

**PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA  
DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**Ericko Lucianto Hanafie**

**11170180**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2023**

## **HALAMAN PENGAJUAN**

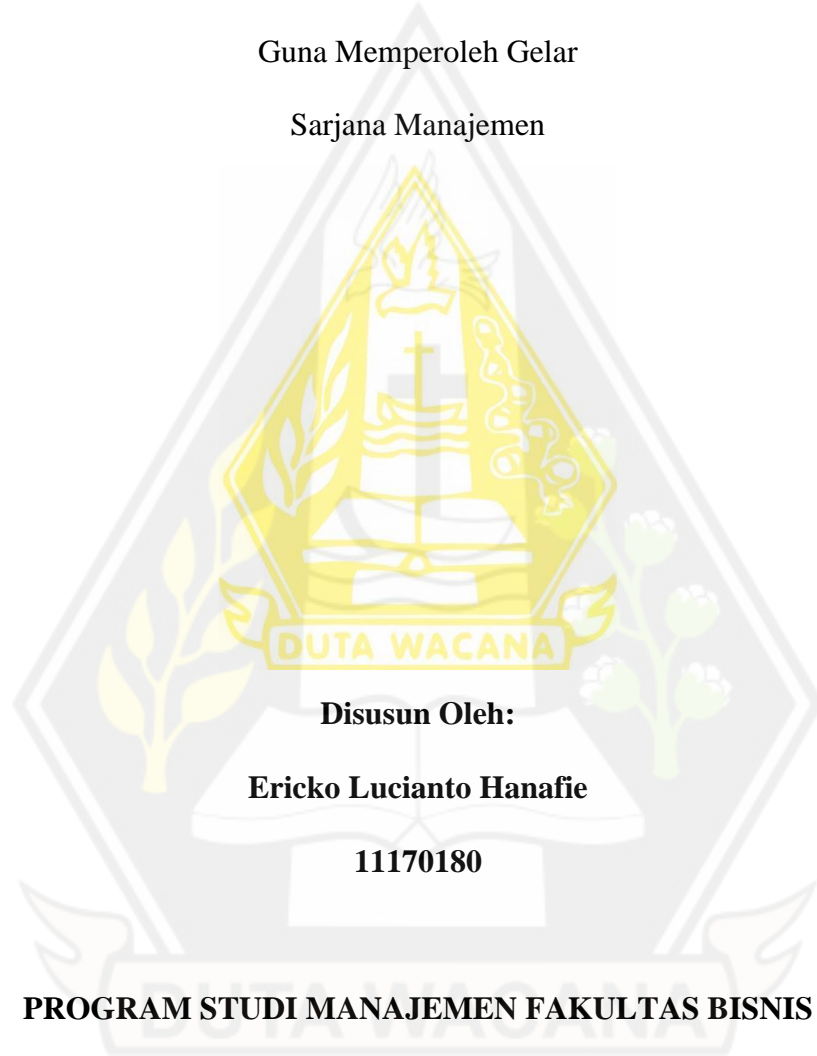
Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**Disusun Oleh:**

**Ericko Lucianto Hanafie**

**11170180**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**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 : Ericko Lucianto Hanafie  
NIM : 11170180  
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:

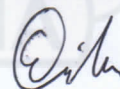
**“PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

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 : 7 Juli 2023

Yang menyatakan



(Ericko Lucianto Hanafie)

NIM.11170180

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Telah diajukan dan di pertahankan oleh:

**Ericko Lucianto Hanafie**

**11170180**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis

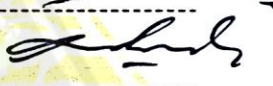
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen  
pada tanggal 27 Juni 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Ambar Kusuma Astuti, SE, M.Si  
(Ketua Tim Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T.  
(Dosen Penguji / Dosen Pembimbing)

  
-----  
  
-----  
  
-----

Yogyakarta, 3 Juli 2023

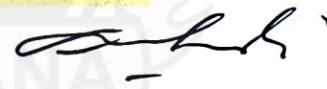
Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



(Dr. Perminas Pangeran, M.Si.)



