

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LATAR  
BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT  
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu**

**Disusun Oleh :**

**FATIMATUS ZAHRO**  
NIM. 19102040027

**Dosen Pembimbing:**

**Dr. Hikmah Endraswati, S.E.,M.Si.**  
NIP. 19770507 200003 2 001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2023**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-198/Un.02/DD/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWA DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FATIMATUS ZAHRO  
Nomor Induk Mahasiswa : 19102040027  
Telah diujikan pada : Kamis, 19 Januari 2023  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang  
Dr. Hikmah Endraswati, S.E.,M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 63d25e5f5f5fa



Penguji I  
Dr. Maryono, S.Ag., M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 63d22094a319b



Penguji II  
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 63d218ed17be0



Yogyakarta, 19 Januari 2023  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.  
SIGNED

Valid ID: 63d3476334835



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

---

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Kepada:  
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum wr.wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

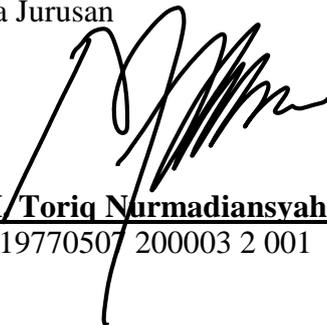
Nama : Fatimatus Zahro  
NIM : 19102040027  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah (MD) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang sosial. Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

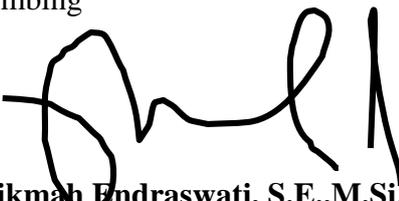
Yogyakarta, 16 Januari 2023

Mengetahui:

Ketua Jurusan

  
**H. M. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag, M.Si**  
NIP. 19770507 200003 2 001

Pembimbing

  
**Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si.**  
NIP. 19690227 200312 1 001

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatimatus Zahro  
NIM : 19102040027  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL YOGYAKARTA** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 16 Januari 2023

Yang menyatakan,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

Fatimatus Zahro  
19102040027

## SURAT PERNYATAAN BERHIJAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fatimatus Zahro  
Tempat dan Tanggal Lahir : Rembang, 01 Desember 2000  
NIM : 19102040027  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Alamat : Demangan, Yogyakarta  
No. HP : 087740903356

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 16 Januari 2023

Yang menyatakan,



Fatimatus Zahro  
19102040027

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

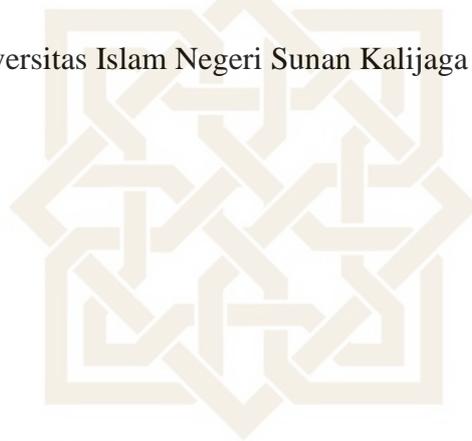
Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

Almamater Tercinta

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

**“Shoot for the moon. Even if you miss, you’ll land among the stars”**

**— Norman Vincent Peale**

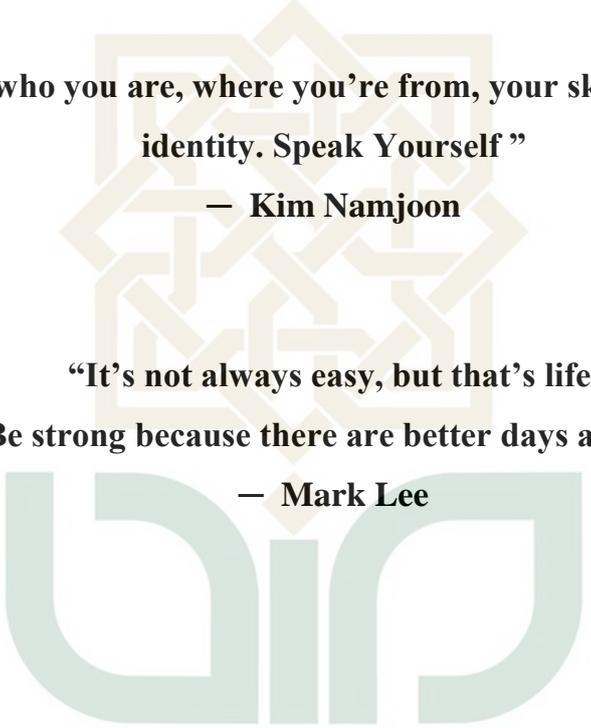
**“No matter who you are, where you’re from, your skin colour, gender  
identity. Speak Yourself ”**

**— Kim Namjoon**

**“It’s not always easy, but that’s life.**

**Be strong because there are better days ahead”**

**— Mark Lee**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, yang telah memberi kemudahan dan kelancaran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai yang diharapkan. Sholawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita, Baginda Agung Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi suri tauladan untuk kita semua, dan semoga kita semua mendapatkan syafaatnya kelak di yaumul akhir nanti, aamiiiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Hj Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H. M. Thoriq Nurmadiansyah, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dr. Hikmah Endraswati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik dan sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan meluangkan waktu hingga penulisan skripsi ini selesai.

5. Segenap Dosen Prodi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu, bimbingan, serta pengalaman selama proses perkuliahan.
6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Bapak Ir. R. Agus Irawan, MP selaku Kepala Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kemendagri Regional Yogyakarta beserta seluruh jajaran telah mengizinkan dan menyediakan informasi terkait penelitian ini.
8. Bapak Sunartana, SH selaku Kepala Sub Bagian Administrasi Kepegawaian PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta yang banyak membantu dalam menyediakan informasi terkait, sehingga terlaksananya penelitian ini.
9. Kedua orang tuaku, Bapak Sutaji dan Ibu Siti Marsiati yang tidak henti-hentinya memberikan semangat serta doa kepada saya, agar terus melangkah menggapai cita-cita sehingga saya termotivasi menjadi pribadi yang lebih baik, memberikan manfaat kepada sesama, agama dan Negara. Semoga dengan ini saya dapat menjadi pribadi yang sesuai dengan harapan Bapak dan Ibu.
10. Adikku tersayang Neza Khoirin Ni'mah dan keluarga besar yang selalu memberikan semangat, doa dan harapan serta kebahagiaan bagi penulis.
11. Mbak Salma Husniyati, S.Sos., M.A. yang selalu membantu dan memberikan dukungan demi kelancaran penulisan skripsi ini selesai.
12. Pak Nafi dan Nanda Lemon, bestie makan bakso dan mie ayam yang sudah membantu saya memberikan dukungan demi kelancaran penulisan skripsi ini selesai.

