

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI
GUNUNGGKIDUL**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi

Universitas Setia Budi Surakarta



Disusun Oleh :

Rizka Purwandari

L01210516

UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

S1 MANAJEMEN

2022

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI
GUNUNGGKIDUL**

Disusun oleh:

Rizka Purwandari

NIM. L01210516

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing untuk diajukan didepan tim penguji pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 27 Juli 2022

Dosen Pembimbing I



Dr. Didik Setyawan, SE., M.M., M.Sc.

NIS. 0120087161126

Dosen Pembimbing II



Drs. Sugiyarmasto, M.M

NIS. 01199603141063

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Didik Setyawan, SE., M.M., M.Sc.

NIS: 0120087161126

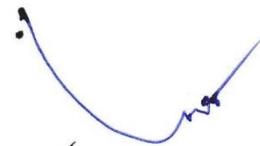
LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI
GUNUNGKIDUL

Skripsi ini telah dipertahankan didepan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi pada:

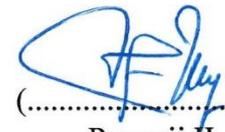
Hari : Rabu

Tanggal : 27 Juli 2022

1. Nang Among Budiadi, SE., M.Si


(.....)
Penguji I

2. Ariefah Yulandari, SE., MM


(.....)
Penguji II

3. Drs. Sugiyarmasto, M.M


(.....)
Penguji III

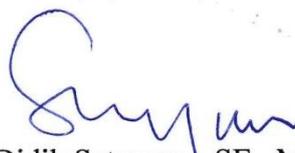
4. Dr. Didik Setyawan, S.E., M.M., M.Sc.


(.....)
Penguji IV

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Didik Setyawan, SE., M.M., M.Sc.
NIS. 0120087161126

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI GUNUNGGKIDUL”. dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan menjiplak dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam studi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan jiplakan dari karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, 24 Juli 2022



Rizka Purwandari

MOTTO

Kegagalan bukanlah akhir segalanya. Kegagalan adalah pelajaran yang tidak akan terlupa.

Berusaha semaksimal mungkin, jika gagal Tuhan menginginkan cara lain yang sangat indah.

Allah berjanji jika ada kesulitan pasti ada kemudahan.

Berusaha, Berdoa, Bersyukur.

PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT

Kepada orang tua saya Ibu.Siti Jamilah dan Bapak Puwanto, Adik saya Anis Dwi Purwanti, dan nenek saya Sрни yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini

Bapak dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing hingga terselesainya skripsi ini.

Teman-teman Kejaksaan Negeri Gunungkidul dan Diklat TAK Golongan II Gelombang III Angkatan I serta Diklat Pelatihan Dasar Golongan II Gelombang I Angkatan III khususnya kelompok 2 yang selalu mendukung saya dalam penulisan skripsi ini dan teman seperjuangan lainnya tanpa terkecuali.

PRAKATA

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa. Atas berkat dan rahmat-Nya, skripsi sebagai tugas akhir yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN NEGERI GUNUNGKIDUL” dapat terselesaikan. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.

Terselesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang senantiasa memberikan bantuan, masukan, dan semangat dengan berbagai cara. Penulis dengan penuh rasa hormat dan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai cara kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Djoni Tarigan, M.B.A., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ibu Dr. Widi Hariyanti, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Bapak Dr. Didik Setyawan, S.E., M.M., M.Sc., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Setia Budi Surakarta dan juga sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan

serta waktu dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesaikannya skripsi ini.

4. Bapak Drs, Sugiyarmasto, M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan serta waktu dengan penuh keikhlasan dan kesabaran demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh dosen pengajar dan staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah membagikan dan memberikan ilmu dan bimbingan selama perkuliahan.
6. Seluruh pihak yang telah membantu dalam proses penelitian dengan mengisikan kuesioner yang disebarakan.
7. Kedua orang tua, dan saudari yang selalu memberikan dukungan semangat dan doa selama penulisan skripsi ini.
8. Semua teman – teman di Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta Angkatan 2021.
9. Semua teman – teman di Universitas Setia Budi Surakarta.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan jalan terbaik dan kesuksesan atas bimbingan, bantuan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini juga bermanfaat untuk berbagai pihak.

Yogyakarta, Juli 2022

Penulis

INTISARI

Purwandari, Rizka. 2022. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Gunungkidul. Program Studi S1 Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi Surakarta. Pembimbing I. Dr, Didik Setyawan,S.E.,M.M.,M.Sc. Pembimbing II. Drs. Sugiyarmasto,M.M.

Penelitian ini berujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kejaksaan Negeri Gunungkidul.

