

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
INTRINSIK TERHADAP *IN-ROLE PERFORMANCE*
(Studi Kasus Pada Karyawan STIE YKPN di Yogyakarta)**

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

REINHARD IMANUEL PANGESTU DARIMAN

2116 29063

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP *IN-ROLE PERFORMANCE* (Studi Kasus pada Karyawan STIE YKPN di Yogyakarta)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

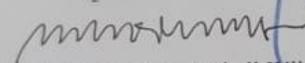
REINHARD IMANUEL PANGESTU DARIMAN

No. Mhs.: 211629063

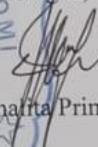
telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Kamis, 25 Pebruari 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

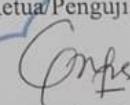
Pembimbing I,


Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si, Ph.D.

Pembimbing II,

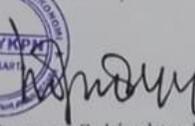

Noormafita Primandaru, SE., M.Sc

Ketua/Penguji,


Conny Tjandra Rahardja, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 25 Pebruari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,




Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

ABSTRACT

In this era, the development of organization is required to achieve. The organization must be able to adapt to the environment in order to support the work of its employees so that they can work optimally in the organizational environment. Employees will work comfortably in their work environment so that employees can create an impetus in themselves so that they can complete the mandatory work given by their superiors. The purpose of this study was to examine and determine the effect of work environment and intrinsic motivation on in-role performance. The sample in this study were employees of STIE YKPN Yogyakarta who worked actively on campus and online. Sampling using a print and online questionnaire as many as 100 respondents. The printed questionnaire is targeted for employees who are present on campus, while the online questionnaire using the google form is targeted at lecturers who are not present on campus. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The results showed that: 1) the work environment has a positive effect on in-role performance, 2) intrinsic motivation has a significant positive effect on the in-role performance of the employees of STIE YKPN Yogyakarta.

Keywords: work environment, intrinsic motivation, in-role performance

1. **Pendahuluan**

Di era globalisasi yang sedang mengalami perkembangan mengharuskan organisasi mampu beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan jaman. Jika organisasi tidak dapat beradaptasi dengan lingkungannya, dapat dipastikan organisasi tidak dapat

bertahan lebih lama. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya untuk mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif, efisien, dan tentunya profesional. Organisasi akan melakukan aktivitas tersebut bertujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, bisa memberikan pelayanan yang maksimal dan memiliki daya saing yang tinggi.

Organisasi digambarkan dengan adanya sistem yang memiliki struktur rapi. Organisasi dapat mengarahkan kegiatan kelompok atau beberapa kumpulan perorangan agar dapat memenuhi tujuan dari organisasi tersebut. Seiring dengan perkembangannya, organisasi dituntut untuk bisa tetap bersaing dengan pesaing-pesaingnya yang memiliki kesempatan untuk menguasai pasar, oleh karena itu organisasi perlu memberikan motivasi kepada setiap anggota organisasi agar kualitas kinerja karyawannya dapat meningkat. Agar karyawan memiliki kinerja yang optimal, karyawan memerlukan adanya motivasi. Menurut Hasibuan (2007) motivasi yaitu kekuatan dari dalam seseorang yang sangat potensial yang menyebabkan adanya gairah untuk giat bekerja bersama-sama, efektif dalam melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk mendapatkan suatu kepuasan.

Motivasi menurut Handoko (1996) dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Pengelompokan motivasi yang pertama yaitu motivasi intrinsik merupakan dorongan alamiah yang terdapat di dalam seseorang, sehingga dapat mendorong orang untuk melakukan suatu pekerjaan secara lebih baik. Pengelompokan motivasi yang kedua yaitu motivasi ekstrinsik adalah suatu dorongan berasal dari luar diri karyawan dan mengharuskan karyawan tersebut

melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Penelitian ini menekankan pada motivasi intrinsik.