13. Sahabatku Dindoi, Si Man ana, Geha, dan teman-teman angkatan 19 Prodi Manajemen Dakwah yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terimakasih telah mambantu, mendoakan, dan selalu menjadi penyemangat satu sama lain dan saling menguatkan.
14. Keluarga Besar Kontrakan Ulala terimakasih sudah memberikan semangat, bantuan dan doanya ya. Khususnya mbak Fatguls patner skripsi saya, semogaa segera menyusul ya mba.
15. Terkhusus buat 7 bujang yang sedang berada di Korea sehat-sehat ya kalian. Terimakasih banyak telah memberikan support ke saya untuk bisa sampai ke tahap ini, my lovely Kim Namjoon, Kim Seok Jin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook sampai jumpa 2025 ya bangtan.
16. 7 bujang saya yang kedua Lee Jen0, Haechan, Na Jaemin, Jisung, Renjun, Zhong Chenle, Mark Lee.
17. Kepada pihak-pihak yang telah mendukung yang tidak dapat disebutkan peneliti satu persatu yang sudah memberikan bantuan langsung maupun tidak langsung.

Tidak adanya nama bukan bermaksud mengurangi rasa terimakasih peneliti, semoga Allah SWT membalas dengan baikan, melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Peneliti sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan guna perbaikan dimasa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

*Aamiin Ya Rabbal'Alamin.*

Yogyakarta, 10 Januari 2023

Peneliti,



Fatimatus Zahro  
NIM. 19102040027



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Fatimatus Zahro (19102040027). Skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta)”. Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *lingkungan kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan* secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh PNS Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta yang berjumlah 95 pegawai. Metode pengumpulan data melalui angket atau kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan SPSS 19.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama lingkungan kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Dan Kinerja Pegawai**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*Fatimatus Zahro (19102040027). This study with the title "The Influence of the Work Environment, Work Motivation, and Educational Background on Employee Performance (Case Study at the Yogyakarta Regional Center for Human Resource Development (PPSDM))". Da'wah Management Study Program, Faculty of Da'wah and Communication, Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta.*

*This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, and educational background partially or simultaneously on the performance of employees at the Yogyakarta Regional Center for Human Resource Development (PPSDM). The type of research used in this research is quantitative. The population and sample in this study were all PNS employees at the Yogyakarta Regional Human Resource Development Center (PPSDM), totaling 95 employees. Methods of data collection through questionnaires or questionnaires. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the sampling technique based on certain considerations. The data analysis method used in this study is Multiple Linear Regression using SPSS 19.0.*

*The results of this study indicate that partially the work environment, work motivation and educational background have a positive and significant influence on employee performance. Meanwhile, simultaneously or together the work environment, work motivation and educational background have a positive and significant influence on employee performance.*

***Keywords: Work Environment, Work Motivation, Educational Background, and Employee Performance***

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN TUGAS AKHIR</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BERHIJAB</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Kajian Pustaka.....	14
F. Kerangka Teori.....	23
1. Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja.....	23
2. Tinjauan tentang Motivasi Kerja .....	32
3. Tinjauan tentang Latar Belakang Pendidikan.....	37

4. Tinjauan tentang Kinerja Pegawai.....	43
G. Hipotesis.....	49
<b>BAB II METODE PENELITIAN.....</b>	<b>58</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	58
B. Sumber Data Penelitian .....	58
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	59
D. Teknik Pengumpulan Data .....	60
E. Definisi Operasional Variabel .....	61
F. Skala Pengukuran Penelitian.....	63
G. Instrumen Penelitian.....	66
H. Metode Analisis Data .....	68
1. Uji Validitas dan Uji reliabilitas .....	68
2. Uji Asumsi Klasik .....	69
3. Uji Hipotesis .....	71
<b>BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>73</b>
A. Letak Geografis .....	73
B. Sejarah Singkat PPSDM Kemendagri Regional Yogyakarta.....	73
C. Visi, Misi dan Tujuan PPSDM Regional Yogyakarta.....	75
D. Kedudukan, Tugas dan Fungsi .....	75
E. Susunan Organisasi .....	77
F. Tempat dan Waktu Penelitian .....	77
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>79</b>
A. Analisis Karakteristik Responden .....	79

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	79
2. Karakteristik Berdasarkan Usia Responden .....	80
3. Karakteristik Berdasarkan Lama kerja .....	81
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	81
1. Uji Validitas.....	81
2. Uji Reliabilitas.....	84
C. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	85
1. Uji Normalitas .....	85
2. Uji Multikolinearitas .....	86
3. Uji Heteroskedastisitas .....	88
D. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	89
E. Hasil Uji Hipotesis .....	91
1. Uji Simultan (Uji F).....	91
2. Koefisien Determinasi .....	92
3. Uji t (Uji Parsial) .....	93
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	95
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>104</b>
A. KESIMPULAN .....	104
B. SARAN .....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>107</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>113</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Data Laporan Indeks Kinerja Pegawai 6 bulan terakhir .....	10
Tabel 3. 1	Pengukuran Variabel.....	64
Tabel 3. 2	Skala Pengukuran.....	66
Tabel 4. 1	Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	78
Tabel 4. 2	Jenis Kelamin Responden .....	79
Tabel 4. 3	Usia Responden.....	80
Tabel 4. 4	Lama Kerja Responden .....	81
Tabel 4. 5	Hasil Uji Validitas.....	82
Tabel 4. 6	Hasil Uji Reliabilitas .....	84
Tabel 4. 7	Uji Normalitas .....	86
Tabel 4. 8	Uji multikolinearitas .....	87
Tabel 4. 9	Uji Heteroskedastisitas.....	88
Tabel 4. 10	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4. 11	Hasil Uji Koefisien Determinansi .....	93
Tabel 4. 12	Hasil Uji t.....	94
Tabel 4. 13	Hasil Uji F.....	91
Tabel 5. 1	Hasil Uji Hipotesis .....	106

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini perusahaan membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia menduduki posisi atau peran yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Tidak hanya itu, sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terikat dan terhubung. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang dipakai untuk menggerakkan faktor lainnya. Melihat betapa pentingnya peranan sumber daya manusia bagi perusahaan atau organisasi maka perusahaan atau organisasi dituntut untuk bisa mengoptimalkan dan mengelola serta mengatur sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik.<sup>1</sup>

Menurut Marihot,<sup>2</sup> pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung

---

<sup>1</sup> Rodi Ahmad Ginanja, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman", *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013), hlm. 1.

<sup>2</sup> Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), hlm. 2.

jawab yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola dengan profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan atau organisasi. Tidak wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja. Hal ini bisa terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Sangat disayangkan, jika sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.<sup>3</sup>

Sumber daya manusia juga memiliki fungsi yang penting dalam mendukung proses pencapaian kinerja pegawai menuju yang lebih baik. Tidak hanya membutuhkan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas, keberhasilan perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh hasil kerja atau tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan yang diamanahkan kepadanya.<sup>4</sup> Oleh karena itu kualitas kinerja pegawai perlu untuk

---

<sup>3</sup> Kasmawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sermani Steel Makassar", *Skripsi*, (Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar, 2014), hlm. 1.

<sup>4</sup> Angelia Steelyasinta Pareraway, Dkk.. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo", *Jurnal Emba*, Vol 6 No. 3, 2018, hlm. 1829.

ditingkatkan, karena mempertimbangkan kemampuan sumber daya manusia yang mampu mengatur dan mengelola sumber daya yang lainnya.<sup>5</sup>

Seiring dengan tumbuh berkembangnya suatu perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai yang dimiliki.<sup>6</sup> Hal ini karena keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya terutama pada kinerjanya. Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan seseorang yang diberikan oleh orang lain untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan yang dimiliki oleh seseorang.<sup>7</sup> Dalam hal ini, sumber daya manusia adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan professional maka akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan.

