

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Pada Program Studi Manajemen



Oleh :

**YUSRIL ROCHMAD WIDIAR**

18.1.02.02.0182

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**TAHUN 2022**

Skripsi oleh:

**YUSRIL ROCHMAD WIDIAR**

NPM: 18.1.02.02.0182

Judul:

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN  
HIDUP NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 11 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



**Prof. Dr. H. Sugiono, M.M**  
NIDN. 0014015706

Dosen Pembimbing II



**Hery Purnomo, S.E., M.M.**  
NIDN. 0713076803

Skripsi oleh:

**YUSRIL ROCHMAD WIDIAR**

NPM: 18.1.02.02.0182

Judul

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN  
HIDUP NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang  
Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UNP Kediri

Pada tanggal: 19 Juli 2022

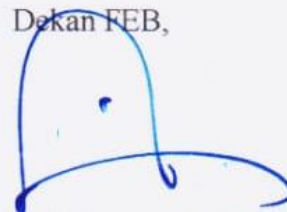
**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Prof. Dr. Sugiono, M.M
2. Penguji I : Dr. Ichsannudin
3. Penguji II : Hery Purnomo, M.M



Mengetahui,  
Dekan FEB,



**Dr. Subagyo, M.M**  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Yusril Rochmad Widiar  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat/tgl. lahir : Nganjuk/ 23, Desember 1999  
NPM : 18.1.02.02.0182  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,  
Yang Menyatakan

**Yusril Rochmad Widiar**  
NPM: 18.1.02.02.0182

**Motto:**

**Tidak semua yang kita tabur akan kita panen, tapi kita tidak akan  
pernah panen kalau tidak menabur**

**Tidak semua usaha kita akan berhasil, tapi kita tidak akan pernah  
berhasil kalau tidak pernah berusaha**

**PERSEMBAHAN**

**Skripsi ini saya persembahkan kepada kalian yang menganggap saya  
tidak lulus, Terimakasih ya**

## **Abstrak**

**Yusril Rochmad Widiar** “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk” skripsi Manajemen, FE UNP Kediri 2022.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Hidup, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat menciptakan tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh signifikan dari variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten Nganjuk. Jenis dan pendekatan penelitian menggunakan kausal komparatif, dengan teknik *purposive sampling*, besar sampel yang digunakan sebanyak 25 karyawan, dan data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi menggunakan alat bantu *software* SPSS Versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas lingkungan hidup kabupaten Nganjuk.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami Panjatkan ke hadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan rahmat, nikmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk.**

. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian rencana penelitian guna penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Prof. Dr. H Sugiyono M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Hery Purnomo M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.
7. Kepala Dinas Lingkungan Hidup yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup yang bersedia membantu, memberikan pengarahannya serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Disertai harapan semoga skripsi ini mempunyai manfaat bagi kita semua.

Kediri, 16 Juni 2022

**Yusril Rochmad Widiar**

NPM : 18.1.02.02.0182



## DAFTAR ISI

Abstrak .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I .....	i
PENDAHULUAN .....	i
A. Latar Belakang .....	i
B. Identifikasi Masalah .....	vi
B. Pembatasan Masalah .....	vii
C. Rumusan Masalah .....	vii
D. Tujuan Penelitian .....	viii
E. Manfaat Penelitian .....	viii
BAB II .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kajian Teori .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Kinerja Pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Motivasi kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Lingkungan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. Budaya Organisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. (2019) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Kerangka Berpikir .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

D. Kerangka Konseptual Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB III.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
METODE PENELITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Identifikasi variabel penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Definisi operasional variabel penelitian ..	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pendekatan Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Teknik Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Tempat Penelitian.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Populasi dan Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Populasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Instrumen Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Angket (Kuesioner) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
F. Teknik Pengumpulan Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Sumber Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Teknik Analisis Data.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Teknik Analisis Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Uji Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Uji Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

BAB IV .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Tugas Dinas Lingkungan Hidup.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Visi dan Misi Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk.	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	
B. Deskripsi Data Variabel Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Karakteristik Responden .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Deskripsi Data Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Analisis Data .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengujian Asumsi Klasik .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
D. Uji Hipotesis.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
E. Pembahasan.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>defined.</b>	
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>not defined.</b>	
3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap	
Kinerja pegawai .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
BAB V.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SIMPULANN, IMPLIKASI DAN SARAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

A.Simpulan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B.Implikasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C.Saran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>