Faktor lainnya yang digunakan sebagai penentu selain adanya motivasi lingkungan kerja yang dapat mendukung tingkat pekerjaan karyawan. Lingkungan kerja yang didefinisikan oleh Sariyathi (2007) yaitu lingkup yang mengelilingi lingkungan pekerja yang dapat menimbulkan pengaruh untuk mempengaruhi para pegawai dalam mengemban tugas atau dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Perusahaan memiliki lingkungan kerja yang memiliki peran penting untuk mempengaruhi jalannya perusahaan dalam hal kegiatan produksi, yang berdampak pekerja merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja dari pekerjanya atau pegawai.

In-role performance merupakan satu dari beberapa ukuran kinerja. *In-role performance (IRP)* adalah kegiatan yang menyelesaikan tugas-tugas dan memiliki tanggung jawab untuk tugas yang dijalankan. Menurut Katz & Khan (1978) *in-role performance* adalah perilaku dan dapat dijelaskan sebagai bentuk dari sebuah pekerjaan karyawan yang diakui di dalam sebuah sistem kompensasi resmi di perusahaan. Anderson & Williams (1991) menjelaskan bahwa *in-role performance* yaitu seluruh perilaku yang karyawan butuhkan agar pekerjaannya selesai.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara (STIE YKPN) merupakan yayasan dibidang pendidikan di Yogyakarta berdiri sejak 12 september 1980 dan masih beroperasi sampai sekarang. STIE YKPN saat ini memiliki kurang lebih 166 karyawan terdiri dari 55 Karyawan yang bergerak di bidangnya masing-masing seperti di keuangan, prodi, sekretariat dan personalia

juga terdapat 55 dosen yang mengajar di kampus STIE YKPN, 21 satpam yang bertugas dan 33 karyawan bagian rumah tangga.

STIE YKPN juga memiliki visi yaitu “Menjadi sekolah tinggi ilmu ekonomi yang terbaik di Indonesia pada tahun 2030 yang diakui oleh masyarakat akademik dan masyarakat bisnis di Asia Tenggara.” Dan Misi STIE YKPN Yogyakarta yaitu memberikan karya-karya inovatif, professional dan berintegrasi serta bekerja sama dengan pihak pendukung di dalam dan luar negeri.

Persaingan yang ketat membuat perguruan tinggi swasta melakukan hal yang terbaik dalam kegiatan pendidikan pada mahasiswanya dan menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi yang berdampak bagi perguruan swasta tersebut melakukan evaluasi agar mencapai kualitas pendidikan yang terbaik bagi mahasiswa. Kinerja karyawan di perguruan tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti motivasi intrinsik, lingkungan kerja, penilaian kerja, dan lain sebagainya.

Menurut Maulana et al. (2015) motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka tingginya motivasi intrinsik maka pengaruhnya akan semakin tinggi. Selanjutnya, menurut Taufiq (2016) motivasi instrinsik juga memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Setiawan & Dewi (2014) adanya lingkungan kerja secara simultan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Rahmawanti et al., (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, didukung oleh dengan adanya penelitian terdahulu oleh Surjosuseno (2015) mengungkapkan adanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Sugmawati & Afrianty (2018) menyatakan bahwa *in-role performance* memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan mempunyai nilai *in-role performance* yang terbilang sangat baik. Latar belakang yang telah dijabarkan membuat peneliti memberikan penelitian ini sebuah judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap In-Role Performance Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan STIE YKPN di Yogyakarta)”**.

II. Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan suatu dorongan yang dapat timbul secara alami dalam diri seseorang, sehingga dapat mendorong orang untuk melakukan suatu pekerjaan secara lebih baik. Motivasi intrinsik menurut Maulana *et al* (2015) mengatakan motivasi intrinsik adalah suatu pendorong kerja yang datangnya dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya suatu pekerjaan yang dikerjakan.