Apabila pegawai mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, maka pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk memecahkan masalahnya agar tujuan yang diinginkan tercapai. Jika tujuan yang diinginkan sudah tercapai, maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut. Sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan rendah, maka akan menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja pegawai akan timbul jika

---

<sup>5</sup> Winda Chairul Jannah.Malau, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara", *Skripsi*, (Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018), hlm. 1.

<sup>6</sup> Putri Monalisa Dewi, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)", *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020), hlm. 1.

<sup>7</sup> Nova Wahyuni Syafnur, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang Dan Bukittinggi", *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2019), hlm. 3.

pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh. Agama Islam mewajibkan setiap umatnya untuk terus berusaha dengan cara bekerja secara halal dan bersungguh-sungguh sehingga dapat mencapai kesejahteraan, kemakmuran dan kemaslahatan bersama. Bekerja adalah bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja, kita menunjukkan usaha kita untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT. Sebagaimana dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaannya, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*<sup>8</sup>

Dari ayat tersebut, dapat dipahami bahwasanya Allah SWT akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah manusia kerjakan. Artinya jika seseorang mengerjakan tugasnya atau pekerjaannya dengan baik serta menunjukkan kinerja yang baik pula bagi perusahaan atau instansinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula

---

<sup>8</sup> Al-Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/surah/9>, diakses pada tanggal 16 Januari 2022 pukul 07.00 WIB

dari apa yang dikerjakannya dan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan atau instansinya.<sup>9</sup>

Meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.<sup>10</sup> Faktor-faktor kinerja menurut Handoko dipengaruhi oleh motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.<sup>11</sup> Menurut Siagian bahwa, kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.<sup>12</sup>

Sedangkan menurut Kasmir yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasi, faktor lingkungan kerja, faktor budaya organisasi, kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.<sup>13</sup> Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil tiga

---

<sup>9</sup> Anafatun Walidah, “Strategi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 16 Ulu di Palembang”, *Skripsi*, (Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2015), hlm. 45.

<sup>10</sup> Putri Monalisa Dewi, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020), hlm. 5.

<sup>11</sup> Handoko, T.H, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE Press, 2001), hlm. 193.

<sup>12</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 12.

<sup>13</sup> Ingga Arifah Sari Utami, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bprs Madina Mandiri Sejahtera)”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020), hlm. 5.

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel independennya, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan.

Faktor yang pertama yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu Lingkungan Kerja. Dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu, lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya.<sup>14</sup> Lingkungan kerja berfungsi sebagai fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.<sup>15</sup>

Instansi hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang baik karena dengan lingkungan kerja yang dirasa nyaman maka akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan memastikan agar lingkungan kerja baik dan kondusif sehingga pegawai akan menjadi betah dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya

---

<sup>14</sup> Maludin Panjaitan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai", *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 2017, hlm. 1

<sup>15</sup> *Ibid.*, hlm. 6.

sehingga kepuasan kerja akan muncul yang akan mempengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin meningkat.<sup>16</sup> Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya dan suatu penghargaan serta kekompakan dalam bekerja.<sup>17</sup>

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, dimana motivasi kerja diberikan dengan tujuan untuk membangkitkan semangat pegawai sehingga dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya menjadi lebih giat lagi. Pemberian motivasi dapat dilakukan dengan cara memberikan perhatian khusus kepada para pegawai. Motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai akan lebih rajin dan semangat dalam bekerja. Namun, jika tingkat motivasi kerja yang rendah maka pegawai juga akan malas bekerja, tidak bersemangat, mudah menyerah bahkan bisa kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya.<sup>18</sup> Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam rangka mengarahkan dan menggerakkan para pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab

---

<sup>16</sup> Heri Supriyanto M. dan Djudi Mukzam, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 58 No. 1, 2018, hlm. 142.

<sup>17</sup> Abdul Hanafi dan Zulfikli, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, No. 2, 2018, hlm. 407.

<sup>18</sup> Heri Supriyanto M. dan Djudi Mukzam, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 58 No. 1, 2018, hlm. 142.

dan kesadaran dalam mencapai sasaran yang direncanakan. Jika pemberian motivasi terhadap pegawai sudah terlaksana, maka diharapkan pegawai akan lebih berprestasi dan kinerja pegawai semakin meningkat serta efektif dan efisien.<sup>19</sup>

Selain memperhatikan lingkungan kerja dan memberikan motivasi kerja pada pegawai melalui perhatian khusus, perusahaan sebelum menerima siapa saja pegawai yang akan bekerja, juga harus memperhatikan latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan merupakan faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Dwiyogi, latar belakang pendidikan merupakan suatu cara untuk sadar dalam membekali individu dengan pengalaman dan keterampilan sehingga individu tersebut dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.<sup>20</sup> Maka dari itu, perusahaan hendaknya melakukan seleksi pada latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh calon pegawai. Karena apabila seorang calon pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, maka secara tidak langsung perusahaan melihat bahwa calon pegawai tersebut memiliki intelektual yang tinggi. Latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang juga mempengaruhi pegawai dari segi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya. Karena nantinya jika pegawai tersebut sudah bergabung dengan perusahaan, maka tentunya

---

<sup>19</sup> Yayan Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Baskara Journal Of Business & Entrepreneurship*, Vol. 2, No. 1, 2019, hlm. 45-46.

<sup>20</sup> Dies Pra Ayura, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) (Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat)", *Artikel*, (Padang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2013), hlm. 4.

pegawai akan memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.<sup>21</sup> Didalam dunia pekerjaan, latar belakang pendidikan seseorang akan mempengaruhi pada kinerja pegawai itu sendiri. Latar belakang pendidikan merupakan faktor penting, karena dengan semakin tingginya pengetahuan seseorang maka ia memiliki wawasan yang dapat menangkap ide-ide yang muncul dan berinovasi kemudian akan mempengaruhi kinerjanya.<sup>22</sup>

Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta merupakan Unit Pelaksana Teknis di bidang pengembangan sumber daya manusia, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta merupakan tempat untuk melaksanakan Latihan Dasar (Latsar) bagi Calon Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hal tersebut, tentunya sumber daya manusia yang dimiliki harus mempunyai pengetahuan, kemampuan dan kinerja yang bagus. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta, nampaknya masih mengalami banyak kendala yang dihadapi karena masih

---

<sup>21</sup> Pitriyani, dan Abd. Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat", *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, Vol. 1, No. 1, 2020, hlm. 61.

<sup>22</sup> Nova Wahyuni Syafnur, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang Dan Bukittinggi", *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2019), hlm. 4.

terjadi pelanggaran pada pegawai yang mengakibatkan tingkat kinerja pegawai mengalami penurunan.

Seiring dengan berkembangnya teknologi, kinerja pegawai dinilai melalui aplikasi Sikerja. Indeks kinerja pegawai akan semakin maksimal dengan capaian *output* yang terukur dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga capaian target kinerja terpenuhi. Jika sudah terpenuhi, pegawai akan mendapatkan besaran tunjangan kerja yang diterima sesuai dengan presentase indeks yang diperoleh. Tunjangan kinerja diberikan berdasarkan pada dua aspek yaitu aspek disiplin dan aspek kinerja. Namun, apabila pegawai yang kinerjanya tidak maksimal, maka akan berpengaruh pada penurunan indeks kinerja yang mengakibatkan pemberian *punishment* berupa potongan tunjangan sebesar 1% setiap penurunan angka kinerjanya.

