CPNS hal ini terbukti ketika calon CPNS meminta sertifikat tanda tamat, karyawan kewalahan dalam mencari berkas tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat jelas bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sangat penting dibahas untuk menguji apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Lingkungan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta. Maka dari itu penulis perlu melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, yang disebabkan ruang kerja yang tidak besar dan penataan ruang tidak optimal sehingga menyulitkan karyawan saat melakukan pekerjaan.
2. Pendingin ruangan AC di beberapa departement tidak berfungsi dengan baik.
3. Karyawan sering datang terlambat.
4. Kinerja yang kurang baik, terlihat masih banyak karyawan yang kesulitan dalam melakukan pekerjaan seperti mencari sertifikat CPNS yang telah di simpan.

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Yogyakarta?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

### **1. Peneliti**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa penambahan wawasan pengetahuan, pengalaman saat melakukan penelitian dan diharapkan mampu menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang sudah didapatkan selama duduk di bangku perkuliahan S1 di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

### **2. Lembaga**

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi lembaga Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta dalam memperbaiki sistem kerjanya.

### **3. Universitas Kristen Duta Wacana**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman serta masukan berupa informasi bagi penelitian selanjutnya.

## **1.6 Batasan Penelitian**

Batasan masalah yang di angkat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di lembaga Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta di Jl. Melati No. 1, Baciro, Gondokusuman, Kota Yogyakarta.
2. Responden adalah seluruh karyawan lembaga Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri Regional Yogyakarta.
3. Variabel yang diteliti adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

4. Penelitian ini dilakukan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.

©UKDW



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta, yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan data yang diperoleh dari responden sebanyak 70 responden, maka data diolah berdasarkan gender yang didominasi oleh laki-laki sebanyak 39 responden dengan presentase 55,7%, selanjutnya status pendidikan didominasi oleh S-1 sebanyak 31 responden dengan presentase 44,3%. Usia yang lebih mendominasi adalah rentang usia >40 tahun sebanyak 26 responden dengan presentase 37,1%.
2. Dari hasil penelitian, uji validitas menggunakan analisis faktor maka variabel independen yaitu lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki skor loading >0,5.
3. Dari hasil uji validitas, motivasi kerja tidak menunjukkan kevaliditasan karena dari komponen matrix menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berkorelasi dengan factor 3 tetapi mengikuti factor 1 yaitu lingkungan kerja yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja sama dengan motivasi kerja. Yang menyebabkan motivasi kerja tidak valid karena dipengaruhi oleh pertanyaan peneliataan yang berbeda dengan kinerja yang ada di lembaga tersebut.

4. Berdasarkan uji reliabilitas maka didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, karena memberikan nilai  $\alpha > 0,60$ .
5. Hasil analisis regresi menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) regional Yogyakarta.
6. Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka didapatkan hasil R Square yaitu variabel kinerja dipengaruhi sebesar 75% (0,027) oleh variabel lingkungan kerja dan sisanya dipengaruhi oleh variable yang tidak diteliti.

## **5.2. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pusat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta. Selama penelitian ini berlangsung ditemukan adanya keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan pada saat kondisi yang kurang mendukung yaitu pada saat pandemic covid 19 sehingga tidak efektif dalam menyebarkan koesioner, karena jumlah karyawan menjadi berkurang.
2. Jumlah sampel yang digunakan relative sedikit.

### 5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka didapatkan saran dari penulis sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel independen misalnya, kepuasan kerja, insentif atau komitmen.
2. Untuk memenuhi kecukupan data mungkin bisa ditambahkan dengan lembaga lain.
3. Untuk penelitian selanjutnya dianjurkan untuk menambah jumlah responden agar hasilnya lebih maksimal.