Data diperoleh melalui kuisioner yang dibagikan kepada pegawai di Kejaksaan Gunungkidul menggunakan angket online google form. Sampel yang digunakan dalam uji ini berjumlah 25 pegawai. Regresi linear berganda sebagai bahan yang dilakukan dalam bentuk uji hipotesis. Purpose sampling yang digunakan penulis sebagai bentuk teknik sampel yang digunakan dalam penyusunan karya ini.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tiga hipotesis terdukung. Hubungan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif pada produktivitas kerja pegawai. Adanya motivasi internal eksternal yang mendukung dengan hal ini adanya suatu keterkaitan secara baik bagi produktivitas pegawai serta lingkungan kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Produktivitas kerja.

ABSTRACT

Purwandari, Rizka. 2022. The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Work Productivity at the Gunungkidul District Attorney. S1 Management Study Program. Faculty of Economics. Setia Budi University, Surakarta. Supervisor I. Dr, Didik Setyawan, S.E., M.M., M.Sc. Advisor II. Drs. Sugiyarmasto, M.M.

This study aims to examine the effect of motivational and environmental variables on employee performance productivity at the Gunungkidul District Attorney's Office.

Data were obtained through questionnaires distributed to employees at the Gunungkidul Attorney's Office using an online google form questionnaire. The sample used in this test amounted to 25 employees. Multiple linear regression as a material is carried out in the form of hypothesis testing. Purpose sampling used by the author as a form of sampling technique used in the preparation of this work.

The results in this study indicate that the three hypotheses are supported. The relationship between motivation and work environment has a positive effect on employee work productivity. The existence of internal and external motivation that supports this is a good relationship for employee productivity and the work environment.

Keywords: Work Environment, Motivation, Work Productivity.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
PRAKATA.....	vii
INTISARI.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Pertanyaan penelitian.....	8
1.4. Tujuan Penelitian.....	8
1.5. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
1.1. Produktivitas Kerja sebagai Hasil yang dicapai oleh Pegawai ..	Error! Bookmark not defined.
1.2. Motivasi sebagai Variabel yang dapat Membentuk Produktivitas Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Lingkungan Kerja sebagai Aspek Pendukung Pegawai dalam Mencapai Produktivitas Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.4. Model Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
3.2. Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
3.3. Jenis Data dan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.6. Definisi Operasional Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
$Y1 = Y1.1 + Y1.2 + Y1.3 + Y1.44$	Error! Bookmark not defined.
3.7. Pengukuran Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
3.8. Uji Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
5.1. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2. Saran	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebagaimana aturan yang tertata rapi memberikan kenyamanan bagi negara kita sebagai negara hukum. Landasan tersebut diperoleh dari undang-undang Dasar 1945. Yang mengatakan bahwasanya negara kita sebagai landasan negara hukum yang sebagaimana ayat 3 pada pasal 1. Implementasi penegakan hukum yang ada di negara kita pada dua aspek sebagai bentuk pijakannya. Dari kedua aspek tersebut ditinjau dari segi kemanfaatan dan dari segi dasarnya. Kejaksaan yang ada di negara kita sebagai tolak ukur untuk memberikan kenyamanan bagi warganya dalam menegakkan hukum. Sebagai salah satu lembaga yang memberikan suatu kewenangan penuh pada bidang hukum dan hal ini sebagai tuntunan untuk negara yang hal ini adalah Kejaksaan negara kita. Jaksa Agung adalah pimpinan teratas yang ada di lembaga tersebut yang di dalamnya memiliki tugas berat yaitu mengimplementasikan segenap kekuatan di negara dalam menegakkan keadilan. Presiden di negara kita yang memiliki kewenangan penuh dalam menetapkan pemimpin di kejaksaan tersebut. Beberapa kejaksaan di bawah nama negara yang memiliki kekuasaan penuh adalah Kejaksaan Negeri, Kejaksaan Agung dan Kejaksaan tinggi. Dari lembaga-lembaga tersebut

memiliki satu kesatuan dan adanya suatu keterkaitan dalam pembagian tugas dan kewenangannya.

Berkembang baiknya di suatu instansi khususnya di kejaksanaan dipengaruhi besar oleh SDM yang ada di dalamnya. Untuk itu pentingnya adanya SDM yang ada di instansi ataupun perusahaan dalam rangka memikul berat tanggung jawab untuk memajukan di instansi tersebut. Peran SDM di instansi tersebut sangat banyak khususnya peran sebagai internal maupun eksternal. Dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik maka pegawai yang ada di instansi tersebut akan memiliki dampak yang baik khususnya di bidang kesejahteraannya. Khususnya di kejaksanaan harus juga memiliki suatu keunggulan dibanding lembaga-lembaga lain semisal Kejaksanaan tersebut memiliki suatu daya kreatif dan inovasinya. Selain itu adanya suatu instansi yang memiliki ciri khas produktif, memiliki spirit tinggi dan keunggulan kompetitif. Untuk itu di suatu Kejaksanaan sangat dibutuhkan suatu SDM yang memiliki ciri khas tertentu untuk memajukan lembaga. MSDM adalah bagian salah satu terobosan untuk mengangkat dan meningkatkan potensi SDM yang ada di kejaksanaan. Kepuasan kerja dan motivasi bisa diperoleh dari proses yang terjadi di kejaksanaan melalui penilaian kinerja pegawai dari aspek faktor yang ada di dalamnya. Salah satu faktor penting Kejaksanaan akan memiliki daya saing yang tinggi dan ditopang oleh berbagai pendukung di dalamnya semisal pemimpin yang baik dan tempat kerja yang memadai (Robbins, 2003).