Motivasi intrinsik menurut Siagian (2004) mengatakan juga bahwa motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang, dan motivasi ini juga memberikan integritas dari suatu tujuan, baik tujuan dalam organisasi maupun tujuan dari individu itu sendiri yang dapat terpuaskan nantinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja merupakan semua yang ada di sekeliling lingkungan pekerja bisa mempengaruhi diri pekerja itu dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki pengaruh penting guna kelancaran atau keberlangsungan produksi

perusahaan yang sesuai, sehingga dapat memuaskan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan yang sehat, lingkungan yang nyaman dan lingkungan tersebut mampu membuat karyawan selalu senang untuk tetap tinggal di lingkungan tersebut. Dengan baiknya lingkungan kerja diharapkan karyawan mampu menunjang pekerjaannya tanpa merasa tertekan atau tidak betah di dalam suatu lingkungan organisasi dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Apabila lingkungan kerja dirasa tidak baik maupun kurang memadai maka akan berdampak negatif dan mengakibatkan turunnya produktifitas yang berasal dari kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja di golongkan menjadi dua jenis, yaitu: (1) lingkungan kerja fisik, dan (2) lingkungan kerja non fisik.

In-Role Performance

In-role performance atau *IRP* adalah merupakan kegiatan yang melibatkan dalam hal penyelesaian tugas-tugas dan bertanggung jawab atas tugas tersebut. Anderson dan William (1991) menyatakan bahwa *in-role performance* adalah kegiatan *in-role* sebagai seluruh perilaku yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan secara formal oleh seseorang.

In-role performance menurut Jex & Britt (2014) menyatakan *in-role performance* merupakan suatu kinerja yang ditunjukkan dalam aspek teknik yang berkaitan dengan pekerjaan yang bertanggung jawab atau pekerjaan yang formal. *In-role performance* menurut Amelia (2010) merupakan sebuah indikator kinerja berkaitan dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan

uraian tugasnya. *In-role performance* mengukur tingkat karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya agar memperoleh hasil yang ingin dicapai.

Pengembangan Hipotesis

Motivasi intrinsik merupakan segala sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang secara sadar dan ingin mengerjakan suatu pekerjaan atas kehendaknya sendiri. Dalam penelitian Maulana et al. (2015) mengatakan motivasi intrinsik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menurut Taufiq (2016) mengatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya tingkat motivasi intrinsik maka semakin besar juga kinerja karyawan dan semakin baik. Hipotesis pertama yang diusulkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap *in-role performance*.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja dalam perusahaan memiliki pengaruh yang sangat penting karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan produktivitas jika pekerja merasa nyaman dalam lingkungan tersebut. Dalam penelitian sebelumnya belum terdapat penelitian terdahulu yang dapat untuk mendukung pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap *in-role performance*, menurut Rahmawanti et al. (2014) menyatakan bahwa adanya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menurut Surjosuseno (2015) mengungkapkan

bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *in-role performance*.

III. Metode Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian

Pada pengamatan ini akan membahas tentang faktor lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik yang dapat mempengaruhi *in-role performance* karyawan suatu organisasi. Lebih spesifik dalam penelitian kali ini ditargetkan pada karyawan atau pegawai STIE YKPN di Yogyakarta. Pengamatan ini dilaksanakan tahun 2020 di kampus STIE YKPN yang berlokasi di Yogyakarta.

Sampel dan Data Penelitian

Bagian dari jumlah atau sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi merupakan sampel. Adapun sampel yang dibutuhkan pada pengamatan ini memiliki kriteria yaitu sebagai karyawan STIE YKPN Yogyakarta. Data primer pada pengamatan ini diperoleh secara langsung dengan menyebarkan pertanyaan kuesioner dan mendapatkan data dari responden. Pengisian kuesioner dilakukan dan dilaksanakan secara langsung dengan bertemu dengan responden lalu meminta untuk mengisi kuesioner berbentuk cetak.

Jenis dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian kuantitatif digunakan dalam pengamatan ini dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2009) menerangkan bahwa salah satu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positif yang mengacu pada fakta ataupun

kejadian yang *actual* yang diteliti pada sebuah populasi ataupun sampel tertentu disebut sebagai penelitian kuantitatif.