**Tabel 1. 1 Data Laporan Indeks Kinerja Pegawai 6 bulan terakhir**

No.	Bulan/tahun	100 %	< 100 %
1	April 2022	51 pegawai	46 pegawai
2	Mei 2022	61 pegawai	36 pegawai
3	Juni 2022	56 pegawai	41 pegawai
4	Juli 2022	64 pegawai	33 pegawai
5	Agustus 2022	66 pegawai	31 pegawai
6	September 2022	63 pegawai	34 pegawai

Sumber: Kepegawaian PPSDM Regional Yogyakarta

Berdasarkan hasil dari tabel laporan indeks kinerja pegawai, dapat diketahui bahwasanya dalam enam bulan terakhir angka jumlah indeks kinerja pegawai masih ada yang tidak mencapai 100%. Permasalahan tersebut tentu mempengaruhi *outcome* atau hasil kinerja pegawai karena kinerjanya akan menurun dan berdampak pada jumlah tunjangan yang diterima oleh pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan bidang

Kepegawaian, indeks kinerja pegawai menurun karena tidak tercapainya *output* kinerja, yaitu aspek kedisiplinan. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti adanya presensi yang fluktuatif, karena masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan, beberapa pegawai absen pada saat jam kerja, pindah kerja dan kurang bersemangat di dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Disamping itu, faktor lainnya seperti kondisi lingkungan kerja di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung dan juga wawancara dengan bidang kepegawaian ditemukan bahwa terdapat fasilitas kerja yang belum sepenuhnya terpenuhi standarnya terutama dimana banyak pegawai mengeluhkan kondisi ruang kerja yang terlalu sempit dan kurang rapi serta penerangan yang kurang sehingga menyebabkan ruangan menjadi kurang terang.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diteliti adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta?
3. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Tercapainya tujuan penelitian ini akan memberikan beberapa manfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.

Diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan bahan evaluasi dalam mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik di masa mendatang serta mampu meningkatkan kedisiplinan bagi pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta agar kinerjanya semakin baik lagi.

2. Bagi program studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sarana penambah informasi bagi para pembaca guna meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan, serta sebagai sumber tambahan dan bahan pembandingan jika terdapat peneliti yang melakukan penelitian dengan tema yang serupa.

### 3. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan peneliti, dan sebagai sarana mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang telah diperoleh saat perkuliahan.

### 4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan pembandingan terkait dengan hasil penelitian ketika hendak melakukan penelitian dengan tema atau variabel yang sama.

## E. Kajian Pustaka

Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta. Secara khusus penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya. Ada beberapa penelitian yang serupa yang memiliki keberkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis antara lain:

1. **Skripsi** penelitian oleh Putri Monalisa Dewi, pada tahun 2020 dengan judul *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan, Dan Motivasi Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”*.<sup>23</sup> Lokasi penelitian ini pada PT. Bank Madina Syariah Yogyakarta. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif,

---

<sup>23</sup> Putri Monalisa Dewi, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020).

dengan sampel sebanyak 31 orang pegawai. Metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, kemudian data dianalisis dengan regresi linier berganda. Menggunakan SPSS versi 16.00 sebagai alat analisis. Hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Sedangkan variabel yang lain yaitu pengetahuan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada:

- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
  - b. Objek penelitian terdahulu di Bank Madina Syariah Yogyakarta, sedangkan penelitian ini objeknya di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
  - c. Dalam penelitian ini tidak terdapat variabel pengetahuan, akan tetapi menggunakan Lingkungan kerja.
2. **Skripsi** penelitian karya Ingga Arifah Sari Utami pada tahun 2020, dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)*”.<sup>24</sup> Dalam penelitian ini, variabel dependen

---

<sup>24</sup> Ingga Arifah Sari Utami, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bprs Madina Mandiri Sejahtera)”, *Skripsi*,

yaitu kinerja pegawai. Sedangkan variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Populasi dan sampel yang dipakai sebanyak 32 orang pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada:

- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
- b. Objek penelitian terdahulu di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera, sedangkan penelitian ini objeknya di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
- c. Dalam penelitian tidak terdapat variabel independen Budaya Organisasi, akan tetapi menggunakan Latar Belakang Pendidikan.

3. *Skripsi* penelitian karya M. Mursyid Al Arifi tahun 2021 dengan judul “*Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (studi kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)*”.<sup>25</sup> Penelitian ini dilakukan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai pada Bank Madina Syariah Yogyakarta yang berjumlah 30 pegawai, dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, jadi seluruh pegawai Bank Madina Syariah Yogyakarta dapat mengisi kuesioner. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dalam penelitian ini ialah menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada alat analisis SPSS versi 22.00. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan motivasi dan kemampuan tidak memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada:
- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2021, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.

---

<sup>25</sup> M. Mursyid Al arifi, “*Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai (studi kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)*, *Skripsi*, ( Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021).

- b. Dalam penelitian dahulu melakukan penelitian dengan empat variabel independen dan satu variabel dependen, tetapi dua variabel independen yang diteliti berbeda. Penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan peneliti mengambil variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Latar belakang pendidikan terhadap kinerja.
  - c. Objek penelitian. Dalam penelitian dahulu di Bank Madina Syariah Yogyakarta, sedangkan penelitian ini di PPSDM Regional Yogyakarta.
4. **Skripsi** penelitian karya Titik Husnawati Amini pada tahun 2020 dengan judul *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kepribadian, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)”*.<sup>26</sup> Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi menjadi sampel yakni berjumlah 33 pegawai. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan proses wawancara. Metode analisis data yang digunakan yakni uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji

---

<sup>26</sup> Titik Husnawati Amini, *“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kepribadian, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)”*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020).

hipotesis dengan menggunakan Aplikasi IBM SPSS Versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun secara parsial menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan pengalaman kerja, dan kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada:

- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
- b. Objek penelitian terdahulu di Bank Madina Syariah Yogyakarta, sedangkan penelitian ini objeknya di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
- c. Dalam penelitian dahulu melakukan penelitian dengan empat variabel independen dan satu variabel dependen, tetapi dua variabel independen yang diteliti berbeda. Penelitian terdahulu menggunakan Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kepribadian, Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sedangkan peneliti mengambil variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai.

5. **Jurnal** penelitian karya Yayan Yanuari, 2019 dengan judul penelitian “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”.<sup>27</sup> Faktor – faktor tersebut yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode Data dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan metode deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada tahun penelitian terdahulu yaitu pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
6. **Jurnal** penelitian karya Heri Supriyanto dan M. Djudi Mukzam, pada tahun 2018 dengan judul penelitian “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)*”.<sup>28</sup> Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Responden berjumlah 61 orang dan menggunakan teknik pengambilan

---

<sup>27</sup> Yayan Yanuari, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Baskara Journal Of Business & Entrepreneurship*, Vol. 2, No. 1, 2019.

<sup>28</sup> Heri Supriyanto M. dan Djudi Mukzam, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 58 No. 1, 2018.

sampel non probability sampling. Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan 2 (dua) variabel bebas yaitu (1) motivasi kerja, dan (2) lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berdasar hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada:

- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
- b. Objek penelitian terdahulu di LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang, sedangkan penelitian ini objeknya di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
- c. Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan *non probability sampling*. Sedangkan penelitian ini menggunakan *purposive sampling*.

7. **Jurnal** penelitian karya M Bambang Priatama, dkk., pada tahun 2020, dengan judul “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau*”. Tujuannya adalah untuk mengetahui efek langsung dari latar belakang pendidikan dan seleksi, terhadap kompetensi dan kinerja tenaga lapangan dengan pengawasan sebagai variabel moderasi. Penelitian ini mengambil Sampel sebanyak 128 orang. Variabel yang digunakan adalah latar belakang pendidikan, seleksi, kompetensi dan kinerja dan pengawasan. Data dianalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dioperasikan melalui program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan seleksi, terhadap kompetensi tenaga lapangan. Dan secara simultan terdapat pengaruh latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kompetensi. Serta terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja yang dimoderasi dengan pengawasan. Semakin baik pengawasan maka kompetensi tenaga lapangan semakin meningkat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada:
- a. Tahun penelitian terdahulu pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022.
  - b. Objek penelitian terdahulu di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau sedangkan penelitian ini objeknya di Pusat

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.

- c. Dalam penelitian dahulu melakukan penelitian dengan dua variabel independen dan dua variabel dependen.

## F. Kerangka Teori

### 1. Tinjauan Tentang Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh langsung terhadap pembentukan serta peningkatan pegawai yaitu adalah lingkungan kerja. Terdapat beberapa pendapat mengenai lingkungan kerja diantaranya yaitu menurut Darmadi,<sup>29</sup> lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekeliling pegawai sehingga akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban kerja yang telah diberikan kepadanya, yang termasuk dalam lingkungan kerja seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.<sup>30</sup>

Sedangkan menurut Mangkunegara,<sup>31</sup> lingkungan kerja adalah semua unsur baik dari lingkungan kerja fisik, bentuk psikologis, dan hukum kerja yang dapat mempengaruhi tingkat

---

<sup>29</sup> Darmadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang", *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 3, No. 3, 2020, hlm. 242.

<sup>30</sup> Susanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Sat Nusapersada Tbk", *Skripsi*, (Batam : Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam, 2021), hlm. 10.

<sup>31</sup> Mangkunegara, A.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013) hlm. 105.

kepuasaan kerja dan seberapa produktifnya pegawai tersebut. Pendapat lain dari Heizer dan Render bahwa lingkungan kerja sebagai lingkungan fisik di mana para pegawai bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka.<sup>32</sup> Sutrisno juga mengungkapkan, lingkungan kerja yaitu segala fasilitas dan alat kerja yang terdapat di sekitar pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi terlaksananya suatu pekerjaan.<sup>33</sup> Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai.

#### b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto,<sup>34</sup> yang mengutip dalam thesis karya Dharmawan, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja yang meliputi segi fisik dan segi psikis. Segi fisik yaitu seluruh hal yang berkaitan dengan segi fisik dalam lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang berkaitan dengan segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dipahami dengan panca

---

<sup>32</sup> Heizer J, & Render B, *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan Dan Rantai Pasokan, Edisi 11*, (Jakarta : Salemba Empat, 2015), hlm. 467.

<sup>33</sup> Sutrisno E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 118.

<sup>34</sup> Ignasius Wursanto, *Dasar –Dasar Ilmu Organisasi, Edisi dua*, (Yogyakarta: Andi, 2009).

indera.<sup>35</sup> Sedangkan menurut Sedarmayanti<sup>36</sup> menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) lingkungan kerja fisik

Segala situasi yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan yang berkaitan langsung dengan pegawai dan lingkungan umum atau biasa disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini termasuk hal yang penting untuk diberikan perhatian karena dapat mempengaruhi hubungan yang terjalin dengan sesama anggota. Lingkungan

---

<sup>35</sup> I Made Yusa Dharmawan, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Hotel Nikki Denpasar", *Thesis*, (Densapar: Program Magister , Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Udaya Denpasar, 2011), hlm. 59.

<sup>36</sup> Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Prokdutivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga, (Bandung: Mandar Maju, 2011).

kerja yang baik, akan meningkatkan antusiasme pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan hendaknya menciptakan kondisi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri, tidak ada kecanggungan yang dapat timbul antara bawahan dengan atasan, maupun sesama rekan kerja. Tidak hanya itu, lingkungan kerja yang baik juga bisa di dapat dari proses penciptaan kreativitas dan inovatif yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan agar pegawai mendapat motivasi serta semangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>37</sup>

#### c. Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak, lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau dapat disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut.<sup>38</sup>

##### 1) Pelayanan Kerja.

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja.

Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga

---

<sup>37</sup> Syaiful Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Siti Maisarah Hasibuan)", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*: Vol 1, No. 1, 2018, hlm. 74-75.

<sup>38</sup> Burhan Simanjuntak, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: PT. Remaja Yosda Karya, 2003), hlm. 39.

nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

## 2) Kondisi Kerja.

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

## 3) Hubungan Pegawai.

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

## d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti,<sup>39</sup> indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

### 1) Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:

---

<sup>39</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2017), hlm. 30.

a) Penerangan cahaya

Penerangan didalam ruangan berguna untuk memberi kenyamanan bagi pegawai yang bekerja, dan penerangan diruangan bisa didapatkan dari secara alami seperti sinar matahari, atau dari lampu ruangan kerja. Hal ini bertujuan untuk memprioritaskan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

b) Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi

keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f) Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak

teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

g) Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h) Tata warna

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

i) Dekorasi tata letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j) Musik

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja

k) Keamanan

Seseorang akan merasa senang apabila dapat datang ke tempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya dengan rasa aman. Salah satu penyebab kinerja tidak optimal adalah tidak amannya kondisi kerja yang akan menyebabkan terjadinya kesalahan dalam melaksanakan tugas.<sup>40</sup>

2) Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain:

a) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.

---

<sup>40</sup> Bheno Benjiro Falah Zayd1, Habiburahman, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pt.Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19", *Sibatik Journal*, Vol. 1 No.3, 2022, hlm. 296.

b) Hubungan kerja antar rekan kerja

Adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.<sup>41</sup>

## 2. Tinjauan tentang Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pemberian motivasi kerja kepada pegawai sangat penting karena pegawai akan bersemangat sehingga tugas yang dibebankan kepadanya bisa terselesaikan dengan mudah dan baik. Beberapa ahli mengungkapkan pengertian motivasi kerja salah satunya yaitu pengertian motivasi menurut Wibowo adalah sebuah dorongan pada serangkaian proses perilaku manusia dalam mewujudkan tujuan.

Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi untuk membangkitkan, mengarahkan, menjaga menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.<sup>42</sup>

Sedangkan menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

---

<sup>41</sup> Burhannudin, dkk., “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin”, *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8 No. 2, 2019, hlm. 195.

<sup>42</sup> Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 1-2*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2004), hlm. 323.

