

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA KALANGAN  
KABUPATEN KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen

**Peminatan :**

**Manajemen SDM**



Diajukan Oleh :

**Khoirul Nisa Putri Santosa**

NIM 2021100044

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**JULI 2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA KALANGAN KABUPATEN KLATEN**

Diajukan oleh :

**KHOIRUL NISA PUTRI SANTOSA**

**NIM.2021100044**

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di Hadapan Dewan Penguji

Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada Tanggal.....

**Pembimbing I**



**Sarwono Nursjito, S.E., M.Sc**

**NIP.197612152005011001**

**Pembimbing II**



**Dr.H.Abdul Hadi,S.E,M.,S.i**

**NIK.690 498 200**

Mengetahui

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr.Anis Marjukah,S.E.,M.M.**

**NIDN.06244036901**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA KALANGAN  
KABUPATEN KLATEN**

Diajukan Oleh :

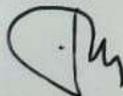
**Khoirul Nisa Putri Santosa**

**NIM 2021100044**

Telah Dipertahankan dan Disetujui oleh Dewan Penguji  
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Widya Dharma dan Diterima untuk  
memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen

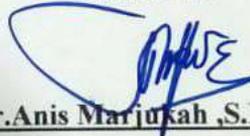
Pada Tanggal .....

Ketua



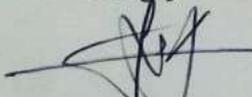
Dr. H. Arif Julianto SN, SE, M.Si  
NIK.690 301 250

Sekretaris



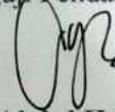
Dr. Anis Marjulah, S.E., M.M.  
NIDN.062406901

Penguji Utama



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc  
NIP.197612152005011001

Penguji Pendamping



Dr. H. Abdul Hadi, SE, M.S.i  
NIK.690 498 200

Mengetahui

**Dekan Fakultas Ekonomi**



Dr. H. Arif Julianto SN, SE, M.Si

NIK.690 301 250

## HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Khoirul Nisa Putri Santosa

Nim : 2021100044

Jurusan : Manajemen

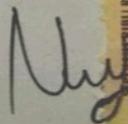
Fakultas : Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sejujurnya ,bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA KALANGAN KABUPATEN KLATEN” adalah hasil penelitian saya sendiri.

Klaten,

Yang membuat pernyataan,


Khoirul Nisa Putri Santosa

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, Segala Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan kesabaran untuk ku dalam mengerjakan skripsi ini dengan tepat waktu.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang senantiasa mendukung, membantu, dan mendoakan dalam proses meraih gelar Sarjana Manajemen, Diantaranya :

1. Orang tua saya, Bapak Slamet Santosa, S.AP. dan Ibu Juwariyah, S.E. engkau guru pertamaku dalam hidupku, pelita hatimu yang telah mengasihiku dan menyayangiku dari lahir sampai mengerti luasnya ilmu di dunia ini dan sesuci doa malam hari. Terimakasih atas semua yang telah kalian berikan padaku.
2. Adik Tercinta saya, Imam Rafi Santosa terimakasih sudah selalu mendukung dan mendoakan kakak mu.
3. Keluarga Besar saya terutama simbah putri yang selalu mendoakan cucu pertamanya ini dan selalu mendukung dan memberikan semangat untuk cucu pertama mu ini
4. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc. dan Bapak Dr.H. Abdul Hadi, SE, M.Si yang selalu membimbing hingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah berkenan memberikan ilmu selama kuliah.
6. Teman Kelas Manajemen angkatan tahun 2020 yang tidak bisa disebutkan satu persatu

## **MOTTO**

- Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan (Qs,Alam Nasyroh; 6)
- Mencari ilmu itu wajib bagi setiap orang islam laki-laki dan perempuan (HR.Ibnu Abdul Barr)
- Barang siapa meniti jalan untuk menuntut ilmu maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga (HR.Muslim)

## KATA PENGANTAR

*Assalamu”alaikum Wr.Wb*

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA KALANGAN KABUPATEN KLATEN”** ini dengan baik guna memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar sarjana Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa keberhasilan penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak,oleh karena itu bersamaan dengan penyelesaian skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Allah SWT, yang telah memberikan petunjuk, kekuatan, kesabaran serta keteguhan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas penelitian dengan baik.
2. Bapak H.Arif Julianto SN,SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten yang telah berkenan memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan skripsi
3. Ibu Dr.Anis Marjukah ,S.E.,M.M., Ketua Progdi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten

4. Bapak Sarwono Nursito, S.E.,M.Sc , Dosen pembimbing I yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Bapak H.Abdul Hadi, SE,M.Si Dosen pembimbing II yang telah berkenan memberikan bimbingan dan arahan dalam menyusun skripsi ini.
6. Bapak Ratno Widodo selaku Kepala Desa Kalangan dan semua Karyawan di Kantor Desa Kalangan Kabupaten Klaten yang telah berkenan memberikan ijin untuk penulis melakukan penelitian.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

Teriring doa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, Semoga semua amal baik semua pihak yang dengan ikhlas memberikan bantuan dan bimbingan mendapatkan imbalan yang lebih baik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu dengan senang hati akan bersedia menerima saran dan kritik yang membangun dari pembaca

***Wassalamu”alaikum Wr.Wb***

Klaten,.... Juli 2024

Penulis

Khoirul Nisa Putri Santosa

## Daftar Isi

<b>Halaman Judul .....</b>	<b>i</b>
<b>Halaman Persetujuan .....</b>	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan.....</b>	<b>iii</b>
<b>Halaman Pernyataan .....</b>	<b>iv</b>
<b>Halaman Persembahan.....</b>	<b>v</b>
<b>Motto .....</b>	<b>vi</b>
<b>Kata Pengantar .....</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Isi .....</b>	<b>ix</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Abstrak.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Alasan Pemilihan Judul.....	4
1.3. Penegasan Judul .....	4
1.4. Pembatasan Masalah .....	6
1.5. Perumusan Masalah .....	6
1.6. Tujuan Penelitian .....	7
1.7. Manfaat Penelitian .....	7
1.8. Sistematika Penulisan .....	8

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen SDM .....	9
2.2. Lingkungan Kerja.....	14
2.3. Motivasi Kerja.....	17
2.4. Kinerja Pegawai .....	24
2.5. Penelitian Terdahulu .....	26
2.6. Kerangka Pemikiran .....	28
2.7. Hipotesis.....	29

## BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian .....	30
3.2. Lokasi Penelitian .....	30
3.3. Populasi dan Sampel .....	30
3.4. Sumber Data.....	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6. Variabel Penelitian .....	33
3.7. Teknik Analisis Data.....	34

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Kelurahan Desa Kalangan .....	39
4.2. Visi dan Misi Kelurahan Desa Kalangan .....	40
4.3. Urutan Pejabat yang pernah Menjabat di Desa Kalangan.....	41
4.4. Tugas Pokok Kantor Kelurahan .....	42
4.5. Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Desa Kalangan .....	43
4.6. Karakteristik Responden .....	43

4.7. Tanggapan Responden terhadap Variabel Penelitian.....	45
4.8. Pengajuan Hipotesis .....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan .....	53
5.2. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA .....	55
LAMPIRAN	

## **Daftar Tabel**

Tabel 4.1	Urutan Pejabat di Kelurahan Desa Kalangan.....	41
Tabel 4.2	Struktur Organisasi Kantor Kelurahan Desa Kalangan .....	43
Tabel 4.3	Distribusi Karakteristik Responden di Kantor Desa Kalangan.....	44
Tabel 4.4	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kemampuan .....	45
Tabel 4.5	Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi .....	47
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.7	Analisis Regresi Linier Berganda Variabel Bebas.....	50
Tabel 4.8	Analisis Pengujian secara Bersamaan (Uji F).....	51

## **Daftar Gambar**

Gambar 2.1. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham H. Mslow .....	18
Gambar 4.1 Foto Kantor Kelurahan Desa Kalangan .....	40

## ABSTRAK

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Hasil hipotesis yang pertama diperoleh padanan regresi yaitu  $Y = 1,782 + 0,184X_1 + 0,472X_2$  menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F-tabel yaitu  $24,043 > 3,11$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan.
2. variabel Lingkungan Kerja pegawai memperoleh hasil t-hitung lebih kecil daripada t-tabel yaitu  $2,220 < 1,663$  dengan signifikan  $0,029 < 0,05$ , disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan.
3. variabel kinerja diperoleh hasil bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu  $5,643 > 1,663$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kemampuan suatu organisasi pemerintahan dalam menjalankan kegiatan usahanya secara optimal tentunya didukung dari modal kerja yang dimiliki oleh organisasi pemerintahan. Salah satu modal kerja dari suatu organisasi pemerintahan adalah sumber daya manusia (SDM), Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Organisasi pemerintahan desa memiliki peran utama dalam menjalankan kegiatan pemerintahan desa dan pemberian pelayanan publik kepada masyarakat desa secara keseluruhan sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan otonomi desa, sehingga dibutuhkan kesiapan sumber daya manusia (SDM) yang optimal.

Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten atau Kota yang berkedudukan di wilayah kecamatan. Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Lurah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Walikota melalui Camat. Lurah sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) diangkat oleh Bupati atau Walikota atas usul Camat dari Pegawai Negeri Sipil. Dalam melakukan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 4, Lurah mempunyai tugas:

- 1.1.1. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan;
- 1.1.2. Pemberdayaan masyarakat;
- 1.1.3. Pelayanan masyarakat;
- 1.1.4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- 1.1.5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum; dan
- 1.1.6. Pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Kelurahan terdiri dari Lurah dan perangkat kelurahan Perangkat kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Sekretaris Kelurahan dan Seksi sebanyak banyaknya 4 (empat) Seksi serta jabatan fungsional. Perangkat Kelurahan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), diisi dari Pegawai Negeri Sipil yang diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten atau Kota atas usul Camat. Ketentuan lebih lanjut mengenai struktur organisasi dan tata kerja kelurahan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten atau Kota. Dalam melaksanakan tugasnya, lurah melakukan koordinasi dengan Camat dan instansi vertikal yang berada di wilayah kerjanya.

Sebagai pejabat masyarakat dituntut untuk menunjukkan kepemimpinan yang baik dalam menjalankan tugas pelayanan masyarakat dan memiliki daya tanggap serta menunjukkan sikap sopan dalam melayani masyarakat desa. Disamping menjalankan tugas dengan baik perlu adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap seluruh staf atau pegawai di kelurahan.

Pencapaian tersebut menjadi gambaran sejauh mana instansi mampu memanejemenkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya organisasi lainnya termasuk tata kelola lingkungan kerja fisik atau aspek-aspek lainnya.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap Pegawai Negeri Sipil di Kelurahan Desa Kalangan. Karena kondisi internal Kelurahan Desa Kalangan yang saat ini masih kurang mendapat dukungan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, masih ada beberapa staf yang menggunakan waktu kerja untuk bersantai santai dan adanya pegawai yang sering terlambat waktu masuk kerja.

Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan teguran dan memberikan motivasi kepada pegawai agar bisa melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh lingkungan**

## **kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor desa Kalangan Kabupaten Klaten”**

### **1.2. Alasan Pemilihan Judul**

#### 1.2.1. Alasan Subjektif

Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai Kinerja pegawai kantor Kelurahan Desa Kalangan jika terdapat faktor yang mempengaruhi seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

#### 1.2.2. Alasan Objektif

Lokasi penelitian yang tidak jauh dari tempat tinggal penulis sehingga dapat menghemat biaya serta akan mendapatkan respon yang baik dari pihak Kelurahan Desa.

### **1.3. Penegasan Judul**

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian :

#### 1.3.1. Lingkungan kerja

1.3.1.1. Menurut Pandi Afandi (2016:51) adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat pelengkapan kerja.

1.3.1.2. Menurut Sedarmayanti (2017:25) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah alat keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### 1.3.2. Motivasi Kerja

1.3.2.1. Menurut Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang.

1.3.2.2. Menurut Ferdinatus (2020, hlm. 3) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

1.3.2.3. Menurut Pratiwi (2019, hlm.97 ) Mengatakan “ Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.”

### 1.3.3. Kinerja

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sebuah sasaran.

## 1.4. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya masalah yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan di Kantor Desa Kalangan maka perlu diadakan pembatasan masalah agar fokus permasalahan lebih jelas dan tidak menyimpang dari tujuan utamanya. Diharapkan, variabel yang diteliti dapat dibahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan.

## 1.5. Perumusan Masalah

Bedasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut :

- 1.5.1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Desa Kalangan?
- 1.5.2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Desa Kalangan?
- 1.5.3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Desa Kalangan?

## **1.6. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah :

- 1.6.1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Kelurahan Desa Kalangan.
- 1.6.2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Desa Kalangan.
- 1.6.3. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kelurahan Desa Kalangan.

## **1.7. Manfaat Penelitian**

### **1.7.1. Bagi Penulis**

Bagi Penulis adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa Kalangan, Juga dimaksudkan sebagai pemenuhan tugas akhir perkuliahan (skripsi).

### **1.7.2. Bagi Kantor Kelurahan Desa**

Bagi kantor kelurahan desa Kalangan adalah dengan adanya penelitian ini dapat membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai di kantor desa Kalangan Kecamatan Pedan Kabupaten Klaten.

### **1.7.3. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah bacaan dan dapat digunakan sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti berikutnya.

## **1.8. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan memuat ketentuan-ketentuan pokok dalam penyusunan skripsi yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini dibahas mengenai masalah-masalah yang mendasari analisa yaitu pengertian lingkungan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja, serta Penelitian Terdahulu Yang Relevan, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskripsi objek penelitian, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan dari analisis data penelitian

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan analisa bab sebelumnya serta beberapa saran yang diberikan penulis

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berjudul Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1. Hasil hipotesis pertama diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = 1,782 + 0,184X_1 + 0,472X_2$  menunjukkan bahwa F-hitung lebih besar daripada F- tabel yaitu  $24,044 > 3,11$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersamaan Lingkungan Kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan.
- 5.1.2. Hasil penelitian secara parsial, dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja pegawai memperoleh hasil t-hitung lebih kecil daripada t-tabel yaitu  $2,222 < 1,665$  dengan signifikan  $0,031 < 0,07$ , disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan.
- 5.1.3. Hasil analisis data diketahui variabel Lingkungan Kerja memperoleh hasil bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel yaitu  $5,644 > 1,665$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,07$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Kalangan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh Kantor Kelurahan Desa Kalangan antara lain :

- 5.2.1. Lebih meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi pegawai di Kantor Desa Kalangan , Kepala Desa Di Kantor Desa Kalangan perlu melakukan upaya peningkatan sarana dan prasarana bagi pegawai yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai.
- 5.2.2. Kepala Desa perlu memerhatikan Kinerja Pegawai Kantor Desa Kalangan agar bisa menciptakan kalangan yang Maju dan Berkembang.
- 5.2.3. Dengan diketahui bahwa hasil penelitian dari tanggapan responden terhadap variable kinerja yang mempunyai nilai Cukup, oleh karena itu disarankan agar Kepala Desa di kantor Desa Kalangan di bagian Kaur dapat meningkatkan kinerjanya agar sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan.

## Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 1997. *SDM*. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Dwi Septianto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT Pataya Semarang ).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Handoko, T.H. 1984. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPF
- Hardiyansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gava Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibun, Malayu S.P 2004. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Moenir , H.A.S. 2004. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- [repository.bsi.ac.id/repo/files/258296/download/File\\_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf](https://repository.bsi.ac.id/repo/files/258296/download/File_10-Bab-II-Landasan-Teori.pdf)
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEY
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pres
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja* Jakarta. Penerbit : Salemba Empat