Data yang diperoleh dalam pengamatan ini dengan teknik random sampling yang berasal dari setiap orang atau responden yang ditemui, kemudian menggunakan alat penelitian untuk pengumpulannya. Analisis data bersifat kuantitatif dalam menguji hipotesis yang ada. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk mendeskripsikan suatu objek pengamatan atau hasil pengamatan. Berdasarkan pengamatan ini adalah dalam memahami pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi intrinsik terhadap *in-role performance* karyawan STIE YKPN di Yogyakarta.

Variabel Independen

Variabel yang memberi pengaruh pada variabel terikat (*dependen*) atau menyebabkan variabel terikat berubah dan berdampak positif maupun negatif disebut sebagai variabel bebas (*independen*). Berikut ini merupakan variabel independen dalam penelitian ini:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berdasarkan pandangan Sadarmayanti (2001) bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian yang dapat mempengaruhi seseorang yaitu sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja fisik mengacu pada seluruh kondisi fisik disekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan. (2) Lingkungan kerja non fisik yaitu seluruh kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki

indikator-indikator yang dapat diukur yaitu: (1) Hubungan kerja (2) Suara bising, (3) Ruang gerak, (4) Suhu udara, (5) Keamanan

2. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik berdasarkan pandangan Siagian (2004) mengatakan juga bahwa motivasi intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang, dan motivasi ini juga memberikan integritas tujuan, termasuk tujuan dalam organisasi dan tujuan individu yang dapat dicapai di masa depan.

Motivasi intrinsik memiliki 3 indikator yang dapat diukur yaitu: (1) keinginan mempelajari hal-hal baru (2) kemampuan dalam penyelesaian tugas yang sulit (3) kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan

Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau hasil akibat dari variabel bebas disebut sebagai variabel terikat (dependen). Variabel bebas (dependen) pada pengamatan ini yaitu *in-role performance*. Anderson dan William (1991) menyatakan bahwa *in-role performance* adalah suatu perilaku *in-role* yang menjadi perilaku dibutuhkan dalam penyelesaian suatu tugas yang bertanggung jawab. Menurut Anderson & William (1991) *in-role performance* memiliki beberapa indikator: (1) mampu menyelesaikan tugas yang diberikan (2) menyelesaikan tanggung jawab yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan (3) melakukan tugas yang diberikan atasan (4) memenuhi persyaratan kinerja formal (5) terlibat dalam kegiatan yang secara langsung akan mempengaruhi evaluasi kinerja (6) tidak

pernah mengabaikan pekerjaan wajib (7) tidak pernah gagal melakukan tugas wajib.

Pengukuran Variabel

Variabel yang akan diuji dalam pengamatan ini akan diukur dengan skala pengukuran. Adapun skala pengukuran merupakan suatu hal yang telah ditentukan sebagai pedoman dalam memutuskan panjang dan pendeknya interval dalam suatu alat ukur sehingga alat ukur tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif apabila akan digunakan. Peneliti memakai skala *likert* yang menurut Sugiyono (2009) dalam mengukur pendapat, sikap, serta persepsi individu ataupun sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial.