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>43</sup> Rivai dan Veithzal mengemukakan motivasi adalah serangkaian nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang ada pada diri individu yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.<sup>44</sup> Dari beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian suatu dorongan pada pegawai dengan tujuan agar terciptanya semangat dalam bekerja sama, bekerja, melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

b. Tujuan motivasi kerja

Menurut Hasibuan,<sup>45</sup> tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.

---

<sup>43</sup> Hasibuan, M, *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 95.

<sup>44</sup> Rivai, dan Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 455.

<sup>45</sup> Hasibuan, M. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksar, 2009), hlm. 146.

- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-jenis motivasi kerja

Menurut Hasibuan,<sup>46</sup> ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan negatif:

1) Motivasi positif

Motivasi positif disini maksudnya adalah manajer memberikan motivasi kepada bawahannya dengan memberikan *reward* kepada mereka yang sudah produktif di atas standar. Dengan adanya motivasi yang positif ini, maka kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan adanya semangat kerja yang tinggi yang ditimbulkan akibat pemberian motivasi ini.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif disini maksudnya adalah manajer ketika memberikan motivasi pegawai dengan penerapan hukuman yang berlaku jika pegawai melakukan suatu kesalahan. Memotivasi dengan cara ini menimbulkan semangat kerja pegawai tetapi hanya dalam jangka waktu yang pendek karena

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, hlm. 150.

pegawai takut akan hukum yang akan diterima. Tetapi jika diterapkan dalam jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik.

#### d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut pendapat Abraham Maslow dalam Stephen P. Robbins<sup>47</sup> indeks motivasi kerja mencakup lima syarat, yaitu:

##### 1) Kebutuhan Fisik dan Biologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan manusia yang paling dasar yaitu kebutuhan mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam konteks ini, kompensasi menjadi kebutuhan fisiologis pegawai sehingga manajemen harus memberikan gaji yang sesuai kepada pegawai guna membeli kebutuhan pokok, seperti pegawai diberi waktu untuk istirahat, dan makan yang cukup. Memenuhi kebutuhan fisik ini dapat merangsang seseorang berperilaku dan bekerja dengan giat.

##### 2) Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan (*Safety and security needs*)

Apabila kebutuhan fisiologis *relative* sudah terpuaskan maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, lingkungan

---

<sup>47</sup> Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip perilaku organisasi, Ed. 5*, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm. 56.

hidup, dan jaminan akan hari tua pada saat seseorang tidak lagi bekerja.

- 3) **Kebutuhan Rasa Memiliki atau Sosial (*Affiliation or acceptance needs*).**

Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil, Ia selalu membutuhkan hidup berkelompok. Kebutuhan sosial dibutuhkan karena merupakan alat untuk berinteraksi sosial, serta dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat dilingkungannya.

- 4) **Kebutuhan dan Penghargaan (*Esteem or status needs*)**

Kebutuhan akan keinginan untuk dihormati, dihargai dan diberi penghargaan bagi pegawai yang berprestasi. Oleh karena itu, manajer harus memberikan penghargaan atau *reward* dan promosi bagi pegawai yang telah bekerja dengan baik.

- 5) **Aktualisasi diri (*Self actualization*)**

Kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin

perusahaan yang menyelenggarakan pendidikan dan juga pelatihan.<sup>48</sup>

### 3. Tinjauan tentang Latar Belakang Pendidikan

#### a. Pengertian latar belakang pendidikan

Pendidikan memegang kunci dalam menentukan baik dan buruknya kualitas sumber daya manusia. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka dibutuhkan pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan sesuai yang dibutuhkan. Karena tinggi rendahnya tingkat pendidikan akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja seorang pegawai. Agar kinerja pegawai baik, maka diperlukan adanya tenaga kerja sesuai dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang bagus, akan berdampak baik seperti nilai-nilai kognitif, efektif dan psikomotorik kepada setiap sumber daya manusia tersebut.

Disamping itu, pendidikan memberikan pengetahuan atau wawasan yang luas guna melakukan pembaharuan yang dirasa perlu pada sistem yang ada di perusahaan sehingga pegawai akan lebih berinisiatif untuk berinovasi.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Krisnawati Wiji Rahayu, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur", *Jurnal Ekonomia*, Vol 6, No 1, 2017, hlm. 6.

<sup>49</sup> Nasyiatul Faridah dan Lailatul Hikmah, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia", *JPSDA: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam* Vol. I, No 1, 2021, hlm. 76.

Menurut Hasbullah pendidikan diartikan sebagai sebuah usaha untuk menumbuhkan serta meningkatkan kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat yang ada. Sehingga dengan pendidikan yang kita terima akan membentuk karakter atau pribadi manusia yang lebih baik. Hasbullah juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan sebuah usaha yang dilaksanakan oleh individu atau kelompok orang lain agar menjadi pribadi yang lebih dewasa atau mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi dalam segi mental. Dari pendapat di atas dapat diartikan bahwa latar belakang pendidikan seseorang mempengaruhi karakter pribadi seseorang.<sup>50</sup>

Menurut Sedarmayanti dalam Dienul Ihsan berpendapat bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir.<sup>51</sup> Sedangkan menurut Hasibuan,<sup>52</sup> pendidikan adalah sebuah proses untuk meningkatkan atau memperbaiki keahlian secara keseluruhan. Dengan begitu pegawai yang mendapatkan pendidikan secara berencana sesuai dengan prosedur cenderung

---

<sup>50</sup> Pitriyani, Abd. Halim, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat", *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)* Vol. 1, No. 1, 2020, hlm. 60-61.

<sup>51</sup> Dienul Ihsan, "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pusri Perkapalan Dan Pengantongan Palembang", *Skripsi*, 2008.

<sup>52</sup> Hasibuan, M. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksar, 2009), hlm. 54.

lebih bekerja secara profesional jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi yang tidak melakukan pelatihan sebelumnya. Menurut Notoatmodjo dalam jurnal Novalasari mengemukakan latar belakang pendidikan merupakan suatu cara yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok atau masyarakat agar mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Pendidikan bisa diraih dengan berbagai macam cara, salah satunya pendidikan di sekolah.<sup>53</sup>

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan

Menurut Notoatmodjo dalam jurnal Novalasari<sup>54</sup>, faktor-faktor yang mempengaruhi Latar Belakang Pendidikan adalah sebagai berikut:

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian atau cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Menurut Notoatmodjo,

---

<sup>53</sup> Novalasari, dan Tedi Pitri, "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Ikonoa Warehouse", *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1, 2021, hlm. 72.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hlm. 73.

pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berpesan serta dalam pembangunan pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi.

#### 2) Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu.

#### 3) Umur

Umur adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya.

#### 4) Faktor Lingkungan

Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

## 5) Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi.

### c. Indikator Latar Belakang Pendidikan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan.<sup>55</sup>

#### 1) Jenjang pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan.<sup>56</sup>

Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

a) Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan awal selama sembilan tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

b) Pendidikan atas, adalah jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.

---

<sup>55</sup> M Bambang Priatama, dkk., "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau", *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, Vol. 10 No. 2, 2020, hlm. 181.

<sup>56</sup> Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), hlm. 3.

c) Pendidikan tinggi, adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

## 2) Spesifikasi/jurusan keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah kesesuaian latar belakang individu sebelum direkrut oleh perusahaan. Perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi dan jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.<sup>57</sup> Dengan demikian, pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tingkat pendidikan seseorang secara umum dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai. Sudah menjadi hal umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang pegawai. Hal tersebut dikarenakan pendidikan merupakan hal yang penting bagi dunia kerja. Pendidikan juga merupakan hal yang dapat membangun sebuah negeri, pendidikan yang baik akan

---

<sup>57</sup> Khornelis Dehotman, "Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Watgtamwil Di Provinsi Riau", *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, Vol. 1, No. 2, 2016, hlm. 226.

melahirkan generasi yang baik dan berkompeten begitu pula sebaliknya.<sup>58</sup>

#### 4. Tinjauan tentang Kinerja Pegawai

##### a. Pengertian kinerja pegawai

Pengertian kinerja menurut Hasibuan menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya.<sup>59</sup> Menurut Mangkunegara bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>60</sup> Mathis dan Jackson menyatakan bahwa, kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai.<sup>61</sup>

Sedangkan menurut Robbins yaitu “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan”.<sup>62</sup> Menurut

---

<sup>58</sup> Nova Wahyuni Syafnur, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang Dan Bukittinggi”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2019), hlm. 18-20.

<sup>59</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 105.

<sup>60</sup> Anwar P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2006), hlm. 67.

<sup>61</sup> Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 378

<sup>62</sup> Stephen P. Robbins, dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, (Jakarta : Salemba Empat, 2008).

Emron Edison kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>63</sup>

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu capaian yang berhasil diperoleh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan kepadanya berdasarkan suatu peraturan perusahaan tertentu.

b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir yaitu sebagai berikut:<sup>64</sup>

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu pula sebaliknya.

---

<sup>63</sup> Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesatu*, (Bandung : Afabeta, 2016), hlm. 190.

<sup>64</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 189.

### 3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat.

### 4) Kepribadian

Jika seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, tentunya akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh dengan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

### 5) Motivasi kerja

Dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. semakin seseorang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerja juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

### 6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, memerintah dan mengelola bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

### 7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan atau norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Perasaan puas atau senang setelah melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Keterikatan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya dengan sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernardin & Russel<sup>65</sup> untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain: (1) *quality*, (2) *quantity*, (3) *timeliness*, (4) *cost effectiveness*, (5) *need for supervision*, (6) *interpersonal impact*.<sup>66</sup>

1) *Quality* (kualitas)

Tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna, dengan kata lain melaksanakan tugas dengan cara yang ideal atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2) *Quantity* (kuantitas)

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.

3) *Timeliness* (ketepatan waktu)

Tingkat dimana semua kegiatan dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

---

<sup>65</sup> Bernardin, H. John, & Russel, E.A. 1993. Human Resources Management, An Experiential Approach, Mc Graw Hill International Editions, Mac Graw Hill Book Co. Singapore, hlm. 383.

<sup>66</sup> Bimo Ariotedjo, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No.2, 2014, hlm. 415.

4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya)

Tingkatan di mana sumber daya organisasi, (seperti: manusia, keuangan, teknologi, bahan baku), dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh target atau keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5) *Need for supervision* (Kemampuan Bekerja Tanpa Pengawasan)

Tingkat dimana pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa adanya bantuan pengawas atau menghindari pendampingan pengawas, atau menghindari hasil yang tidak diinginkan.

6) *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan)

Tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Andrey Satya Darmawan, Dkk., “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan (APJ) Malang)”, *JAB (Jurnal Administrasi Bisnis)*, Vol. 36 No. 1, 2016, hlm. 3-4.

## G. Hipotesis

Hipotesis menurut sugiyono adalah jawaban sementara dari rumusan masalah peneliti.<sup>68</sup> Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang penulis rangkum, maka penulis menemukan:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Belajar, Dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai merupakan bagian yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan kinerja yang baik, sebuah perusahaan mampu untuk berkembang ke arah positif sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sebaliknya jika kinerja karyawan buruk, perusahaan akan mengalami kerugian dan tidak bisa berkembang. Menurut Kasmir yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain yaitu faktor lingkungan kerja, pengetahuan, dan motivasi kerja.<sup>69</sup> Perusahaan hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang baik karena dengan lingkungan kerja yang dirasa nyaman maka akan mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Disamping itu, pemberian motivasi terhadap pegawai juga menjadi sangat penting. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena keinginan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang semakin baik. Hal ini juga tidak lepas dari pengetahuan

---

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 134.

<sup>69</sup> Ingg Ariefah Sari Utami, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bprs Madina Mandiri Sejahtera)", *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020), hlm. 5.

yang dimiliki pegawai didukung dengan latar belakang pendidikan yang sudah didapat, sehingga pegawai akan lebih mudah memahami pekerjaan yang diberikan maka kinerja juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus Wijaya pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamadukkelleng Kabupaten Wajo”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Dolly V.P Sitanggang pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Raden Rijanto pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak)”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa pengalaman kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Mardhiah pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Banda Aceh”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa latar belakang pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Lingkungan kerja menurut Darmadi,<sup>70</sup> adalah sesuatu yang berada di sekeliling pegawai sehingga akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban kerja yang telah diberikan kepadanya, yang termasuk dalam lingkungan kerja seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.<sup>71</sup> Apabila lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai seperti lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, fasilitas AC, kondisi ruangan yang rapi, sirkulasi udara yang ada di kantor serta lingkungan kerja non fisik seperti hubungan

---

<sup>70</sup> Darmadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang”, *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 3, No. 3, 2020, hlm. 242.

<sup>71</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*, (Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2016), hlm. 189.

antara pegawai yang harmonis juga kerja sama dalam *team work* yang terjalin telah mendukung kinerja pegawai dan membuat pegawai merasa nyaman, maka pegawai dapat bekerja secara optimal dan akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Demikian pula sebaliknya, jika lingkungan kerja yang berada disekitar pegawai tidak baik dan tidak mendukung untuk dapat bekerja secara optimal, maka kinerja pegawai akan menurun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ridho Adnan Wiranto pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut juga didukung oleh M. Mursyid Al Arifi pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Deby Wahyu Priambodo pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Gender, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Di BTN Syariah

Yogyakarta”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>72</sup> Motivasi erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Karena pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada yang memiliki motivasi tinggi dan ada yang memiliki motivasi yang rendah. Apabila seseorang termotivasi akan menunjukkan usaha dan kerja keras sehingga kinerjanya akan meningkat. Namun sebaliknya, jika motivasi pegawai rendah, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai tersebut.

---

<sup>72</sup> M Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 95.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endang, pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank NTB Syariah KC Dompus)”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Livia Andita Putri pada tahun 2021 dengan judul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformal, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Nuri Ambar Watisari pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.

#### 4. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan prestasi akademik yang telah diraih oleh pegawai selama masa pendidikan maka akan menjadi tolak ukur pemberian amanah pekerjaan dan tanggung jawab dengan tepat sehingga memudahkan pegawai dalam memahami pekerjaan yang diberikan dan mencapai tujuan instansi.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wibowo bahwa latar belakang pendidikan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai. Latar belakang pendidikan menjadi satu dasar penempatan calon kandidat pegawai pada bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahrotul Mufida pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ari Firmansyah pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang Pendidikan Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan KUD Pakis Malang)”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa latar belakang pendidikan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Febriana Handayani pada tahun “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”, hasil penelitian yang diperoleh menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara menyeluruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
3. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
4. Variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.
5. Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,405. Berdasarkan nilai tersebut dapat diartikan bahwa seluruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,405 atau sebesar

40,5%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yaitu sebesar 59,5% (100%-40,5%).

