

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagai Persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



**Diajukan oleh :**

**SALSABILA DAMARA MUNANDAR  
NIM : 1921100043**

**FAKULTAS EKONOMI DAN PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**JULI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KLATEN**


Diajukan Oleh :

**SALSABILA DAMARA MUNANDAR**

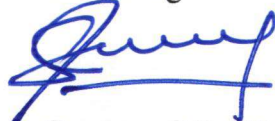
**NIM : 1921100043**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan penguji  
skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi  
Universitas Widya Dharma Klaten  
Pada tanggal ..18 Juli 2023.....

Pembimbing I

  
**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.**  
NIP. 19761215 200501 1 00

Pembimbing II

  
**H. Imam Santoso, S.E., M.M.**  
NIK. 690 398 190

**Mengetahui,**

**Ketua Prodi. Manajemen**

  
**H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd**

**NIK. 690 098 194**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KLATEN**

Diajukan oleh :

**SALSABILA DAMARA MUNANDAR**

**NIM : 1921100043**

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma  
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen  
Pada tanggal.....26 Juli 2023.....

Ketua



**Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si**  
NIK. 690 301 250

Sekretaris



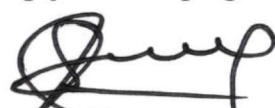
**H. Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd**  
NIK. 690 098 194

Penguji Utama



**Sarwono Nursito, S.E., M.Sc.**  
NIP. 19761215 200501 1 00

Penguji Pendamping



**H. Imam Santoso, S.E., M.M.**  
NIK. 690 398 190

Disahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi



**Dr. H. Arif Julianto SN., SE., M.Si**  
NIK. 690 301 250

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Salsabila Damara Munandar

NIM : 1921100043

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Psikologi

Judul skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja  
Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Di Dinas Lingkungan Hidup Klaten

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul di atas adalah benar-benar asli karya tulis saya, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam skripsi dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiaris, maka saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Klaten, Juli 2023

Yang membuat pernyataan,



Salsabila Damara Munandar

## **MOTTO**

**Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu." -**

**Abi bin Abi Thalib**

**Jangan jadi orang yang merasa pintar, tapi jadilah orang yang pintar  
merasa."..**

**Kita boleh saja kecewa dengan apa yang telah terjadi, tetapi jangan pernah  
kehilangan harapan untuk masa depan yang lebih baik." (Bambang Pamungkas)**

**Janganlah melihat ke masa depan dengan mata buta. Masa yang lampau sangat  
berguna sebagai kaca benggala daripada masa yang akan datang." - Soekarno**

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini kupersembahkan untuk :

1. Bapak/Ibu Tercinta Sebagai tanda bakti, hormat, dan rasa terima kasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan, dan cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selebar kertas yang bertuliskan kata cinta dalam kata persembahan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Bapak/Ibu bahagia dan bangga .
2. Skripsi ini kupersembahkan untuk seseorang yang telah banyak memotivasi dan penyemangatiku.
3. Kakaku kakak terima kasih telah membimbing dan membantuku
4. Teman-teman satu kelas manajemen malam, Terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya selama ini, serta semua pihak yang sudah membantu selama penyelesaian skripsi ini.
5. Almamater terhebatku. Yang selama ini mengajarkan ku ilmu yang bermanfaat bagi kehidupanku. Semoga ilmu yang saya dapat bermanfaat untuk saya sendiri dan semoga bermanfaat untuk semua orang.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Klaten”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten. Penulis menyadari masih banyak sekali kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu, penulis mengharap saran dan kritik yang membangun dari para pembaca untuk penyempurnakan skripsi ini.

Dengan selesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang banyak kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Triyono, M.Pd., selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Haris, S.E, M.M. M.Pd selaku Ketua Prodi Manajemen yang telah banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc. selaku pembimbing pertama, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya

Dharma Klaten.