Uji Validitas

Pengujian pada validitas dipakai dalam mengukur alat ukur yang kemudian akan memperoleh suatu data. Instrument yang digunakan dalam suatu pengamatan disebut valid apabila alat ukur untuk memperoleh data itu valid juga. Valid suatu data jika nilai signifikan $<$ nilai r tabel, dan jika tidak valid maka besar signifikan $>$ nilai r tabel dengan *alpha* 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dapat dikatakan sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator variabel. Jika jawaban seseorang atau individu sama dan konsisten atau selalu sama di setiap pengukuran, kuesioner dikatakan handal atau reliabel. Uji *statistic Cronbach Alpha* digunakan dalam SPSS untuk menguji atau mengukur reliabilitas. Apabila besar nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.70, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian untuk asumsi klasik memiliki suatu tujuan yaitu untuk memberikan suatu kepastian yang nyata mengenai regresi yang diperoleh mempunyai ketepatan dalam estimasinya. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas memiliki tujuan guna melihat maupun menguji variabel pengganggu atau nilai residual dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Dikatakan jika berdistribusi normal memiliki nilai signifikan $> 0,05$, apabila tidak terdistribusi normal nilai signifikannya $< 0,05$ dari nilai residual.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan guna mengetahui apakah adanya korelasi yang terjadi antar variabel. Ada atau tidaknya masalah multikolinearitas dapat diukur dengan besar nilai pada *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai pada VIF < 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1 atau $> 0,1$ dapat dikatakan bahwa suatu model regresi yang digunakan tidak mempunyai masalah gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dipakai guna menunjukkan terjadi atau tidaknya perbedaan varian residual dari satu observasi dengan observasi lainnya di dalam sebuah model regresi pengamatan. Dengan menggunakan uji *glejser* dengan melihat nilai signifikannya. Kriteria pengukuran dengan besar nilai signifikan $>$

0,05 disebut tidak terjadi heteroskedastisitas, serta besar nilai signifikan $< 0,05$ disebut terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kualitas Model (Uji F)

Uji F dilakukan guna menunjukkan atau menemukan apakah model dapat digunakan untuk menggambarkan ada atau tidaknya suatu hubungan antar variabel bebas dan terikat (Wulandari, 2020). Kriteria dalam mengambil kesimpulan pada pengujian ini, dengan melihat derajat signifikansi yaitu 0,05. Model dapat digunakan apabila nilai Sig $< 0,05$ dan dalam SPSS analisis uji F disajikan dalam tabel “ANOVA”.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur bagaimana kemampuan sebuah model dalam memaparkan varian variabel terikat (dependen). Nilai besar R^2 sama dengan atau lebih dari 0,1 diartikan variabel bebas (independen) mampu menginterpretasikan penjelasan serta informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel terikat.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian analisis regresi linear berganda memiliki tujuan guna membuktikan apakah adanya hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel, atau bagaimana lingkungan kerja dan motivasi intrinsik mempengaruhi variabel dependen *in-role performance*.

Uji Parsial (Uji t)

Apabila besar nilai probabilitas signifikan $> 0,05$, dinyatakan hipotesis ditolak yang dimana variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada variabel

terikat. Apabila besar nilai probabilitas signifikan $< 0,05$, dikatakan hipotesis dapat diterima yang dimana variabel bebas memiliki pengaruh signifikan pada variabel terikat.

IV. Analisis Data dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Pengamatan ini memiliki total responden yang diperoleh 100 responden. Seluruh responden merupakan karyawan yang bekerja di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara (STIE YKPN) Yogyakarta. Sebanyak 100 karyawan yang didominasi oleh pria sebanyak 66 orang dan 34 orang wanita. Keseluruhan responden adalah 100 karyawan yang didominasi oleh karyawan yang berumur lebih 45 tahun sebanyak 65 orang, lalu dari 30-35 tahun 12 orang, kemudian dari 25-30 tahun sebanyak 11 orang, dari 40-45 tahun sebanyak 7 orang, dari 35-40 tahun sebanyak 3 orang, dan yang terakhir adalah sebanyak 2 orang yang memiliki usia 20 sampai 25 tahun.

Dari 100 responden, 75 orang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, lalu 19 orang memiliki tingkat pendidikan terakhir S1/S2 dan memiliki tingkat pendidikan terakhir S3 sebanyak 6 orang. Terdapat 74 orang yang bekerja lebih 10 tahun, 8 orang bekerja 2-4 tahun, 7 orang sudah bekerja 0-2 tahun, 6 orang sudah bekerja selama 8-10 tahun, 3 orang sudah bekerja 4-6 tahun dan 2 orang sudah bekerja 6-8 tahun. Sebanyak 85 orang memiliki level manajemen *staff*, 13 karyawan lainnya memiliki level manajemen *professional* dan 2 orang menduduki jabatan manajer dan 90 responden beratasan pria demikian juga dari 10 responden beratasan wanita.

Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	r _{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0.000	0.1966	Valid
	LK2	0.000	0.1966	Valid
	LK3	0.000	0.1966	Valid
	LK4	0.000	0.1966	Valid
	LK5	0.000	0.1966	Valid
	LK6	0.000	0.1966	Valid
	LK7	0.000	0.1966	Valid
	LK8	0.000	0.1966	Valid
	LK9	0.000	0.1966	Valid
	LK10	0.000	0.1966	Valid
	LK11	0.000	0.1966	Valid
	LK12	0.000	0.1966	Valid
Variabel	Item	Sig.	r _{tabel}	Keterangan
	LK13	0.000	0.1966	Valid
	LK14	0.000	0.1966	Valid
	LK15	0.000	0.1966	Valid
Motivasi Intrinsik (IM)	IM1	0.000	0.1966	Valid
	IM2	0.000	0.1966	Valid
	IM3	0.000	0.1966	Valid
In-Role Performance (IP)	IP1	0.000	0.1966	Valid
	IP2	0.000	0.1966	Valid
	IP3	0.000	0.1966	Valid
	IP4	0.000	0.1966	Valid
	IP5	0.000	0.1966	Valid
	IP6	0.000	0.1966	Valid
	IP7	0.000	0.1966	Valid

Berdasarkan pengolahan hasil data dari pengujian validitas pada tabel sebelumnya, dikemukakan informasi yaitu seluruh instrumen yang ada di dalam pada kuesioner dari variabel lingkungan kerja (LK), motivasi intrinsik (IM), dan *in-role performance* (IP) dinyatakan valid, yaitu ditunjukkan dengan besaran nilai signifikan data kuesioner lebih kecil daripada r tabel.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pengolahan hasil data dari uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner pada penelitian ini, dapat diterima atau reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,07$.

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i> ($> 0,700$)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,803	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0,748	Reliabel
In-Role Performance	0,773	Reliabel

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil dari olah data uji normalitas di atas, maka dikemukakan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ($0,06 > 0,05$) dan data kuesioner pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93483836
	Most Extreme Differences	.088
	Positive	.088
	Negative	-.074
	Test Statistic	.088
Asym		.057 ^c

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan olah data pada pengujian multikolinearitas, dinyatakan yaitu seluruh variabel bebas (independen) tidak mengalami masalah multikolinearitas. Hal tersebut dibuktikan dengan besarnya nilai VIF ($1,191 < 10$), serta nilai pada *tolerance* ($0,840 > 0,1$).

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	0,840	1,191	Non-multikolinearitas
Motivasi Intrinsik	0,840	1,191	Non-multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan olah data pada pengujian heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan data pada uji *glejser* lebih dari 0,05 dan dinyatakan analisis regresi tidak memiliki masalah gejala dari heteroskedastisitas.

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,328	Non-Heteroskedastisitas
Motivasi Intrinsik	0,387	Non-Heteroskedastisitas

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	212.744	2	106.372	27.840	.000 ^b
	Residual	370.616	97	3.821		
	Total	583.360	99			

Berdasarkan olah data pada pengujian F yang dapat dilihat di atas, dikemukakan yaitu data yang diperoleh mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$. Dapat dikatakan bahwa model yang digunakan pada penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh karena H_0 ditolak dan H_a diterima

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pengolahan data dari pengujian koefisien determinasi (R^2) di atas, dinyatakan besarnya nilai pada *adjusted R square* adalah 0,352 dan dapat

disimpulkan variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan motivasi intrinsik dapat memberikan penjelasan pada variabel terikat yaitu *in-role performance* dengan demikian memiliki arti bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja dan motivasi intrinsik hanya dapat menjelaskan *in-role performance* sebesar 35.2% dan sisanya 64.8% variabel lainnya yang dapat menjelaskan *in-role performance*.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.352	1.955

Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Coefficient	T	Sig.
Lingkungan Kerja	0,182	4,135	0,000
Motivasi Intrinsik	0,615	4,038	0,000

Konstanta = 9.514

Berdasarkan pengolahan hasil data pada tabel 4.8 yang ditampilkan, dirumuskan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 9.514 + 0,182X_1 + 0,615X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda diatas, menerangkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien yaitu 0,182, motivasi intrinsik yaitu 0,615. Seluruh koefisien dalam variabel lingkungan kerja dan motivasi intrinsik adalah positif. Berikut interpretasi dari persamaan regresi:

1. Konstanta dari regresi di atas sebesar 9.514, maka besar nilai dari variabel *in-role performance* sebesar 9.514. Jadi, nilai lingkungan dan motivasi intrinsik sebesar 0.

2. Pada variabel lingkungan kerja besarnya nilai pada koefisien regresi adalah 0,182 dan dapat dikatakan apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan, dapat menambah *in-role performance* sebesar 0,182, dimana diasumsikan variabel lain bersifat tetap.
3. Pada variabel motivasi intrinsik mempunyai besaran nilai untuk koefisien regresi yaitu 0,615. Dapat diartikan bahwa jika motivasi intrinsik terjadi peningkatan maka akan menambah nilai *in-role performance* 0,615, diasumsikan variabel lainnya bersifat tetap dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang paling besar dalam penelitian ini daripada lingkungan kerja.

Uji t (Parsial)

Pengujian pada uji t menunjukkan ada atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Kriteria dari pengujian t adalah nilai signifikan $< 0,05$ dikatakan bahwa variabel bebas (independent) dapat diterima serta berpengaruh signifikan pada variabel terikat (dependen). Variabel motivasi intrinsik dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikan 0,000 dapat diartikan bahwa variabel independen dapat diterima dan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap In-Role Performance pada Karyawan STIE YKPN di Yogyakarta

Hasil pengujian regresi menampilkan bahwa nilai koefisien pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,182 dan besar nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$). Jadi,

untuk hipotesis pertama (H1) dapat diterima serta dinyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel *in-role performance* pada karyawan STIE YKPN Yogyakarta. Adapun Lingkungan kerja menjadi sebuah faktor yang memungkinkan mendorong *in-role performance* seseorang, lingkungan kerja yang baik dengan tidak adanya suara bising, ruang gerak yang memadai, keamanan yang terjamin dan indikator lainnya dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bertanggung jawab seperti tugas yang diberikan secara formal oleh atasan. Untuk hubungan antar karyawan dan atasan ataupun sebaliknya, hal tersebut juga mendorong *in-role performance* seseorang, hubungan yang terjaga dengan baik dengan atasan dapat meningkatkan keinginan lebih dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan formal yang diberikan oleh atasan mereka. Tanpa merasa terbebani karyawan akan merasa nyaman dengan atasan dan tidak merasa tertekan karena tugas yang diberikan berasal dari atasan yang memiliki hubungan yang baik dengan karyawan. Hubungan antara sesama karyawan juga dapat meningkatkan perilaku *in-role* seseorang karena dengan memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan maka dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan akan merasa nyaman dalam kerja tim jika tugas tersebut mengharuskan bekerja di dalam suatu tim.

Individu akan nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas yang bertanggung jawab seperti tugas-tugas formal yang diberikan oleh atasannya, karena didukung oleh lingkungan kerja non fisik dan fisik yang tepat ataupun baik. Hasil ini sesuai dengan pengamatan yang dilaksanakan Rahmawanti *et al* (2014), dimana dikatakan dengan meningkatkan kinerja karyawan dapat memperhatikan lingkungan kerja

agar lebih baik agar tercapainya tujuan perusahaan dengan penyelesaian tugas-tugas yang bertanggung jawab.

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap In-Role Performance pada Karyawan STIE YKPN di Yogyakarta

Hasil dari pengujian regresi terdapat besar signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dan dikemukakan bahwa variabel motivasi intrinsik dapat diterima dengan adanya pengaruh antara motivasi intrinsik dengan *in-role performance*. Dengan demikian, seseorang yang memiliki sifat ketekunan dan usaha yang lebih akan dapat dengan cepat dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan secara formal dari atasan. Dengan mempelajari hal-hal baru maka terbentuk suatu upaya dalam menyelesaikan pekerjaan baru yang diberikan oleh atasan. Karyawan tidak merasa kaget dengan tugas-tugas yang baru karena sebelumnya mereka terbiasa dengan berperilaku mempelajari hal-hal yang baru dan karyawan merasa puas dengan menyelesaikan tantangan dari tugas-tugas sulit yang diberikan secara formal oleh atasan.

Hasil pengamatan ini sesuai dengan yang dilaksanakan Maulana *et al* (2015), dinyatakan bahwa motivasi intrinsik mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, dengan meningkatnya suatu motivasi intrinsik pada karyawan maka akan meningkatkan suatu kinerja pegawai atau karyawan. Dengan ketekunan dan usaha diharapkan karyawan dapat membantu suatu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi dengan menyelesaikan berbagai tugas-tugas yang bertanggung jawab.

V. Simpulan

Pengamatan ini dilaksanakan guna untuk menemukan pengaruh dari lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap *in-role performance*. Berdasarkan data hasil uji pada pengamatan ini diperoleh adanya kesimpulan antara lain:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *in-role performance* pada karyawan STIE YKPN di Yogyakarta. Lingkungan kerja di STIE YKPN Yogyakarta, baik lingkungan kerja fisik ataupun non-fisik sangat mendukung kinerja pada karyawan. Lingkungan fisik yang menyediakan fasilitas yang mendukung kenyamanan untuk bekerja dan lingkungan non-fisik antar karyawan yang kondusif membuat penyelesaian tugas-tugas karyawan yang diberikan atasan dapat terlaksana dengan tepat dan memberikan pengaruh yang baik juga terhadap *in-role performance* atau penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan secara formal.
2. Variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel *in-role performance*. Dengan ketekunan dan upaya dalam penyelesaian tugas-tugas formal yang diterima dari atasan, maka karyawan akan menyelesaikan tugas lebih cepat dan akan semakin baik juga karyawan dalam penyelesaian tugas-tugasnya karena mereka merasa bertanggung jawab dengan tugas-tugas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Amelia, A. (2010). *Pengaruh Work-To-Family Conflict dan Family-To-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat*

Kerja, dan Kinerja Karyawan.

- Anderson, E. S., & Williams, J. L. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and In-role behavior. *Purdue University*, 17.
- Gibson. (2009). *Organization: Behavior, Structure, Processes* (13th ed.). McGraw-Hill International Edition.
- Handoko, T. . (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Operasional*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bumi Aksara.
- Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach* (3rd ed.). John Wiley & Sons, INC.
- Katz, D., & Khan, L. R. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (2nd ed.). Wiley.
- Nitisemito, S. A. (2000). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Rahmawanti, P. N., Swasto, B., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Sariyathi, N. K. (2007). *Prestasi Kerja Karyawan* (Vol. 12). Buletin Studi Ekonomi.
- Saydam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Gunung Agung.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (3rd ed.). CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju.
- Setiawan, F., & Dewi, A. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 252522.
- Siagian, S. P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugmawati, D., & Afrianty, W. T. (2018). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap In-Role Performance Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator (Studi pada Karyawan Bank Central Asia KCU Borobudur Malang)*. 61(4), 20–28.

- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ADA PLASTIC. *Hamilton and Hardy's Industrial Toxicology: Sixth Edition*, 3(2), 759–784. <https://doi.org/10.1002/9781118834015.ch75>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Taufiq, A. (2016). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Displin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Magelang*. 7(2), 158–178.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation scale: its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Wulandari, R. (2020). *Pengaruh Green Product Knowledge, Green Trust, dan Green Advertising Terhadap Keputusan Pembelian Green Product*. STIE YKPN.

