

**PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**

(Studi pada Universitas PGRI Yogyakarta)

TESIS



Diajukan Oleh :

HARI PURNAMA

No. Mhs : 20041020006

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA
2007**

**PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**

(Studi pada Universitas PGRI Yogyakarta)

TESIS

Diajukan Guna Memenuhi persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :
HARI PURNAMA
No. Mhs : 20041020008

Kepada
PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi pada Universitas PGRI Yogyakarta)

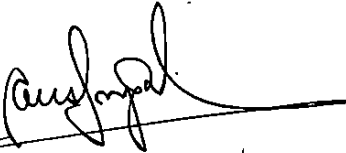
Diajukan Oleh :

HARI PURNAMA

No. Mhs : 20041020006

Telah Disetujui Oleh :

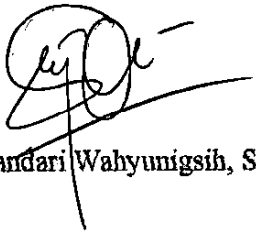
Pembimbing I .



Dr. H. Aris Suparman W. , Akt., MM

Tanggal : 7 April 2007

Pembimbing II



Sri Handari Wahyuningsih, SE, M.Si

Tanggal : 4 April 2007

TESIS

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Balai Latihan Pendidikan Teknik Yogyakarta)

Diajukan Oleh :

HARI PURNAMA

No. Mhs : 20041020006

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal : 27 April 2007
Yang terdiri dari:

Dr. H. Aris Suparman W. Akt., MM
Ketua Tim Penguji

Sri Handari Wahyuningsih, SE, M.Si
Anggota Tim Penguji

Drs. Wihandaru, M.Si
Anggota Tim Penguji

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan

INTI SARI

Kondisi lingkungan suatu organisasi adalah suatu keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh pimpinan organisasi demi untuk kesejahteraan pegawai. Meningkatkan kinerja merupakan permasalahan yang menarik dan penting. Hal ini karena terbukti kepuasan kerja pegawai memiliki manfaat yang besar baik kepentingan individu (pegawai yang bersangkutan), lembaga pendidikan tinggi, dan masyarakat (mahasiswa atau calon mahasiswa). Pegawai administrator suatu perguruan tinggi jika mempunyai perilaku atau motivasi kerja yang rendah, hal ini akan mempengaruhi diri sendiri tidak semangat bekerja sehingga kinerjanya menurun.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor lingkungan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Yogyakarta. Untuk menganalisis pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Universitas PGRI Yogyakarta.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas PGRI Yogyakarta yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran terhadap variabel-variabel dijabarkan dalam item-item pernyataan yang menunjuk pada skala Likert, dengan kisaran skor antara 1 - 5. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas faktor lingkungan dan motivasi, sedang variabel terikatnya adalah kinerja. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan Program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lingkungan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji parsial variabel lingkungan, yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan di Universitas PGRI Yogyakarta, akan semakin meningkat kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji parsial variabel motivasi kerja, yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja di Universitas PGRI Yogyakarta, akan semakin meningkat kinerja karyawan. Variabel-variabel lingkungan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji secara simultan dengan taraf nyata 5% menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Diantara kedua variabel lingkungan dan motivasi kerja, faktor lingkungan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di Universitas PGRI Yogyakarta. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien beta faktor lingkungan sebesar 0,347 lebih besar

ABSTRACT

The environmental condition of an organization is a condition of manpower as an impact of a policy taken or carried out by the Chief Executive of Organization (CEO) for the sake of employee's prosperity. Improving performance is an interesting and crucial matter. It is due to the fact that employee's satisfaction has great significance for the individual (the mentioned employee), higher education, and society (students or students to be). The low motivation of Administration staff of a university will cause them to be unmotivated and the performance will decrease.

The objectives of this study are to analyze the influence of the environmental factors towards the performance of the employee of PGRI university Yogyakarta, to analyze the influence of motivation to work towards the performance of the employee, and to analyze the most dominant influence towards the employee's performance.

The population of the study is all employees of PGRI University consisting of 50 people. The data collection is done through questioners. The measurement of variables is done through statements with 1-5 Likert scale. The independent variables are environment and motivation, whereas the dependent variable is performance. Data are analyzed using the multiple linier regression of SPSS program.

The finding shows that environment has a significant and positive influence towards performance of the employee. It is shown by the test result of partial variable of environment of which the significance value is 0.011. It means that the better the environment of PGRI University Yogyakarta the better the employee's performance. Motivation to work has a positive and significant *influence towards employee's performance*. It is shown by the test result of partial variable of motivation to work of which the significance value is 0.019. It means that the higher the motivation to work, the higher the performance of the employee. The variables of environment and motivation to work simultaneously influence employee's performance significantly and positively. It is shown by the result of simultaneous test with the significance level of 5% which shows the value of significance 0.000, lower than 0.05. Of the two variables, environment and motivation to work, the factor of environment has the most dominant influence towards the employee's performance. It is shown by the value of coefficient beta of environment factor

MOTTO

- *Jadikanlah sholat dan sabar sebagai penolongmu dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'.*

(Al-Baqarah : 45)

- *Allah akan meninggikan orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ☞ *Bapak dan Ibu tercinta atas segala cinta, kasih sayang, do'a restu yang tidak pernah putus.*
- ☞ *Istriku, yang telah memberikan motivasi, dan cinta kasih yang tulus.*
- ☞ *Anak-anakku, yang tersayang, terima kasih atas motivasinya, sehingga terselesaikannya tesis ini.*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, serta sholawat serta salam kami haturkan kepada junjungan nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Universitas PGRI Yogyakarta)".

Tesis ini disusun untuk melengkapi tugas dan persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penulisan tesis ini tidak terlepas dari petunjuk, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Dr. H. Khoiruddin Basyori, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan ijin.
2. Bapak Dr. H. Aris Suparman W. Akt, MM, selaku Dosen Pembimbing I atas bimbingan dan arahan berharganya, mulai dari penulisan tesis hingga detik terakhir kelulusan penulis.
3. Ibu Sri Handari Wahyuningsih, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II atas bimbingan dan arahan berharganya, mulai dari penulisan tesis hingga detik terakhir kelulusan penulis.
4. Almarhum dan Almarhumah kedua orang tuaku, yang telah membesarkan

5. Semua pihak yang membantu dalam penulisan tesis ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga segala amalan baik tersebut mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Mudah-mudahan karya yang sederhana ini dapat membantu dan bermanfaat bagi penulis dan orang lain.

Wassalamu'alaikum Wa Wa.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN	iv
INTISARI	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Faktor Lingkungan Kerja	7
B. Motivasi Kerja	16
C.	25

D. Hubungan Faktor Lingkungan dan Motivasi Terhadap Kinerja ..	34
E. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Obyek dan Subyek Penelitian	39
B. Data dan Teknik Pengumpulan Data	39
C. Subyek Penelitian	40
D. Definisi Operasional Variabel	40
E. Uji Kualitas Instrumen	43
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV ANALISIS DATA	
A. Karakteristik Responden.....	45
B. Uji Kualitas Instrumen.....	48
C. Data Dan Analisis	51
D. Pembahasan	55
BAB V SIMPULAN, DAN SARAN	
A. Simpulan	59
B. Keterbatasan Penelitian	60
C.	60

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Karakteristik Responden	46
Tabel 4.2. Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan.....	49
Tabel 4.3. Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi.....	49
Tabel 4.4. Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja	50
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	51
Tabel 4.6. Hasil Rangkuman Analisis Regresi Berganda.....	52
.....	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	37