Pada prosesnya seseorang untuk melakukan sesuatu hingga mencapai suatu tujuan dibutuhkan suatu spirit yang ada dalamnya dalam bentuk motivasi. Dengan adanya spirit ini maka seseorang tersebut sebagai tonggak awal akan melakukan segala sesuatu dari berbagai kekurangan yang dia miliki (Luthans, 2006). Hasil kerja yang diperoleh akan sangat nampak ketika disandingkan suatu SDM yang di dalamnya ada yang memiliki spirit tinggi dan spirit rendah. Seseorang yang memiliki spirit tinggi akan cenderung bekerja dengan penuh waktu dibandingkan dengan seseorang yang memiliki jiwa pesimis yang dalam melaksanakan suatu rangkaian tugas dan kewajibannya hanya sebagai sebatas tugas semata. Padahal kalau kita ketahui bahwasanya suatu produktivitas kerja akan dipenuhi ketika SDM di dalamnya memiliki suatu semangat yang tinggi. Untuk itu pentingnya suatu instansi Memberikan suatu spirit kepada karyawannya agar memiliki motivasi tinggi dalam hal pekerjaan. Bahwasanya motivasi dari karyawan tersebut bisa diperoleh baik dari secara intern dirinya maupun secara ekstern yang berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja yang ada di instansi tersebut.

Kinerja akan tercapai dengan baik dan maksimal tatkala di dalamnya adanya suatu dorongan dalam bentuk motivasi yang hal ini sesuai karya yang dilakukan oleh beberapa peneliti yaitu Listianto dan Setiaji (2007) dan Prasetyo dan Wahyuddin (2003) dengan mengatakan bahwasanya adanya suatu keterkaitan antara motivasi kerja ketika disandingkan dengan kinerja

pegawai yang ada di instansi tersebut. Hingga penulis memberikan asumsi suatu ringkasan dalam bentuk benang merah dari beberapa peneliti tersebut yaitu pentingnya suatu motivasi yang diaplikasikan di suatu instansi yang akan nampak pada hasilnya dari aspek kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut.

Lingkungan adalah salah satu hal yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja para SDM yang ada di instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan tersebut akan memberikan dampak yang sangat signifikan kepada seluruh pegawai yang ada di instansi tersebut dari aspek baik buruknya kinerja. Di lingkungan tersebut terdapat sekumpulan SDM yang ada di dalamnya dengan berbagai latar belakang dan berbagai motif dari para SDM tersebut. Dengan kondisi demikian menyebabkan dampak yang begitu besar pada kinerja para SDM yang ada di instansi tersebut. Hingga pada akhirnya segala sesuatu yang mempengaruhi pada proses suatu kegiatan baik dalam hal itu dari aspek sarana prasarana hingga orang-orang yang ada di dalamnya yang hal ini dinamakan sebagai lingkungan kerja (Sutrisno, 2010).

Dalam rangka meningkatkan kinerja para SDM yang ada di suatu instansi khususnya di kejaksaan negeri maka dibutuhkan suatu lingkungan kerja yang memadai dari aspek sarana prasarana di dalamnya dan kondusif. Banyak orang yang kurang begitu memperhatikan tentang makna tempat kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja SDM di suatu instansi.

Padahal ketika kita telaah secara mendalam adanya suatu keterkaitan dan memiliki dampak besar terhadap kinerja para SDM yang ada di dalamnya. Semisal dari aspek psikologis daripada SDM yang mencintai dan menyayangi lembaganya maka SDM tersebut akan merasakan kenyamanan ketika dia melaksanakan suatu pekerjaan dan tentunya akan berdampak lebih baik lagi pada hasil yang dia lakukan akan benar-benar memuaskan. Menurut (Mardiana, 2011) Ketika para SDM melaksanakan tugas di tempat ia kerja maka yang hal itu dinamakan sebagai lingkungan kerja.

Setelah tercapainya suatu motivasi juga perlunya mendalami makna produktivitas yang ada di dalamnya. Produktivitas bisa dimaknai cara dasar yaitu suatu prestasi yang dimiliki oleh SDM. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas SDM adalah intelektual yang dia miliki atau kecerdasan, lama dia bekerja, konstruk berpikirnya, dan perilaku ketika ia melaksanakan suatu pekerjaan. Selain itu adanya suatu keahlian yang dimiliki oleh SDM, jenis kelamin dan umur yang ia miliki, cara dia menangkap suatu informasi dan mengolahnya, emosi dan kepribadiannya. Untuk itu baik secara kuantitas maupun kualitas dari hasil yang dilakukan oleh seseorang tersebut ketika melaksanakan suatu pekerjaan dengan penuh amanah hingga selesai yang hal ini adalah dinamakan sebagai produktivitas kerja (Mangkunegara, 2008).

Kejaksaan Negeri Gunungkidul beralamat di l. Mgr. Sugiyo Pranoto No.10, Purwosari, Baleharjo, Kec. Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta menjalankan tugas sebagai satu-satunya Instansi pelaksana putusan pidana (*executive ambtenaar*) di area Gunungkidul, Yogyakarta. Di kejaksaan ini memiliki berbagai peran yang harus ia emban salah satunya adalah penyelesaian an hukum baik dari segi tata usaha negara maupun perdata. Dan beberapa tugas lain sesuai yang tertera dalam landasan Indonesia yaitu undang-undang dan berbagai keputusan yang ada di pengadilan.

Namun demikian di Kejaksaan Negeri Gunung Kidul yang terjadi tidak semulus teoritis tersebut. Di lembaga tersebut khususnya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja masih belum bisa tercapai sepenuhnya. Beberapa kendala tersebut ketika dialami yaitu komunikasi antar SDM di Kejaksaan Negeri Gunung Kidul kurang begitu persuasif dan adanya penugasan dengan bobot yang tidak sama dalam setiap saatnya. Dan hal ini yang melatarbelakangi produktivitas kerja yang ada di Kejaksaan Negeri Gunung Kidul semakin melemah ketika melaksanakan suatu tugas serta ditambah lagi kondisi lingkungan yang kurang memadai. Dampak lebih fatal lagi terjadi suatu Kemayoran dari pekerjaan-pekerjaan yang telah ditugaskan kepada para pegawai yang ada di Kejaksaan Negeri Gunung Kidul.

Studi ini mengonfirmasi kembali hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Teridentifikasi variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Fahmi, 2019). Motivasi dan budayakerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Jalal, 2019). Namun studi lain ditunjukkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai (Nurma, 2018). Hasil yang berbeda ditunjukkan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Risky, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut peran motivasi dan lingkungan kerja yang menjelaskan pembentukan produktivitas kerja pegawai masih diperlukan pengujian kembali.

Berdasarkan penjelasan yang dapat disimpulkan peneliti, tujuan akhir dari penelitian ini adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai melalui motivasi dan lingkungan kerja. Maka studi ini mengajukan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kejaksaan Negeri Gunungkidul”.

1.2. Rumusan Masalah

Penulis merumuskan suatu problematika sesuai dengan yang telah disajikan pada latar belakang yang masih terdapat ketidak stabilan motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “bagaimana motivasi dan lingkungan kerja dapat berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai”.

1.3. Pertanyaan penelitian

1. Dari aspek produktivitas kerja pegawai apakah adanya suatu keterkaitan dengan motivasi?
2. Produktivitas kerja pegawai apakah adanya suatu keterkaitan dengan lingkungan di mana Dia bekerja?

1.4. Tujuan Penelitian

1. Produktivitas kerja SDM ditelaah secara mendalam dari aspek motivasinya
2. Produktivitas kerja SDM ditelaah secara mendalam dari aspek lingkungan di mana Dia bekerja

1.5. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Besar harapan penulis dari aspek teoritis bawa karya ini semoga memiliki suatu Khasanah besar khususnya pada aspek variabel tersebut dan sebagai rujukan dari aspek pendidikan.

2. Secara Praktisi

a. Bagi Peneliti

Terdapat suatu kebahagiaan yang tiada terkira bagi seorang penulis ketika mampu mengaplikasikan karya dari aspek penelitian dalam bentuk implementasi dari keilmuan yang dimiliki penulis selama mendalami teoritis yang ada di bangku kuliah. Selain itu adanya suatu kedalaman materi yang dipelajari penulis khususnya pada variabel penulisan karya ini untuk meningkatkan daya Nalar dan asah dari seorang penulis pada karya ini.

b. Bagi Instansi

Besar harapan terus dari karya yang telah dibuat ini sebagai bahan rujukan dan kebijakan dalam hal peningkatan produktivitas yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja.

c. Bagi Akademisi

Karya ini semoga sebagai referensi pada karya-karya berikutnya mengingat karya ini yang masih adanya kekurangan dari berbagai celah. Khususnya karya ini memiliki harapan besar sebagai acuan dalam pengembangan SDM.