5. Bapak H. Imam Santoso, S.E., M.M. selaku pembimbing kedua, yang dengan sabar membimbing penulis, dan banyak membantu serta memberikan ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Widya Dharma Klaten
6. Seluruh Dewan Penguji Skripsi yang telah memberikan masukan dan koreksi skripsi ini
7. Rekan-rekan mahasiswa Manajemen angkatan 2019 Universitas Widya Dharma Klaten yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu dosen di Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmunya.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Akhir kata penulis mengharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Klaten, Juli 2023

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
BAB I    PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Alasan Pemilihan Judul .....	5
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Pembatasan Masalah .....	7
F. Penegasan Judul .....	8
G. Tujuan Penelitian .....	9
H. Manfaat Penelitian .....	10
I. Sistematika Penulisan .....	11
BAB II   TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
B. Budaya Organisasi .....	13

	C. Lingkungan Kerja .....	26
	D. Motivasi Kerja .....	33
	E. Kinerja Pegawai .....	40
	F. Penelitian Terdahulu .....	46
	G. Rerangka Pemikiran .....	48
	H. Hipotesis .....	48
BAB III	METODE PENELITIAN .....	50
	A. Sumber Data .....	50
	B. Metode Pengumpulan Data .....	50
	C. Variabel Penelitian .....	51
	D. Definisi Operasional dan Devisini Variabel .....	51
	E. Skala Pengukuran Variabel .....	57
	F. Populasi dan Sampel .....	58
	G. Uji Instrumen Penelitian .....	59
	H. Teknik Analisis Data .....	60
	I. Gambaran Umum DLH Kabupaten Klaten .....	67
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	74
	A. Deskripsi Data Responden.....	74
	B. Deskriptif Variabel Penelitian.....	79
	C. Uji Instrumen Penelitian .....	85
	D. Analisis Data.....	88
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN .....	101
	A. Simpulan.....	101
	B. Saran .....	103
	DAFTAR PUSTAKA .....	106

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia .....	75
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin .....	76
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan .....	77
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama Kerja .....	78
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan .....	79
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Budaya Organisasi....	80
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Lingkungan kerja.....	81
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Motivasi Kerja .....	83
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden mengenai Kinerja.....	84
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas .....	86
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	88
Tabel 4.12 Hasil Regresi Linier Berganda .....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji t .....	92
Tabel 4.14 Hasil Uji F .....	100
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	101

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Rerangka Pemikiran .....	48
Gambar 3.1. Daerah Penerimaan dan Penolakan HO .....	62
Gambar 3.2. Daerah Penerimaan dan Penolakan HO pada t tabel.....	63
Gambar 3.3. Daerah Penerimaan dan Penolakan HO pada f tabel.....	65

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )
- Lampiran 3 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )
- Lampiran 4 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ )
- Lampiran 5 Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja ( $Y$ )
- Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 Reliability Statistik Per Variabel
- Lampiran 8 Correlations Per Variabel
- Lampiran 9 Tabel R, T, F

## ABSTRAK

**Nama : SALSABILA DAMARA MUNANDAR NIM : 1921100043**  
**Skripsi dengan judul: “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KLATEN”** Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten 2023.

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten. 2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten, 3) untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten, 4) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 143 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas : budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) serta variabel terikat ( $Y$ ) : kinerja pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS.

Dari hasil uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri budaya organisasi terhadap karena t hitung budaya organisasi = 2,942 hasil tersebut berada di atas taraf signifikansi 5 % (0,05) dan lebih besar dari t tabel 1,960. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi : ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai terbukti. Sedangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak terbukti karena t hitung lingkungan kerja = 1,069, motivasi kerja t hitung = 0,962, keduanya lebih kecil dari t tabel 1,960.

**Kata kunci: *budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi,

sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada.



Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2004).

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya

yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi ( Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966 ).