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

LAMPIRAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi  
Terhadap Kinerja Karyawan

Nama : Ericko Lucianto Hanafie

NIM : 11170180

Mata Kuliah : Skripsi

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Semestes : Gasal

Tahun : 2022/2023

Telah diperiksa dan disetujui,  
Yogyakarta, 10 Januari 2023

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

Untuk diuji



( Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. )

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

“PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN “

Saya guna memenuhi Sebagian syarat-syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, merupakan bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun. Kecuali bagian sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya (terdapat dalam jurnal ini).

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiarisme atau turunan dari karya lain maka saya bersedia dikenakan sanksi yaitu pencabutan gelar sarjana saya.

Yogyakarta, 10 Januari 2023



Ericko Lucianto Hanafie

11170180

## HALAMAN MOTTO

“Jangan memikirkan masa lalu, jangan memimpikan masa depan, konsentrasikan pikiran pada saat sekarang”

**Buddha**

“Jangan terlalu ambil hati dengan ucapan seseorang, kadang manusia punya mulut tapi belum tentu punya pikiran.”

**Albert Einstein**

"Kamu seharusnya tidak menyerah terhadap apapun yang terjadi padamu. Maksudku, kamu seharusnya menggunakan apapun yang terjadi padamu sebagai alat untuk naik, bukan turun."

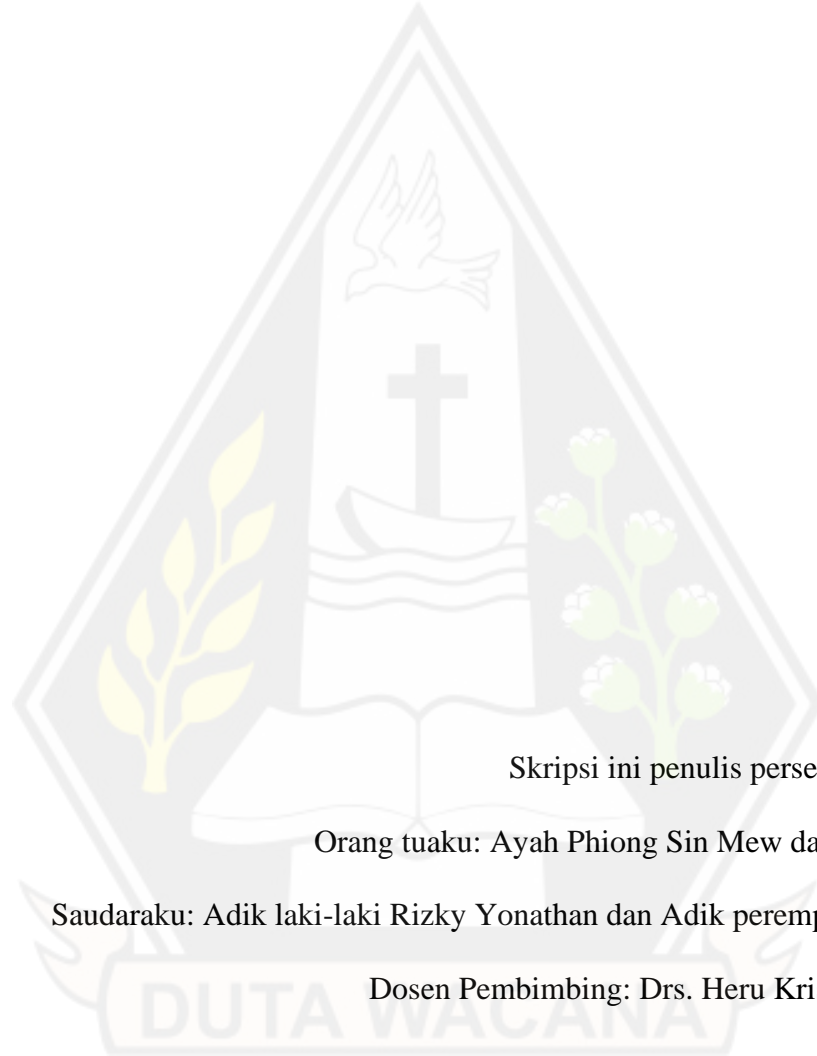
**Bob Marley**

"Kunci untuk memperbaiki bangsa adalah memfokuskan pada sumber daya manusianya, pada orangnya. Orangya harus menjadi kekayaan. Orangya harus dikasih pendidikan agar siap menghadapi masa sekarang."

**Pandji Pragiwaksono**

DUTA WACANA

## HALAMAN PERSEMBAHAN



Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Orang tuaku: Ayah Phiong Sin Mew dan Ibu Siani Agim

Saudaraku: Adik laki-laki Rizky Yonathan dan Adik perempuan Felita Luzca

Dosen Pembimbing: Drs. Heru Kristanto, S.E., M.T.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan ke Tuhan Yang Maha Esa atas karunia-Nya dan berkat-Nya selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi yang berjudul “PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

Penulis menyadari bahwa sepenuhnya laporan skripsi ini masih jauh dibawah sempurna karena penulis menyadari segala keterbatasan yang ada. Demi bisa membuat laporan skripsi ini menjadi sempurna, penulis sangat terbantu dengan adanya dukungan dan pendapat-pendapat yang membangun mau itu kritik atau saran.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak sekali hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat adanya dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih banyak kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu memberi penyertaan dan campur tangan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Dr. Heru Kristanto, MT selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran dalam penulisan laporan ini.
3. Keluarga yang telah memberikan dukungan dan bantuan doa maupun materi, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Teman-teman dari fakultas bisnis terutama dari program studi manajemen angkatan 2017 yang selalu membantu dan mendukung penulis demi bisa menyusun skripsi ini.
5. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis.

Akhir kata, penulis menyadari kekurangan dalam penyusunan skripsi ini karena masih minimnya pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi bisa menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat nantinya terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Yogyakarta, Februari 2022



(Ericko Lucianto Hanafie)



## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang .....	4
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5

1.5	Batasan Masalah.....	5
<b>BAB II.....</b>		<b>6</b>
2.1	Kajian Teori.....	6
2.1.1	Kinerja Karyawan .....	6
2.1.2	Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Mathis dan Jackson, 2006):..	7
2.2.1	Lingkungan Kerja .....	9
2.2.2	Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah (Wulan, 2011):.....	10
2.2.3	Hubungan Antar Variabel .....	12
2.3.1	Motivasi .....	13
2.3.2	Jenis-jenis Motivasi: .....	19
2.3.3	Bentuk-Bentuk Motivasi .....	20
2.3.4	Indikator Motivasi.....	22
2.2	Penelitian Sebelumnya .....	23
2.3	Kerangka Pemikiran.....	27
2.4	Perumusan Hipotesis .....	28
2.5	Gambaran Umum Perusahaan .....	30
<b>BAB III.....</b>		<b>32</b>
3.1	Metode.....	32
3.2	Populasi .....	32
3.3	Sample.....	32

3.4	Sumber data.....	33
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6	Variabel Penelitian.....	34
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	35
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.8.1	Uji Validitas.....	37
3.8.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.9	Uji Regresi Linier Berganda.....	39
3.10	Uji Hipotesis.....	40
3.11.1	Uji (F).....	40
3.10.2	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	41
BAB IV	.....	42
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1	Teknik Analisa Data.....	42
4.1.1	Teknik Analisa Data.....	42
4.2	Metode Penelitian.....	44
4.2.1	Uji Validitas.....	44
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	46
4.3	Uji Regresi Linier.....	47
4.4	Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ).....	48

4.5	Uji F.....	49
4.6	Pembahasan.....	51
BAB V .....		53
5.1	Kesimpulan.....	53
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	54
5.3	Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA .....		56
Lampiran.....		61

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1	Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3. 1	Indikator Instrumen Penelitian.....	33
Tabel 3. 2	Skala Likert.....	34
Tabel 3. 3	Indikator Instrumen Penelitian.....	35
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan.....	43
Tabel 4. 2	Hasil Uji Validitas .....	45

Tabel 4. 3 Uji Reliabilitas .....	46
Tabel 4. 4 Output Uji Regresi Berganda.....	47
Tabel 4. 5 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	48
Tabel 4. 6 Uji F .....	49

### **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	27
-------------------------------------	----

### **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner.....	61
Lampiran 2 Surat Pengantar Penelitian Dari Fakultas.....	65
Lampiran 3 Surat Keterangan Dari Perusahaan.....	65
Lampiran 4 Tabel Data Responden.....	66
Lampiran 5 Data Olahan Responden.....	71
Lampiran 6 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	81
Lampiran 7 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	82

**PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA  
DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Ericko Lucianto Hanafie**

**11170180**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**[lucianto.hanafie10@gmail.com](mailto:lucianto.hanafie10@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini berusaha untuk menjawab permasalahan mengenai adanya pengaruh kondisi lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Cipta Usaha Mandiri. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Subjek pada penelitian ini diambil dari para karyawan di CV. Cipta Usaha Mandiri yang berjumlah 45 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan instrumen penelitian berupa kuesioner yang kemudian di olah menggunakan SPSS. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja karyawan**



**INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT CONDITIONS  
AND MOTIVATION  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

**Ericko Lucianto Hanafie**

**11170180**

*Department Management Faculty of Business*

*Duta Wacana Christian University*

***ABSTRACT***

This study seeks to answer the problem of the influence of work environment conditions and motivation on employee performance at CV. Cipta Usaha Mandiri. The purpose of this study is to determine and analyze: 1) The effect of the work environment on employee performance, 2) The influence of motivation on employee performance. The subjects in this study were taken from employees at CV. Cipta Usaha Mandiri, totaling 45 people. The source of data in this study is primary data with research instruments in the form of questionnaires which are then processed using SPSS. The results of this analysis indicate that 1) Work environment has no affects employee performance, 2) Motivation affects employee performance.

Keywords: work environment, work motivation, employee performance

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan kualitas krusial bahwa setiap karyawan harus memiliki untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan. Operasi organisasi yang efektif dan efisien dapat dicapai dengan mengurangi atau menyelesaikan beban organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2005) kinerja karyawan Adalah tugas yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang yang bersedia menyempurnakan kewajibannya sesuai dengan yang telah ditugaskan organisasi kepada personelnnya.

Kata "kinerja" berasal dari "kinerja pekerjaan" atau "kinerja nyata" (kinerja kerja atau pencapaian aktual yang dicapai oleh seseorang). Pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan sejalan dengan kewajiban yang diberikan kepada mereka merupakan kinerja (work performance) baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2015). Kinerja karyawan adalah hasil dari seberapa baik karyawan dan perusahaan yang bersangkutan menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Kinerja adalah hasil akhir dari upaya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh atasannya. (Hasibuan, 2013).

Motivasi adalah salah satu kualitas utama yang perlu dimiliki karyawan agar dapat berkinerja baik Menurut Robbins, (2001:24) bahwa “motivasi adalah upaya yang dilakukan oleh individu agar bisa mencapai tujuan organisasi”. Bila seseorang sudah merasa termotivasi maka dia akan melakukan segala upaya agar bisa mencapai tujuannya, tetapi belum bisa dipastikan apabila seseorang sudah melakukan segala upaya yang dilakukannya bisa

menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, intensitas dan kualitas di perlukan agar bisa memfokuskan upaya tersebut pada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Menurut Brantas (2009:101) Karena manajer itu pada dasarnya harus berkolaborasi dengan orang lain, motivasi adalah salah satu topik penting bagi mereka. Untuk membujuk karyawan agar bekerja seperti yang dibutuhkan organisasi, manajer harus memiliki kesadaran menyeluruh tentang kebiasaan karyawan tertentu. Motivasi merupakan suatu keahlian dalam mempengaruhi seseorang agar dapat bekerja dengan baik, sehingga mereka bisa mendapatkan keinginan mereka sekaligus bisa mencapai tujuan dari suatu organisasi. Perilaku seorang karyawan mungkin dipengaruhi oleh motivasi internal mereka untuk mencapai tujuan dan merasa nyaman dengan diri sendiri.

Menjelaskan Lingkungan tempat kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi orang-orang saat mereka sedang bekerja dan mungkin berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan klaim Nitisemito (2007). Menurut Mardiana (2005), tempat kerja merupakan lokasi di mana karyawan dapat bekerja dan terlibat dalam berbagai aktivitas. Menurut penjelasan yang diberikan di atas, dapat disimpulkan bahwa tempat kerja adalah pengaturan yang mengelilingi karyawan dan dapat berdampak pada bagaimana mereka melaksanakan dan melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan organisasi kepada mereka sehingga penelitian lingkungan kerja lebih di fokuskan kepada kenyamanan, keamanan, ketentraman serta kepuasan diri dalam menyelesaikan pekerjaannya di dalam suatu ruang kerja.

Karyawan begitu bergantung untuk situasi di bisnis tempat dia kerja. Baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik dapat berdampak padanya. Sangat penting bagi perusahaan untuk dapat menyediakan tempat kerja yang santai bagi karyawannya. Jika perusahaan tidak memberikan suasana kerja yang positif, konsentrasi dan kinerja karyawan bisa terganggu.

Chandrasekar (2011) menegaskan bahwa kurangnya furnitur, ventilasi yang buruk, Kerentanan karyawan terhadap gangguan pekerjaan yang mengganggu kinerja dapat ditingkatkan dengan pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebihan, keamanan darurat yang tidak memadai, dan kurangnya alat pelindung diri..

Menurut penegasan Wibowo (2014), kenyamanan yang ditawarkan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Ini terdiri dari dinamika hubungan yang dikembangkan dalam perusahaan, termasuk antara atasan, deputi, dan rekan kerja. Elemen-elemen ini mempengaruhi lingkungan kerja organisasi. Kemudian menurut Huda (2017) adanya pengaruh kepada kinerja perusahaan, ini di pengaruhi oleh peran lingkungan kerja yang dapat di mediasi oleh kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan. dimana kepuasan karyawan mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan. Maka dapat di simpulkan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan maka dibutuhkan adanya peran dari lingkungan kerja berupa kepuasan karyawan, contohnya dengan memberi gaji yang sesuai serta pekerjaan yang sesuai untuk seorang karyawan berdasarkan kondisi sosial dan fisik karyawan.

Dalam manajemen sumber daya manusia kita diharuskan mengamati atau mengawasi serta mengatur karyawan yang bekerja di perusahaan untuk memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif. Dalam situasi ini, ada sejumlah faktor yang perlu dipertimbangkan agar staf dapat bekerja dengan baik; Dalam hal ini, penulis menekankan pada kondisi lingkungan kerja serta motivasi apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan di perusahaan. Tesis ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana motivasi karyawan dan variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perusahaan manapun pasti membutuhkan manusia untuk bekerja, manusia inilah yang disebut SDM bagi perusahaan. Untuk mengelola bisnis secara efektif dan mencapai tujuan yang diperlukan, sumber daya manusia sangat penting. Perusahaan pastinya sangat ingin meningkatkan kinerjanya, maka dari itu permasalahan tinggi atau rendahnya kinerja merupakan hal yang penting untuk dibahas. Permasalahan tinggi atau rendahnya kinerja perusahaan tersebut diduga karena faktor motivasi karyawan dan lingkungan kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka telah dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja seorang karyawan?
2. Apakah motivasi seorang karyawan berpengaruh positif pada kinerja seorang karyawan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuannya dari Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi di tempat kerja dengan kinerja karyawan. Tujuan penelitian, yang dilakukan dengan perumusan isu terkini sebagai landasannya diantaranya:

1. Untuk memastikan bagaimana faktor motivasi karyawan mempengaruhi kinerja pekerja di tempat kerja.
2. Untuk memastikan bagaimana berbagai aspek tempat kerja mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan untuk bisnis.

## 1.4 Manfaat Penelitian

### a. Manfaat bagi perusahaan:

- Berdasarkan temuan penelitian dan analisis yang dilakukan oleh penulis selama penelitian untuk tesis ini, perusahaan dapat menggunakan informasi tersebut untuk memutuskan kebijakan di masa depan.

### b. Manfaat bagi Universitas Kristen Duta Wacana:

- Dapat menjalin kerjasama dan hubungan baik dengan perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian untuk skripsi ini.

### c. Manfaat bagi peneliti:

- Menerapkan teori Manajemen Sumberdaya Manusia yang diperoleh di bangku kuliah melalui riset atau penelitian.

## 1.5 Batasan Masalah

### a) Variabel yang diteliti:

- Variabel *Independent*: Motivasi Karyawan, Lingkungan Kerja.
- Variabel *Dependent*: Kinerja Karyawan.

b) Tempat Penelitian : terletak di Jl. Raya Ngadirejo Km. 3 Desa Mandisari, Kecamatan Ngadirejo, Kabupaten Temanggung.

c) Industri di bidang : Pengolahan kayu

d) Responden : Karyawan CV. Cipta Usaha Mandiri

e) Jumlah responden : 45 orang

f) Waktu Penelitian : 10 Agustus - 22 Oktober 2021

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berikut ini dapat disimpulkan dari hasil data yang telah diteliti:

- a) Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kesimpulan yang dapat dicapai adalah bahwa jika lingkungan kerja suatu organisasi tidak terlalu membantu karyawannya berfungsi secara efektif, maka karyawan ini akan dapat kesulitan menyelesaikan tugas mereka dengan perasaan nyaman dan aman, serta berpengaruh juga terhadap kinerja mereka. Sebab dari itu, kondisi lingkungan kerja di suatu perusahaan harus sesuai dengan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut karena dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang positif maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut.
  
- b) Motivasi (X2) dipengaruhi secara positif atau signifikan oleh kinerja karyawan (Y). Temuannya adalah bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan berkat insentif, serta adanya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan individu itulah sebabnya mengapa sangat penting. Motivasi karyawan di suatu perusahaan haruslah terus di jaga agar dapat memberikan tujuan yang jelas kepada karyawannya, sehingga nantinya perusahaan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karyawannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan mencapai keinginan bersama.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penulis mencatat bahwa penelitian ini memiliki kelemahan yaitu hanya mencakup dua variabel independen: faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja. Tidak mungkin untuk menggeneralisasi hasil dari pembatasan populasi dan sampel ke situasi di luar fokus penelitian. Ini adalah ringkasan temuan dari penelitian ini, yang semata-mata dapat digeneralisasikan kepada pekerja CV. Usaha Mandiri Cipta.

- **Agenda Penelitian Mendatang**

Berdasarkan keterbatasan yang ada maka pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi serta sampel yang dimana tidak hanya menggunakan satu perusahaan tetapi lebih banyak perusahaan yang berlainan jenis. Peneliti merasa mengumpulkan data secara runtut waktu juga dapat memperoleh hasil yang dapat memuaskan sehingga dapat menggunakan variabel independent selain lingkungan kerja dan motivasi dimana dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

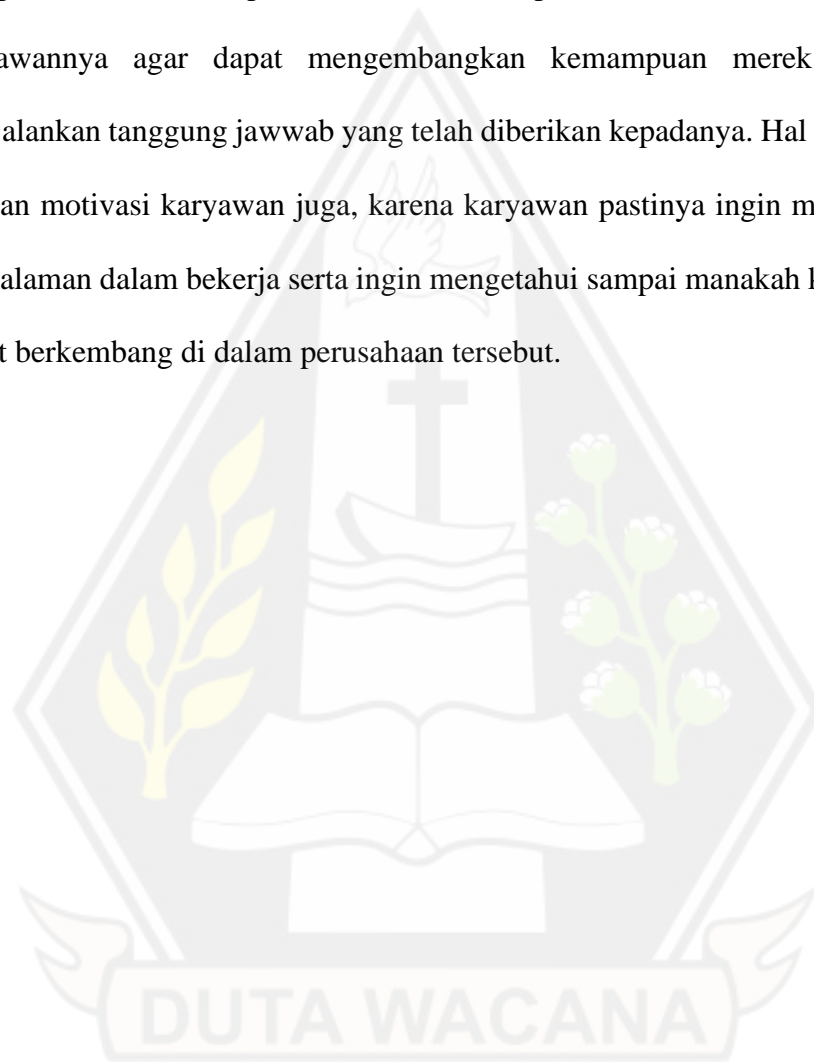
## 5.3 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang didapat, maka saran yang diberikan adalah:

- a) Kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan CV. Cipta Usaha Mandiri berharap dapat dipertahankan atau ditingkatkan agar para karyawan dapat bekerja dengan nyaman sehingga konsentrasi mereka bisa tertuju pada pekerjaan yang sedang dilakukan.



b) Bagi seorang karyawan pengetahuan serta kemampuan atau skill yang ada pada diri mereka begitu penting untuk dapat bekerja dengan lancar dan baik. Hal tersebut bisa dikembangkan lagi jika suatu perusahaan mendukung para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Berkaitan dengan hal tersebutlah penulis merasa jika perusahaan CV. Cipta Usaha Mandiri dapat memberikan kesempatan bagi para karyawannya agar dapat mengembangkan kemampuan mereka sehingga bisa menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hal ini akan berkaitan dengan motivasi karyawan juga, karena karyawan pastinya ingin mendapat beberapa pengalaman dalam bekerja serta ingin mengetahui sampai manakah karyawan tersebut dapat berkembang di dalam perusahaan tersebut.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak. Tanjung, Hendri (2003). *Manajemen Motivasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Azwar, Azrul dan Joedo. (1986). *Metodologi Penelitian*. Salemba 4, Jakarta.
- Brantas (2009), *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung: AlfaBeta
- Chandrasekar, K. 2011. Workplace Environment and Its Impact On Organisational Performance In Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems (Online)* <http://www.ijecbs.com> Vol. 1 Issue 1 January 2011.
- Cooper, D. R., dan Schindler, P.S. 2006. *Business Research Methods*. USA: McGraw-Hill.
- Djarwanto. (1994). *Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Liberty.
- Gardjito , A. H., Musadieq, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*, 1-8. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/83778-ID-pengaruh-motivasi-kerja-dan-lingkungan-k.pdf>
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, J. L., John M. Vancevich dan James H. Donel ly (1996) *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta: Binarupa Aksara
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Huda, N. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PDAM Kota Malang). *Jurnal*

*Repository Universitas Widyagama Malang*, accessed March 19, 2018,  
<http://widyagama.org/pustaka/repo/items/show/13>.

Kusumastuti, I., Kurniawati, N. i., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *JURNAL REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, 3(1), 43-53. doi:<http://dx.doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>

Malthis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Mathis, Robert dan Jackson, Jaka H, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Jakarta, Salemba empat.

Mangkunegara, A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: Rosda.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2009) *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2009(b) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Makmur, Syarif (2008) *Perberdayaan Sumber Daya Manusiadan Efektivitas Organisasi: Kajian Penyelenggaraan Pemerintah Desa*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Nitisemito, A. 2001. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nitisemito, A. S, 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, V, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada*, Jakarta.

Robbins, S. P. (2001), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Indeks.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Shrafat, F., Assal, H., Zeglat, D., & Al-Madi, F. N. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational. *European Journal of Business and Management*, 9, 2 - 13. Retrieved from

[https://www.researchgate.net/publication/317344795\\_The\\_Impact\\_of\\_Employee\\_Motivation\\_on\\_Organizational\\_Commitment](https://www.researchgate.net/publication/317344795_The_Impact_of_Employee_Motivation_on_Organizational_Commitment)

Sitinjak, T JR & Sugiarto. (2006). Lisrel. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sitinjak. S. (2006). Lisrel. Edisi Pertama. Cetakan Pertama Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Spssindonesia.com (2019, 14 Januari). *Cara melakukan Uji Validitas Product Moment dengan SPSS*. Diakses pada 2 juli 2022, dari <http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-validitas-product-momen-spss.html>

Spssindonesia.com (2019, 22 Januari). *Cara Membaca Distribusi Nilai r Tabel Product Moment Lengkap*. Diakses pada 30 juni 2022, dari <http://www.spssindonesia.com/2019/01/cara-membaca-nilai-r-tabel-product-moment.html>

Spssindonesia.com (2021, 30 Januari). *Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS*. Diakses pada 30 juni 2022, dari <http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitas-glejser-spss.html>

Spssindonesia.com (2021, 30 Januari). *Uji Multikolinearitas dengan Melihat Nilai Tolerance dan VIF SPSS*. Diakses pada 30 juni 2022, dari <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-multikolonieritas-dengan-melihat.html>

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2007. *Penelitian Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya.
- Sugiyono. 2008. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015 “*Metode Penelitian Manajemen*” Edisi Keempat. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, W.V. 2014. *Metode penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.
- Suryabrata, S. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada Stoner.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. KAJIAN BISNIS (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha)*, 23(2), 121-137. Retrieved from <http://jurnal.stieww.ac.id/index.php/jkb/article/view/164>
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Utomo, S. 2010. *Jurnal: Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. CV Berkas Cipta Karya Nusantara Surabaya.
- Wahyuni, N. (2014, November 01). *Uji Validitas Dan Reliabilitas*. Retrieved from [qmc.binus.ac.id](http://qmc.binus.ac.id): <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/u-j-i-v-a-l-i-d-i-t-a-s-d-a-n-u-j-i-r-e-l-i-a-b-i-l-i-t-a-s/>
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Perkasa.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*. Depok: rajawali pers.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40-50. doi: <http://dx.doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>

Winardi (2001), *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grasindo Persada.

Wulan, L. 2011. *Skripsi: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan*. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.