©UKDW

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Aji, T. B., & Amelia, K. (2015). "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT perusahaan gas negara (persero) Tbk sbu distribusi wilayah I jakarta". *jurnal ilmiah prodi manajemen Universitas Pamulang/ vol. 3, No. 1, october 2015*.
- Bayu, F. Handoyo, D. Agung, B. (2013). "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang" *JOURNAL OF SOCIAL AND POLITIC Tahun 2013, Hal. 1-9*.
- Cynthia, N. H. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries". *jurnal agora vol. 3, No. 2, (2015)*.
- Daft, L, Richard. 2006. *Management. Jakarta : Salemba Empat*.
- Daniel, S. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik". *AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)*
- Dina, R. A., Sri, L. R., & Rona, T. (2020). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries". *Dimensi vol 9 No 1 maret 2020*.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Mltivariate Dengan Program IBM SPSS 19. *Semarang: Badan Penerebit Universitas Diponegoro*.
- Gibson, Invancevich, and Donnelly. (1996). Organisasi, perilaku, struktur, proses. *Bina rupa aksara. Jakarta*
- Hariandja, M. T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. *Jakarta: PT. Grasindo*.
- Hasibuan, M. S. (1999). Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara*
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta: Bumi Aksara*.

- Heidjrachman, & Husnan, 1997. *Manajemen Personalia, BPFE, Yogyakarta.*
- Heri, S., & M. Djudi, M. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 58 No. 1 Mei 2018.*
- Iham, N., Mochammad, A. M., & Ika, R. (2016). " Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 41 No.1 Desember 2016*
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.*
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.*
- Maslow, (2006).” Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” (Studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang) *skripsi*
- Mathis, Robert.L. dan Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management. Jakarta: Alih Bahasa Salemba Empat.*
- Mohammad, H. I., M. Ddjudi, M., & Yuniadi, M. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN persero Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 40 No. 2 November 2016*
- Mondy, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.*
- Muhamad, N. (2013). ” Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara". *Jurnal Paradigma, Vol. 2 No.3, Desember 2013: 441-452*
- Nitisemito, A, S. (2002). *Manajemen Personalia sumber daya manusia.*
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia-Cetakan kesembilan, Edisi Ketiga.Jakarta:Ghalia Indonesia.*
- Nitisemito, ( 1992 ). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.*
- Nitisemito, A. S. (2006). *Manajemen personalia. Edisi kedua, Ghalia Indonesia.*
- Noor, J . (2012). *Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media*

- Nuryasin, Musadieg, & Ruhana. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air )" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41No.1 Desember*.
- Pidha, T. R.(2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada karyawan Wisata Alam Kalibiru". *skripsi*
- Ragil, P. (2013). "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang)". *skripsi*.
- Robbins, Stephen, P. 2003. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. *Jakarta: Erlangga*
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*.*Jakarta:Djambatan*.
- Sedarmayanti, (2001). *Manajemen perkantoran modern*. *Bandung: Mandar Maju*.
- Sedarmayanti, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. *Bandung : Rafika Aditama*
- Sedarmayanti, . 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Bandung : Penerbit Mandar Maju*.
- Siagian, S. P. (1996). *Fungsi-Fungsi Manajemen*. *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Sihombing, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Balai Pustaka*
- Soetjipto, R. F. (2004). *Profesi Keguruan*.*Jakarta: Rineka Cipta*.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. *Bandung : Alfabeta*.
- Sunyoto, D. (2015). Penelitian Sumber Daya Manusia:*Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. *Yogyakarta: CAPS*.
- Supriyanto, & Muksam, (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 58 No. 1 Mei*.
- Terry, George R. 2006. Prinsip-prinsip Manajemen. *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Thushel, J. (2015). "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England". *International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015*.

Winda, C. J. M. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PADM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara". *skripsi*

Winda, W., Peggy, A. M., & Mac, D. W. (2015) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Manado". *jurnal berkala ilmiah efisiensi volume 15 no. 05 tahun 2015*.

Yustinus, D. M. S.(2017). " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten bantul". *Skripsi*

©UKDW