Selain budaya organisasi dan motivasi kerja, lingkungan kerja dimana seorang pegawai bekerja sama pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja merupakan kondisi material dan psikologis yang berlaku dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang sesuai seperti lingkungan fisik (tata letak kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, ventilasi yang baik, warna, pencahayaan yang baik dan musik yang merdu) dan lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antara rekan kerja, hubungan antara karyawan dan manajer dan tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan mengembangkan semangat dan hasil kerja.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mengetahui bagaimana memanfaatkan potensi sumber daya manusia karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini peran organisasi dalam membangkitkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat diperlukan untuk mendorong sikap dan tindakan

profesional dalam melakukan pekerjaannya. sektor dan bidang tanggung jawab.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KLATEN”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Merujuk pada latar belakang masalah di atas, maka didapat beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten ?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten ?.
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten ?
- d. Bagaimana pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten ?

## **C. Alasan Pemilihan Judul**

Dalam penelitian ini penulis mempunyai alasan tertentu dalam pengambilan judul tersebut. Adapun alasannya sebagai berikut :

1. Alasan subyektif
  - a. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pengetahuan serta informasi tentang program budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja tersebut apakah mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.
  - b. Penulis merasa tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup karena budaya organisasi mempengaruhi semangat dan motivasi bagi pegawai, sehingga para pegawai selalu hadir tepat waktu, selalu menaati ketentuan jam kerja, dan menggunakan jam kerja secara efektif dan efisien.
2. Alasan obyektif
  - a. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi.
  - b. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Jika karyawan

selalu disiplin dalam bekerja, maka semua hasil pekerjaan akan sesuai dengan yang diharapkan.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat hubungan yang signifikan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

#### **E. Pembatasan Masalah**

Dalam menyusun skripsi ini peneliti membatasi masalah untuk memudahkan analisis agar dalam penelitian ini memperoleh pengetahuan yang mendalam tentang objek yang diteliti, sehingga data yang dikumpulkan bisa dipelajari secara keseluruhan dan berintegrasi.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi dibatasi pada budaya yang ada di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten.

2. Disiplin dibatasi pada aturan-aturan yang dipatuhi oleh seluruh pegawai, salah satunya yaitu memberlakukan hadir dan pulang pada jam yang telah ditentukan.
3. Motivasi kerja disini dibatasi bagaimana motivasi kerja di Dinas Lingkungan Hidup, sehingga kinerjanya meningkat dan akhirnya pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan rencana dan tepat waktu.

#### **F. Penegasan Judul**

Untuk mencegah penafsiran yang keliru dalam penelitian ini maka perlu diberi penegasan judul sebagai berikut :

1. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut. (*Fred Luthans, 2005*).
2. Lingkungan kerja menurutnya adalah keseluruhan atau segala sesuatu yang dilakukan oleh para pekerja dalam meningkatkan atau melemahkan hasil kerja yang dilakukan (Sedarmayanti, 2009)

3. Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2006).
4. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. (Fred Luthans, 2005).

#### **G. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti.

Namun secara spesifik tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Klaten.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten.

## **H. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini di bagi menjadi dua bagian utama oleh penulis sebagai berikut.

### **1. Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penulisan Skripsi ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam perkembangan teori dan ilmu pengetahuan yang terkait dengan pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pada pegawai di perusahaan sebagaimana dapat digunakan pertimbangan bagi manajemen untuk membuat kebijakan karyawan.

#### **b. Bagi Penulis**

Untuk menambah pengalaman penelitian dan mengaplikasikan ilmu yang telah dipelajari di bangku kuliah apabila nanti penulis terjun di masyarakat.



c. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan wawasan pengetahuan tentang manajemen SDM khususnya Budaya Organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan . Dan juga dapat digunakan sebagai tinjauan penelitian selanjutnya.

**I. Sistematika Penulisan**

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III. Metode Penelitian berisi tentang metode penelitian, dan gambaran umum tentang objek penelitian.

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya.

BAB V. Simpulan dan Saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 2,053 + 0,263X_1 + 0,110 X_2 + 0,085X_3$$

Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 2,053

Nilai konstanta 2,053 berarti apabila tanpa ada variabel  $X_1$  (budaya organisasi),  $X_2$  (lingkungan kerja) dan  $X_3$  (motivasi kerja) masih ada kinerja pegawai sebesar 2,053 satuan kinerja.