## DAFTAR TABEL

1.1 Kinerja Pegawai Dapat Dilihat dari daftar Nilai Prestasi Kerja.....	2
2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu.....	29
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.2 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian.....	40
3.3 Hasil Pengujian Validitas.....	41
3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
3.5 Rata-rata Distribusi Frekuensi.....	45
4.1 Jenis Kelamin Responden.....	53
4.2 Usia Responden.....	54
4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	54
4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	56
4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja.....	57
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	59
4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	65
4.11 Hasil Uji t (Parsial).....	66
4.12 Hasil Uji F (Simultan).....	67

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual .....	24
4.1 Grafik Normal Probability Plot .....	60
4.2 Hasil Uji Heteroskedastitas .....	62

## Daftar Lampiran

- 1 Instrumen Penelitian (Lengkap).....**Error! Bookmark not defined.**
- 2 Data Penelitian Variabel Motivasi (X1).....**Error! Bookmark not defined.**
- 3 Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2)..... **Error! Bookmark not defined.**
- 4 Data Penelitian Variabel Budaya (X3).....**Error! Bookmark not defined.**
- 5 Data Penelitian Kinerja Pegawai (Y) .....**Error! Bookmark not defined.**
- 6 Output Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....**Error! Bookmark not defined.**
- 7 Output Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).... **Error! Bookmark not defined.**
- 8 Output Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3).. **Error! Bookmark not defined.**
- 9 Output Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 10 Output Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)..... **Error! Bookmark not defined.**
- 11 Output Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....**Error! Bookmark not defined.**
- 12 Output Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X3) ..... **Error! Bookmark not defined.**
- 13 Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .. **Error! Bookmark not defined.**
- 14 Output SPSS Statistika Deskriptif.....**Error! Bookmark not defined.**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu unsur utama organisasi adalah peran sumber daya manusia, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, penggerak dalam pencapaian tujuannya. Organisasi maupun perusahaan yang ingin mempertahankan hidup harus memiliki suatu keunggulan sehingga dapat dibedakan dengan organisasi lain. Keunggulan ini akan mengarahkan sumber daya manusia untuk berbasis kompetensi.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat menciptakan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, organisasi mendorong pegawainya agar dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan kendurnya semangat kerja karena pegawai berfungsi sebagai pelaksana di dalam mencapai organisasi.

Kinerja pegawai yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja pegawai menurun maka akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Menurut Prawirosentono dalam Edison (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja pegawai dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam lingkungan kerja pastinya terdapat beberapa pengaruh yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Pegawai Dapat Dilihat dari daftar Nilai Prestasi Kerja**

No	Nama	Nilai Prestasi Kerja			
		2018	2019	2020	2021
1	Sulistyono, S.Sos	85	88	80	81
2	Bambang Jatmiko, S.T	83	82	83	84
3	Roni Sardanto, ST	88	87	86	84
4	Evi Eka Pratiwi, S.E	89	88	86	87
5	Lidya Prahesti, S,si	84	84	86	81
6	Sri Hastuti, S.H	81	82	87	85
7	Hery Hutomo, Skm	86	90	85	83
8	Hesty Dwi, S.M	89	81	87	84
9	Eko Purnomo, M,M	84	90	87	87
10	Indah Tri Puspito, S.pd	81	84	87	85
11	Doni Agung Prasetyo, S.T	84	87	90	88
12	Diana Lia Puspita, S.pd	83	85	88	85

*(Sumber data dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk, 2021)*

Motivasi juga bisa dijadikan salah satu opsi untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi yang tinggi di setiap karyawan organisasi/perusahaan tidak akan bisa maju dan berkembang. Menurut Gray dalam (Winardi, 2016) mengartikan motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan timbulnya rasa antusiasme di setiap karyawan menimbulkan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan



sehingga berdampak baik bagi perusahaan. Oleh sebab itu, untuk melaksanakan motivasi agar berjalan dengan baik maka setiap pegawai harus mempunyai komitmen dalam menjalankan setiap tugasnya. Motivasi penting karena merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Peran pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung oleh keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan sangat diperlukan. Hal ini berarti bahwa salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan organisasi adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan seorang pegawai mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan didorong oleh kebutuhan-kebutuhan individual. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau mendorong bagi pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya dalam rangka mencapai kinerja maksimal. Pihak-pihak yang berkepentingan dan bertanggung jawab akan keberhasilan suatu organisasi perlu memperhatikan motivasi yang ada pada pegawai dalam rangka menggerakkan mengarahkan, serta menggali potensi pegawai yang ada ke arah tercapainya kinerja pegawai.

Motivasi juga dapat menjadi pemicu dalam kinerja pegawai. Dengan adanya motivasi maka kinerja pegawai juga dipengaruhi

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Antar lingkungan kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Oleh karena itu faktor lingkungan kerja pada organisasi harus diperhatikan agar para pegawai dapat bekerja secara optimal, nyaman, aman, dan memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi tercapainya tujuan organisasi. beberapa penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho, R.N., dan Siregar, H (2019), Lestary, L dan Harmon (2017), dan Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D.L., dan Wicaksono (2019), juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mampu memberikan kinerja pegawai, bagi pegawai untuk memberikan hasil kerja optimal. Dengan dituntutnya untuk memiliki lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, suatu instansi juga harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja.. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Adanya lingkungan

kerja yang nyaman yang bisa memanjakan pegawai dalam bekerja. Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub komponen dari lingkungan kerja tersebut, dan bisa dijelaskan sebagai berikut pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

Permasalahan lingkungan kerja di objek penelitian adalah dengan suasana yang nyaman namun semangat karyawan kurang maksimal. Selain lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan dari sebuah perusahaan juga adalah budaya organisasi, di mana budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Apalagi bagi ia sebagai orang baru supaya dapat diterima di lingkungan tempat kerja, ia bahkan berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Budaya organisasi menurut pandangan ini memberikan desain konseptual yang berisi standar untuk mengambil suatu keputusan mengenai

apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Jadi budaya organisasi benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu sebenarnya tidak tampak, tetapi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja karyawannya. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan. Hal ini yang memicu penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk berupaya meningkatkan motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi Instansi. Maka dari fenomena di atas penulis membuat judul yaitu **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penelitian ini mengidentifikasi pada masalah :

1. Pegawai cenderung bekerja kurang efektif dan mengalami penurunan kinerja dalam menyelesaikan masalah di kantor.
2. Rendahnya tingkat motivasi dari beberapa pegawai dalam hal bekerja, hal ini disebabkan masih kurangnya bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan lebih.

3. Lingkungan kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk sudah memenuhi tingkat kenyamanan agar mendorong para pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk bekerja dengan nyaman.
4. Budaya Organisasi sering berseberangan pada aturan organisasi, oleh karena itu pegawai tidak optimal dalam bekerja

## **B. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang akan diteliti hanya terbatas pada kinerja karyawan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Tempat penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk.
3. Waktu penelitian masa kerja tahun 2021.
4. Dengan responden pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nganjuk

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis akan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk?
2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk?

3. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk?
4. Adakah pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk secara bersama-sama?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk.
2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk.
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk.
4. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Nganjuk secara bersama-sama.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Sebagai sumbangan pemikiran ilmu ekonomi dan bisnis khususnya dalam bidang mengelola sumber daya manusia dan sebagai referensi ilmiah bagi penulisan lebih lanjut pada masalah bauran tentang motivasi, disiplin, dan kompensasi.

b. Sebagai sarana untuk menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di perguruan tinggi dan juga untuk memperluas wawasan pemikiran dan mempertajam kemampuan pengamatan dan penganalisisan terhadap fenomena dalam dunia bisnis.

## 2. Kegunaan Praktis

Dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya mengelola sumber daya manusia. Dalam hal ini memberikan pengetahuan tentang motivasi yang berguna untuk meningkatkan semangat kerja, disiplin yang berguna untuk mematuhi peraturan perusahaan, dan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan positif dan mencapai tujuan

## Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *MSDM, Riau*.
- Dessler. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta Salemba Empat*.
- Edison, E. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Fahmi. (2014). Analisis Kinerja Keuangan Panduan bagi akademisi, manajer dan investor untuk menilai dan masyarakat bisnis dari aspek keuangan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fauji, R. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Lokasi Dan Word Of Mouth Terhadap Keputusan Pembelian Pada Anugerah Al-Baghdadi Mebel Karawang. *Jurnal Manajemen \& Bisnis Kreatif*, 4(1).
- Gibson. (2011). *Bimbingan dan Konseling. Indonesia*, 7.
- Gozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Msdm*.
- Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal OE*, VI(3), 327–344.
- Mangkunegara. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Sinugan. (2017). *Faktor kinerja*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Wiaratama. (2013). PENGARUH KUALITAS INFORMASI, PERSEPSI KEBERMANFAATAN, DAN COMPUTER SELF EFFICACY TERHADAP PENGGUNAAN INTERNET SEBAGAI SUMBER PUSTAKA. *MSDM*.
- Winardi. (2016). *Kepimpinan dalam Manajemen*.