## B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi instansi perlu adanya memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai, seperti dekorasi ruang kerja yang rapi sehingga pegawai akan nyaman dalam bekerja. Instansi juga perlu meningkatkan lagi motivasi kerja pegawai, seperti pemberian *reward* bagi pegawai yang berprestasi, penempatan pegawai sesuai dengan jurusan dengan bidang bekerja juga akan mempermudah dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sehingga pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan.
6. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah variabel lain yang berbeda dari penelitian ini yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti variabel budaya organisasi, kemampuan/keahlian, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

**Tabel 5. 1 Hasil Uji Hipotesis**

	<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil</b>
H <sub>1</sub>	Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.	<b>Diterima</b>
H <sub>2</sub>	Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.	<b>Diterima</b>
H <sub>3</sub>	Latar Belakang Pendidikan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.	<b>Diterima</b>
H <sub>4</sub>	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Belajar (X2), Dan Latar Belakang Pendidikan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta.	<b>Diterima</b>

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/surah/9>, diakses pada tanggal 16 Januari 2022 pukul 07.00 WIB
- Amini, Titik Husnawati, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kepribadian, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta), *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.
- Arifi, M. Mursyid Al, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta), *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021.
- Ariotedjo, Bimo, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 2, No.2, 2014.
- Ayura, Dies Pra, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pendidikan Berkelanjutan, Komitmen Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) (Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Barat), *Artikel*, Padang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang, 2013.
- Bahri, Syaiful, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Siti Maisarah Hasibuan)", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*: Vol 1, No. 1, 2018.
- Bernardin, H. John, & Russel, J.E.A. *Human Resources Management, An Experiential Approach, Mc Graw Hill International Editions*, Singapore: Mac Graw Hill Book Co, 1993.
- Burhannudin, dkk., "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin", *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8 No. 2, 2019.
- Darmadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang", *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 3, No. 3, 2020.
- Darmawan, Andrey Satya, Dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai PT. PLN (Persero)

Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan (APJ) Malang”, *JAB (Jurnal Administrasi Bisnis)*, Vol. 36 No. 1, 2016.

Dehotman, Khornelis, “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Watgtamwil Di Provinsi Riau”, *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, Vol. 1, No. 2, 2016.

Dewi, Putri Monalisa, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengetahuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta), *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

Dharmawan, I Made Yusa, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Hotel Nikki Denpasar, *Thesis*, Densapar: Program Magister , Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Udaya Denpasar, 2011.

Edison, Emron, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesatu*, Bandung : Afabeta, 2016.

Efendi, Marihot Tua, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Grasindo, 2005.

Faridah, Nasyiatul, dan Lailatul Hikmah, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia”, *JPSDA: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam* Vol. I, No 1, 2021.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 2*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Semarang: Universitas Diponegoro, 2016.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan IV*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

Ginanja, Rodi Ahmad, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.

Hanafi, Abdul dan Zulfikli, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, No. 2, 2018.

- Handoko, T.H, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE Press, 2001.
- Hasibuan, M, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hasibuan, M. S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksar, 2009.
- Heizer, Jay & Render B, *Manajemen Operasi : Manajemen Keberlangsungan Dan Rantai Pasokan, Edisi 11*, Jakarta : Salemba Empat, 2015.
- Heri, Supriyanto M, dan Djudi Mukzam, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 58 No. 1, 2018.
- Ihsan, Dienul, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pusri Perkapalan Dan Pengantongan Palembang”, *Skripsi*, 2008.
- Ilhamuddin, dkk., “Analisa Profil Jabatan dan Collective Self Esteem Pada Pencapaian Peak Performance Pegawai Negeri Sipil”, *Jurnal Mediapsi*, Vol. 2, No. 1, 2016.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen. Edisi 1. Cetakan ke-12*, Yogyakarta: BPFPE, 2014.
- Jannah, Winda Chairul, dan Malau, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara, *Skripsi*, Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2018.
- Kasmawati, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sermani Steel Makassar, *Skripsi*, (Makassar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Alauddin Makassar, 2014.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)-Cetakan Kesatu*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, 2016.
- Lupiyoadi, Rambat, dan Bramulya Ridho Ikhsan, *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Mangkunagara, A.p, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakaarya, 2011.

- Mangkunegara, A.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mangkunegara, Anwar P., *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2006.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Novalasari, dan Tedi Pitri, “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Ikonoa Warehouse”, *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1, 2021.
- Panjaitan, Maludin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai”, *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 2017.
- Pareraway, Angelia Steelyasinta, Dkk.. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo”, *Jurnal Emba*, Vol 6 No. 3, 2018.
- Pitriyani, dan Abd. Halim, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat”, *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, Vol. 1, No. 1, 2020.
- Priatama, M Bambang, dkk., “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau”, *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, Vol. 10 No. 2, 2020.
- Priyanto, Dwi, *Mandiri belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution)*, Yogyakarta : MediaKom, 2008.
- Purnomo, Aldy Rochmat, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, Yogyakarta: Fadilatama, 2016.
- Rahayu, Krisnawati Wiji, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”, *Jurnal Ekonomia*, Vol 6, No 1, 2017.
- Rivai, dan Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*, Jakarta : Salemba Empat, 2008.

- Robbins, Stephen P., *Prinsip-prinsip perilaku organisasi, Ed. 5*, Jakarta: Erlangga, 2002.
- Sabar, Rutoto, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Kudus: FKIP Universitas Muria Kudus, 2007.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2017.
- Sedarmayanti, *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga*, Bandung: Mandar Maju, 2011.
- Siagian, Sondang P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Simanjuntak, Burhan, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: PT. Remaja Yosda Karya, 2003.
- Suffah, Roviqotus, "Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan Dan Kebijakan Dividen Pada Nilai Perusahaan", *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* : Volume 5, Nomor 2, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: CV Alfabeta, 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabet, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&G*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Susanti, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Sat Nusapersada Tbk, *Skripsi*, Batam : Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam, 2021.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Syafnur, Nova Wahyuni, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang Dan Bukittinggi, *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2019.

*Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Semarang: Aneka Ilmu, 2003.

Utami, Ingga Arifah Sari, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PT. Bprs Madina Mandiri Sejahtera), *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2020.

Walidah, Anafatun, Strategi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BTPN UMK Mitra Usaha Rakyat Cabang 16 Ulu di Palembang, *Skripsi*, Palembang: UIN Raden Fatah Palembang, 2015.

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi 1-2*, Jakarta : Rajawali Pers, 2004.

Wiyoko, Eko Putro, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

Wursanto, Ignasius, *Dasar –Dasar Ilmu Organisasi, Edisi dua*, Yogyakarta: Andi, 2009.

Yanuari, Yayan, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Baskara Journal Of Business & Entrepreneurship*, Vol. 2, No. 1, 2019.

Zayd, Bheno Benjiro Falah, dan Habiburahman, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pt.Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19”, *Sibatik Journal*, Vol. 1 No.3, 2022.