- b. Budaya Organisasi (b1)= 0,263

Berarti variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,263 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika budaya organisasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,263 satu satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

c. Lingkungan kerja ( $b_2$ )= 0,110

Berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 0,110 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,110 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

d. Motivasi Kerja ( $b_3$ )= 0, 085

Berarti variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0, 085 satuan atau berpengaruh positif yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0, 085 satuan. Dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap sama dengan nol.

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten, dengan variabel budaya organisasi yang lebih dominan.

2. Dari hasil uji  $t$  dengan SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung untuk  $X_1$ = 2,942,  $X_2$ = 1,069 dan  $X_3$  = 0,962 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5%. Untuk  $X_1$ ,  $t$  hitung sebesar 2,942 >  $t$  tabel sebesar 1,960 sehingga hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai. Untuk  $X_2$ ,  $t$  hitung sebesar  $1,069 < t$  tabel sebesar  $1,960$  sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk  $X_3$   $t$  hitung sebesar  $0,962 < t$  tabel sebesar  $1,960$  sehingga hipotesis tidak dapat diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Dari hasil pengujian di dapat  $F$  hitung sebesar  $4,116$  dengan taraf signifikansi  $0,008$ . Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi  $F$  hitung lebih besar dari signifikansi  $0,05$ . Untuk itu  $F$  hitung  $4,116 >$  dari  $F$  tabel  $2,60$  sehingga  $H_0$  di tolak. Jadi hipotesis diterima maka dinyatakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas budaya organisasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap perubahan variabel terikat kinerja pegawai ( $Y$ ), dan besarnya pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini adalah  $6,20\%$ . Sedangkan sisanya yaitu  $93,80\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

## **B. Saran**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Budaya organisasi terbukti memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten dapat mempertahankan budaya organisasi yang sudah cukup baik di ruang lingkup Dinas Lingkungan Hidup. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai organisasi telah tertanam dengan baik pada diri pegawai masing-masing dengan menunjukkan kinerja yang bagus dan efisien.
2. Lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran pegawai agar tetap baik, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja, lingkungan kerja harus dibuat nyaman mungkin, selama lingkungan kerja nyaman pekerjaan akan cepat terselesaikan, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Dari hasil uji t didapat bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Klaten harus lebih memperhatikan motivasi kerja. Agar pegawai bisa termotivasi perlu diberikan kompensasi finansial maupun non finansial bagi pegawainya. Pemberian kompensasi yang adil diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi para pegawainya.

4. Sebaiknya peneliti yang akan datang disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya selain variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja, yang tentunya dapat mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai dan menambah jumlah respondennya lebih dari 143 responden, semakin banyak responden akan lebih melengkapi penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Alex S. Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Aldilaningsari, Al Musadieg dan Hakam. 2014. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Online), Vol 09, No 01.
- Barthos, Basir, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dyah Larasati , *Pengaruh motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.*, *Jurnal Ekonomi*, Volume 23, No. 1
- Danang Sunyoto, (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Fadila putri Marheningrum (2020) *Pengaruh motivasi kerja ,Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di toko ROTI DAHLIA KLATEN Skripsi* Universitas Widya Dharma Klaten
- Fahmi, I. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fuad Mas'ud, 2005, "*Survai Diagnosis Organisasional*," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gujarati, Damodar N. and Porter, Dawn C. 2005 “*Basic Econometrics*” 5th edition. McGraw. Hill New York.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianto, Yusuf. 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam*. Surabaya: Insan Cendekiawan
- Kusmilah (2019) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten Skripsi* Universitas Widya Dharma Klaten
- Mangkunegara, Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2002. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali
- Mondy dan Noe .2009. *Motivation and Work Behavior*. Mc Graw Hill Book Co, New York
- Prawiro Sentono, S. (2007). *Filosofi Terbaru Tentang Mutu Terpadu*. Bumi Aksara
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.



- Riva'I, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Samsudin, Salidin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015 *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : PT Alis Betha.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cv. Alfabeta.
- Stephen P. Robbins dkk, 2019. *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Thouless, H. Robert. 2000. *Pengantar psikologi agam*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat