

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN
UMUM DAERAH AIR MINUM KABUPATEN PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

Rita Kurniawati

401190306

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

ABSTRAK

Kurniawati, Rita. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo. Skripsi. 2023. Jurusan Ekonomi Syariah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Dosen Pembimbing Ajeng Pipit Fitriani, S.E., M.S.A

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Karyawan

Pesatnya ilmu pengetahuan yang ada saat ini meningkatkan persaingan yang ada yang terjadi antar lembaga. Saat ini tantangan yang langsung dihadapi adalah globalisasi dan seluruh keadaan yang ada di dalamnya. Agar suatu lembaga bisa berjalan dengan semestinya maka suatu lembaga harus berani untuk menghadapi setiap perubahan dan persaingan. Sumber daya yang telah dimiliki oleh suatu lembaga tidak akan optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu diperlukan kinerja karyawan yang baik dan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendorong karyawan untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Namun pada kenyataannya di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo motivasi yang diterima oleh karyawan masih sangat rendah dan sering terjadinya miskomunikasi antar karyawan hal ini menjadikan kinerja mereka kurang maksimal.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara parsial dan simultan mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang bersifat deskriptif kuantitatif yang terdiri dari variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. metode analisis yang digunakan adalah metode uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji parsial (uji t), uji f, dan analisis koefisien determinasi dengan menggunakan software SPSS.

Hasil dari penelitian menunjukkan hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi ini atas nama:

No	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL
1	Rita Kurniawati	401190306	Ekonomi Syariah	Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Kabupaten Ponorogo.

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 3 Mei 2023

Mengetahui



Dr. Euhar Prasetyo, M.E.I
NIP. 197801122006041002

Menyetujui

Ajeng Pipit Fitriani, S.E., M.S.A.
NIP. 199006102020122018



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
 Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum
 Kabupaten Ponorogo
 Nama : Rita Kurniawati
 NIM : 401190306
 Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas
 Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu
 syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :
 Dr. Aji Damanuri, M.E.I.
 NIP 197506022002121003

Penguji I :
 Maulida Nurhidayati, M.Si.
 NIP 198910222018012001

Penguji II :
 Ajeng Pipit Fitriani, M.S.A
 NIP 199006102020122018

Ponorogo, 24 Mei 2023

Menesahkan

Dekan FEBI IAIN PONOROGO

Dr. H. Lutfi Hadi Aminudin, M. Ag.
 NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rita Kurniawati

NIM : 401190306

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi / Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum
Kabupaten Ponorogo.

Menyatakan bahwa naskah skripsi telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing.
Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN
Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari
keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.
Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 29 Mei 2023

Pembuat Pernyataan,



Rita Kurniawati

NIM 401190306

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Rita Kurniawati

Nim : 401190306

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN PONOROGO”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian
tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 3 Mei 2023
Pembuat Pernyataan



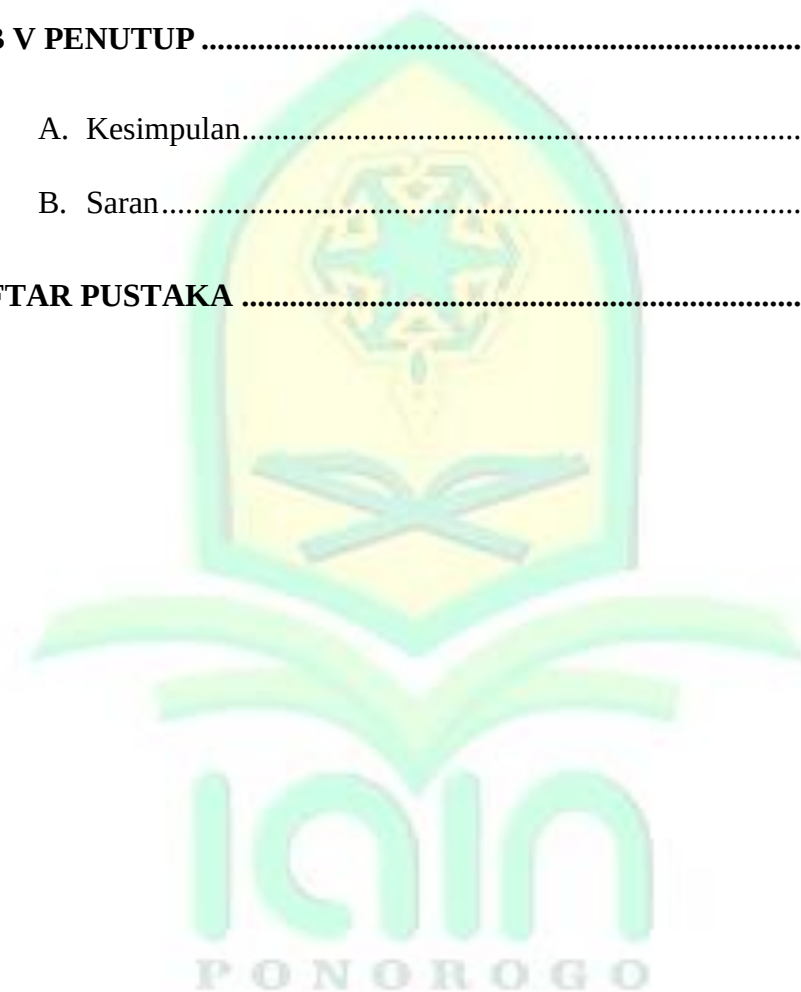
Rita Kurniawati
401190306

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Landasan Teori	11
B. Studi Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Berfikir	29

D. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Rancangan Penelitian	34
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	35
C. Lokasi Penelitian	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Jenis dan Sumber Data	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Instrumen Penelitian.....	40
H. Validitas dan Reabilitas Instrumen	41
I. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data	42
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA	46
A. Gambaran Umum Perusahaan	46
B. Hasil Pengujian Instrumen	46
C. Hasil Pengujian Deskripsi	49
D. Analisis Data Instrumen	51
E. Pembahasan	60
1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo	61

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo	63
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo	64
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	xvi



BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini meningkatkan persaingan yang terjadi antar lembaga. Saat ini tantangan yang langsung dihadapi oleh lembaga adalah globalisasi dan seluruh kondisi yang ada. Agar suatu Lembaga tetap bisa berjalan dengan semestinya maka Lembaga tersebut usaha harus berani untuk menghadapi setiap perubahan dan persaingan.

Sumber daya yang dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan memberikan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal, oleh karena itu suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik, cepat, dan memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia adalah faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dipisahkan dalam suatu organisasi, baik oleh lembaga atau perusahaan, selain itu sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Suatu perusahaan bisa dikatakan berkembang dengan sangat pesat jika di dalam perusahaan tersebut terdapat sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila sumber daya

manusia manusia tidak kompeten maka akan menghambat perkembangan perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat mengharuskan suatu perusahaan untuk mampu menaikkan kinerja karyawan supaya bisa bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan ialah suatu bentuk proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan serta sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya. Termasuk memberikan informasi bagaimana penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang serta jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, serta bagaimana efektivitas tindakan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen serta unit organisasi yang dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja ialah suatu sistem yang bertujuan buat membantu manajer publik untuk melakukan penilaian terhadap pencapaian melalui alat ukur finansial dan non finansial. Sistem pengukuran kerja bisa digunakan sebagai alat pengendalian pada suatu organisasi, karena pengukuran kinerja diperkuat dengan adanya penetapan *reward and punishment systems*.

Kinerja secara Bahasa berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja

diantaranya yaitu faktor yang berasal dalam diri pegawai diantaranya yaitu Kecerdasan (IQ), keahlian khusus, umur, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, sikap kerja dan faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri seperti lingkungan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.¹

Perusahaan Umum Air Minum Daerah yang selanjutnya disingkat menjadi (PUDAM) merupakan suatu unit usaha milik daerah dan bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perusahaan Umum Daerah Air Minum dapat ditemukan di setiap provinsi, Kabupaten dan Kota di seluruh Indonesia.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum adalah Perusahaan daerah yang langsung diawasi dan dimonitor oleh para aparat eksekutif dan legislatif daerah. Perlu dilakukan evaluasi kinerja karyawan hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Ponorogo masalah yang timbul terutama pada divisi bagian pemasaran melakukan upaya untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar mencapai target pelanggan yang

¹ Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 5.

telah ditentukan. Hal ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel. 1.1 Pencapaian Target

Bulan	Jumlah Pelanggan	Presentase (%)
November	68	66,17%
Desember	67	63,88%
Januari	67	63,88%

Sumber: PUDAM Kabupaten Ponorogo, 2023

Dari target perbulan yang harus dipenuhi oleh karyawan sejumlah 113 pelanggan. dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pencapaian target setiap bulannya belum mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 113 pelanggan. Pada lingkungan permasalahan yang terjadi diantaranya masih kurang dalam komunikasi antar karyawan sehingga mengganggu kinerja antar divisi, untuk menciptakan perusahaan yang efektif diperlukan komunikasi yang baik. Hal ini dikarenakan komunikasi yang ditingkatkan bisa memberikan dampak pada tersampainya pesan-pesan dengan jelas dan dapat menghindari kesalah pahaman yang terjadi selama bekerja. Sebaliknya jika kemampuan komunikasi antar karyawan sangat rendah dan tidak efektif maka dapat menimbulkan tekanan antar karyawan perusahaan. Meningkatnya kemampuan komunikasi antar karyawan baik secara horizontal dan vertikal, serta lingkungan kerja

yang menyenangkan secara otomatis akan memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja.²

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat mendorong karyawan untuk bisa meningkatkan kinerjanya. Menurut Herzberg ada dua faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja diantaranya yaitu *motivation factor* dan *hygieni factor*. *Motivation factor* adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. Sedangkan *hygieni factor* dorongan yang berasal dari luar diri karyawan biasanya berupa kompensasi yang diterima, lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja.³

Penelitian yang terdahulu yang dilakukan menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.⁴ Adanya motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

Namun berdasarkan penelitian lain yang dilakukan memiliki hasil yang bertolak belakang dengan penelitian tersebut bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja hal ini dikarenakan pemberian motivasi kerja oleh pimpinan untuk

² Ella Anastasya and dkk, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Relasi Jurnal Ekonomi* 15, no. 2 (2019): 310.

³ Frederick Herzberg, *Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction* (malaysia: Sunway Universitas Malaysia, 2018).

⁴ Zaky Abdillah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas IV Pangkalan Susu" (medan, Skripsi, Universitas Sumatra Utara, 2021).

karyawannya masih sangat kurang, misalnya seperti memberikan perhatian jika ada masalah dalam melakukan pekerjaan, pemberian motivasi dibutuhkan secara detail agar kinerja karyawan menjadi lebih baik.⁵

Untuk variabel lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik dan sehat maka kinerja karyawan juga menjadi lebih baik. Namun dalam Antonio mengemukakan bahwa pemberian dorongan merupakan salah satu bentuk motivasi. Hal ini penting dilakukan untuk meningkatkan kerja para karyawan sehingga bisa mencapai hasil yang sesuai dengan kehendak manajemen.

Motivasi dan Kinerja memiliki hubungan yang linear dalam hal ini berarti jika memberikan motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan sangat optimal sesuai dengan standart kinerja yang sudah ditetapkan.⁶

Sedarmayanti mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, dan pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁷

⁵ Risky Nur Adha, and dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabuapten Jember", *Jurnal IPTEK* 04, no. 01 (2019): 59.

⁶ Feri Antonio, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas Dan Orientasi Hubungan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara" (surabaya, tesis Universitas 17 Agustus, 2019).

⁷ Sedarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Cetakan ke-lima) (Bandung: PT. Refika Aditama, 2011).

Lingkungan merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan. Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan segala tugas-tugas yang sudah dibebankan dan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.⁸

Berdasarkan penjelasan diatas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan masalah diatas dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KABUPATEN PONOROGO).**

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo?
- c. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air

⁸ Nitisemito, , *Manajemen Personalia*, (Edisi ke-dua) (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008).

Minum Kabupaten Ponorogo?

3. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah air Minum Kabupaten Ponorogo.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.
- c. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah air Minum Kabupaten Ponorogo.

4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, Beberapa manfaat yang dapat diperoleh diantaranya yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pengetahuan secara teoritis dan praktis maupun secara konseptual mengenai ilmu ekonomi dalam hal motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi

suatu masukan bagi perusahaan yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan agar dapat berkontribusi secara lebih untuk kemajuan perusahaan dan mampu membantu perusahaan dalam melakukan pembinaan dan pengembangan dalam rangka memotivasi karyawan, hal ini bertujuan sebagai bentuk evaluasi kinerja karyawan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

b. Bagi lembaga Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Diharapkan penelitian ini dapat membantu menambah jumlah koleksi bacaan karya ilmiah mahasiswa agar dapat dimanfaatkan oleh pembaca khususnya mahasiswa yang selanjutnya akan melakukan penelitian.

c. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangsih pemikiran terhadap kemajuan ilmu dan pengetahuan khususnya dibidang ekonomi.

5. Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran secara jelas tentang penelitian yang dilakukan maka disusunlah sistematika penulisan yang berisi mengenai informasi materi yang dibahas pada setiap babnya. Pada penelitian ini dibagi menjadi beberapa sistematika penulisan yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi mengenai landasan teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori mengenai Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Kinerja karyawan. serta penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai metode penelitian yang meliputi rencana penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, metode pengumpulan data, Lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis data yang digunakan dalam penelitian, Teknik pengumpulan data, instrument penelitian, Uji validitas dan reliabilitas instrumen, Teknik pengumpulan dan analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian yang membahas mengenai objek penelitian, data yang diperoleh, dan analisis data pembahasan. Maksudnya pembahasan disini membahas dari hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang penutup yang membahas kesimpulan dari hasil penelitiandan juga saran penulis untuk pembaca maupun peneliti selanjutnya.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja secara etimologis dapat diartikan *performance* yang diambil dari bahasa Inggris. Kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Sedangkan menurut pendapat lain menjelaskan kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Edison kinerja merupakan suatu hasil dari proses yang mengacu dan diukur dalam periode tertentu yang berdasarkan ketentuan atau kesempatan yang telah ditetapkan sebelumnya.²

Kinerja menurut Islam adalah hasil yang diperoleh dari suatu upaya yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan mengerahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasi diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan bisa

¹ Anwar Prabu Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 67.

² Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua), (Bandung: Alfabeta, 2017) Hal. 188

menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.³

Kinerja menurut Islam seperti dalam firman Allah SWT dalam surah An-Najm ayat 39-41 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّنِيسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى (٣٩) وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى (٤٠) ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى (٤١)

Artinya: Dan bahwasanya seorang manusia tidak akan memperoleh selain apa yang telah di usahakannya. Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperhatikan (kepadanya). kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna. (QS. An-najm:39-41).⁴

Dari Uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan kaidah yang telah ditentukan secara syariat baik berupa barang maupun jasa dalam hal ini digunakan sebagai bentuk penilaian yang diberikan untuk karyawan maupun organisasi yang bersangkutan yang dapat menggambarkan mengenai pengetahuan karyawan tentang pekerjaan tersebut. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas kinerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

b. Dimensi Kinerja

Menurut Edison ada 4 dimensi kinerja diantaranya yaitu:

1) Target. Merupakan suatu indikator dalam pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan.

³ Toto Tasmara, "Membudayakan Etos Kerja Islami", (Jakarta: Gema Insani.2008). Hal.9

⁴ *Al-Qur'an Q.S An-Najm*, n.d., 39-41.

2) kualitas terhadap hasil kerja yang telah dicapai, dalam hal ini adalah salah satu elemen penting, karena kualitas adalah kekuatan dalam mempertahankan kepuasan kerja.

3) Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan menjadi pasti. ini merupakan salah satu modal untuk menarik kepercayaan konsumen dan mendapatkan kesetiaan konsumen, dalam hal ini juga berlaku dalam internal perusahaan.

4) Taat asas tidak hanya harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu namun juga harus dilakukan dengan cara yang benar.⁵

c. Faktor-faktor Kinerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu⁶: 1) kemampuan dan keahlian, 2) Pengetahuan, 3) Rancangan kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Gaya kepemimpinan, 8) Budaya organisasi, 9) Kepuasan kerja, 10) Lingkungan kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen, 13) Disiplin kerja.

d. Indikator kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat pencapaian kinerja karyawan. Berikut ini beberapa indikator secara umum yang digunakan yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan diantaranya yaitu:

⁵ Ibid. Hal. 193

⁶ Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016): 189-193.

1) Indikator kinerja secara umum diantaranya sebagai berikut:

a) Kualitas kerja,

Kualitas kinerja karyawan dapat dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas dalam keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang sudah diberikan kepadanya.

b) Kuantitas

Kualitas kinerja karyawan dapat dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas dalam keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang sudah diberikan kepadanya.

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang sudah ditentukan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta

memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja karyawan juga bisa diukur melalui kesesuaian waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan kepadanya sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan salah satu bagian dari tugas karyawan tersebut.

d) Efektifitas

Efektivitas disini adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti: tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku. Sumber daya organisasi dimaksimalkan bertujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi, dan bahan baku yang ada di organisasi digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e) Kemandirian.

Kemandirian adalah sebuah tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, dan bimbingan dari pengawas. Kinerja karyawan dapat meningkat atau dapat mengalami penurunan hal ini dapat diamati dari kualitas kinerja karyawan, ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan.

Hal ini dapat diartikan karyawan yang mandiri yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaan tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari pengawas.

2) Indikator kinerja secara islami

Terdapat beberapa indikator kinerja secara islam diantaranya yaitu⁷: a) Keadilan, b) Kompetensi, c) Kejujuran, d) Usaha, e) Inisiatif, f) Pengalaman kerja, f) Kreativitas individu.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Kinerja

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu bagian internal dari hubungan atau industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.⁸ Motivasi merupakan suatu keadaan psikologis tertentu yang dimiliki oleh seseorang yang muncul karena adanya suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan.⁹

Motivasi merupakan suatu keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan suatu organisasi atau perusahaan, dalam hal ini dikondisikan oleh suatu kemampuan dan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan

⁷ Sabah Alorfi, "Human Resource Management from an Islamic Perspective," (Journal of Islamic and Human Advanced Research Vol 2, 2012) 86-92

⁸ Muchdarsyah Sinung, Produktivitas Apa dan Bagaimana, (Jakarta:Bumi Aksara, 2008): 135

⁹ Bambang Swasto, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Malang:Universitas Brawijaya, 2011): 100

individual.¹⁰

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah suatu hal yang menimbulkan dorongan yang memiliki tujuan untuk mengarahkan, membina, dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan untuk memenuhi kebutuhan individu.

Terdapat 2 teknik yang bisa digunakan untuk memotivasi kerja pegawai yaitu: 1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan hal ini berarti bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. 2) Menggunakan teknik komunikasi persuasif, merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang bisa dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis. Teknik ini disingkat dengan Istilah *AIDDAS* yaitu: (1) *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi dan tindakan), *Satisfaction* (kepuasan).¹¹

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi diantaranya yaitu: 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan, 3) Apakah mereka merasa bangga karena telah menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selain itu terdapat beberapa hal

¹⁰ Stephen P. Robbins, *Essential of Organizational Behavior* (Edisi kelima), (Jakarta: Erlangga, 2002): 55

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan keenam), (Bandung:PT.Remaja Rosdakarya,2005): 101

yang memiliki pengaruh untuk motivasi kerja diantaranya yaitu: 1) Rasa aman dalam bekerja, 2) Memperoleh imbalan berupa gaji yang adil dan kompetitif, 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan, 4) Memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang dicapai, 5) Mendapatkan perlakuan yang adil dari pihak manajemen.¹² Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas.

c. Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator motivasi kerja karyawan diantaranya yaitu:¹³

1) Kinerja

Merupakan hasil kerja yang yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara resmi tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

2) Penghargaan

Merupakan pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang. Sedangkan menurut pengertian lain penghargaan adalah suatu ganjaran yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar produktivitasnya tinggi. Pemberian penghargaan bertujuan sebagai dorongan agar karyawan mau

¹² Rivai dan Ella Juvani Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, (Jakarta:PT.Grafindo Persada, 2009): 838

¹³ Siswanto, Pengantar Manajemen (Edisi Pertama), (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2005): 124

bekerja dengan lebih baik dan serta membangkitkan motivasi dalam diri karyawan maka dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

3) Tantangan

Merupakan suatu hal atau suatu hak yang berupaya untuk menggugah kemampuan seseorang.

4) Tanggung Jawab

Merupakan kesadaran manusia mengenai tingkah laku atau perbuatan yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak disengaja oleh seseorang. Tanggung jawab juga memiliki arti perbuatan dari wujud kesadaran akan kewajibannya.

5) Pengembangan

Merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan.

6) Keterlibatan

Merupakan niat atau bagian motivasional yang ditimbulkan oleh stimulus atau oleh situasi tertentu dapat ditujukan melalui ciri-ciri penampilan. Sedangkan menurut pendapat lain keterlibatan adalah hubungan seseorang terhadap sebuah objek yang berdasarkan kebutuhan, nilai, ketertarikan.

7) Kesempatan

Merupakan suatu faktor positif yang muncul dari lingkungan dan memberikan kesempatan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Kesempatan atau opportunity merupakan sebuah proses yang melibatkan seorang individu atau kelompok yang menggunakan usaha tertentu yang bertujuan untuk menciptakan nilai tumbuh untuk memenuhi kebutuhan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Merupakan keseluruhan atau setiap aspek, gejala fisik, serta sosial kultural yang memiliki pengaruh terhadap individu. Sedangkan kerja merupakan semua aktivitas manusia baik secara fisik maupun mental dan didasarkan pada bawaan dan mempunyai tujuan yaitu memperoleh suatu kepuasan.¹⁴ Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada di sekitar tempat kerja baik itu secara fisik maupun non fisik yang bisa memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tentram dan memberikan kesan betah untuk bekerja.¹⁵ Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang disekitar para pekerja dan yang bisa mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, contohnya: penerangan, kebersihan, suasana kerja, dan lain sebagainya.¹⁶ Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan

¹⁴ Moh.As'ad, Psikologi Industri, (Yogyakarta:Liberty, 1995): 47

¹⁵ Supardi, Kinerja Karyawan, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2003): 37

¹⁶ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, M.Nur Chabibi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, (Jombang:LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020): 6

kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat melakukan pekerjaan baik dalam bentuk fisik maupun non fisik yang bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja mampu memberikan dampak positif dan negatif kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kemampuan kinerja karyawan diantaranya yaitu: Penerangan, suhu udara, warna dan tata letak atau ruang gerak, suara, keamanan dan hubungan antar karyawan.¹⁷

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya yaitu:

a. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan suatu keadaan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan serta hubungan kerja antar pekerja atau karyawan.

¹⁷ Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, (Bandung:Mandar Maju, 2009): 21

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis atau baik dan tanpa adanya saling intrik antar sesama pekerja. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi karyawan tetap bertahan dalam suatu perusahaan yaitu dengan adanya hubungan yang harmonis antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Hubungan yang harmonis ini bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

c. Tersedianya Fasilitas kerja

Fasilitas kerja disini merupakan peralatan yang lengkap dan mutakhir, peralatan ini digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang dalam melakukan pekerjaan.

B. Penelitian Terdahulu

Topik penelitian ini juga pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk referensi penelitian yang digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian. Berikut ini adalah tabel yang berisi beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah,	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya	X1 = Motivasi Kerja X2 =	Dari hasil penelitian ini menghasilkan tidak ada pengaruh yang signifikan

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Achamd Hasan Hafidzi (2019)	kerja Terhadap kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Lingkungan kerja X3 = Budaya kerja Y = Kinerja karyawan	antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Jember.
2.	Imas Masitoh, Dkk (2019)	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	X1 = Motivasi X2 = Lingkungan kerja Y = Kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Yayan Yanuari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja	X1= Motivasi kerja X2 = lingkungan kerja Y= Kinerja	Hasil dari penelitian adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			Karyawan	yang diberikan serta semakin baik lingkungan yanag ada disekiitar pekerjaan akan meningkatkna kinerja karyawan.
4.	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO pada masa pandemi.	X1 = Motivasi Kerja X2 = Lingkungan kerja X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja karyawan	Dari penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karaywan WFO dimasa pandemi.
5.	Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, Dede Andi	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di Jakarta.	X = Pengaruh lingkungan kerja Y = Kinerja karyawan	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan yang memadai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	(2020)			
6.	Dori Mitra Candana, Ramdani Bayu Putra, Ronni Andri Wijaya. (2020)	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT. Batang Hari Barisan	X1 = Motivasi X2 = Lingkungan kerja Y = Kinerja Karyawan Z = Disiplin Kerja	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Batang Hari Barisan
7.	Maulida Nurhidayati , Sovia Zahriati Erika (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)	X1 = kepemimpinan X2 = Lingkungan kerja X3 = Pendidikan Y = kinerja Karyawan	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun. ketika lingkungan kerja dikondisikan dengan baik (mampu memberikan rasa nyaman) akan membuat

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				karyawan bekerja dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan betah berada di perusahaan. Pada akhirnya kerja karyawan semakin baik dan perusahaan memperoleh hasil yang baik dari kinerja karyawan yang semakin baik.
8.	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sinarmas medan.	X1 = motivasi kerja X2= Lingkungan kerja Y =Kinerja karyawan.	Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan padabank sinarmas medan
9.	Maulida Nurhidayati , Junita Anggraini	Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan	X1= Lingkungan Kerja X2 =	Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	(2021)	kerja dan kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang	Kompensasi Y1 = Kepuasan kerja Y2 = Kinerja karyawan	signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang.
10.	Nunu Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	X1= Disiplin Kerja X2 = Lingkungan Kerja X3 = Motivasi Kerja Y = Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona baik secara parsial, maupun secara simultan
11.	Hakim Fachrezi (2019)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	X1 = Komunikasi X2 = Motivasi X3 = Lingkungan	Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	Kerja Y = Kinerja karyawan	kinerja karyawan di di Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
12.	Dewi Handayani (2015)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya	X1 = Motivasi kerja X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Dari penelitian ini disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan variabel kinerja karyawan (Y) di perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya
13.	Savira Hening Tyas (2022)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawann (study pada karyawan PT.	X1 = Motivasi kerja X2 = Disiplin kerja X3 = Lingkungan kerja	Pada penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Agusta

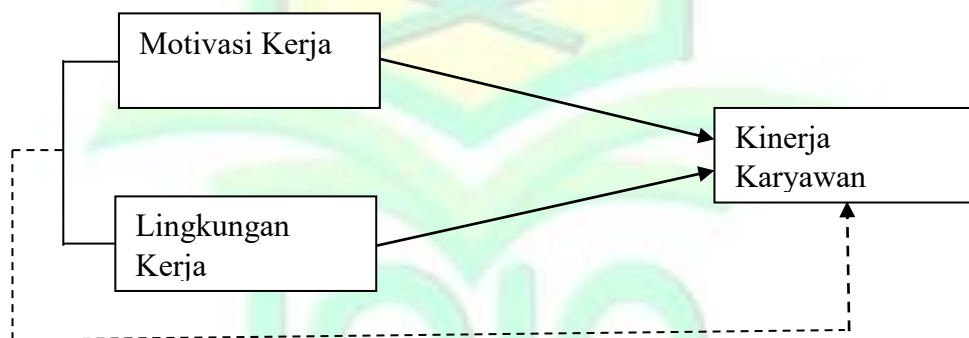
No	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
		Agusta Dryer)	Y = Kinerja karyawan	Dryer.
14.	Zaki Abdillah (2021)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kesyahbandaran dan otoritas pelabuhan kelas IV Pangkalan Susu.	X1 = Motivasi kerja X2 = Lingkungan kerja Y = Kinerja pegawai	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai variabel memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
15.	Indah Dian Lestari (2020)	Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan UD.Ethnic Furniture Malang	X1 = Motivasi kerja X2 = Lingkungan kerja Y = Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menjelaskan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Ethnic Furniture Malang.

Sumber: Data Diolah Tahun, 2023

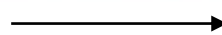
C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah model konseptual mengenai bagaimana teori yang memiliki hubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting.¹⁸ Kerangka berfikir merupakan perpaduan antara asumsi-asumsi teoritis dan asumsi-asumsi logika dalam menjelaskan atau memunculkan variabel-variabel yang diteliti serta bagaimana kaitannya antara variabel-variabel tersebut. Kerangka berfikir dalam suatu penelitian harus dibangun dengan memiliki konsep yang jelas sehingga urgensi permasalahan yang diteliti memiliki gambaran dengan jelas. dalam penelitian ini kerangka berfikir ditunjukkan oleh gambar di bawah ini:

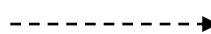
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Keterangan:



= Berpengaruh secara parsial



= berpengaruh secara simultan

D. Hipotesis

¹⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2009): 20

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan sementara yang masih belum diketahui kebenarannya mengenai karakteristik suatu populasi. Oleh sebab itu hipotesis perlu diuji untuk mengetahui kebenarannya. Hipotesis ini dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan pada sampel yang diperoleh dari populasi tersebut.¹⁹

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Pertama

Adanya suatu motivasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan di PT. Sejahtera Motor Gemilang bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_0 = Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H_1 = Motivasi Kerja Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua

Semakin baik kondisi atau lingkungan kerja maka karyawan dapat memberikan performansi yang baik dan optimal dan pada akhirnya bisa memberi pengaruh pada kinerja yang dilakukan. Lingkungan kerja dibentuk dengan baik agar karyawan memiliki rasa nyaman dan betah dalam lingkungan pekerjaan yang

¹⁹ Irianto Aritonang Dkk, Aplikasi Statistika dalam Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan (Cetakan Pertama), (Yogyakarta:Media Persindo, 2005): 84

telah dibebankan kepadanya.²⁰ Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan di PT. Dirgantara Indonesia (Persero).²¹ bahwa lingkungan yang baik memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H a 2 = Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H 02 = Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian terdahulu yang pernah dilakukan pada Bank Sinarmas Medan menjelaskan bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.²²

H a 3 = Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H 03 = Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

²⁰ Maulida Nurhidayati, Sovia Zahriati Erika, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun), (Al-Iqtisadiyah Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah, Vol. 06, No. 02, 2020) Hal. 106

²¹ Lyta Lestary dan Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", (Jurnal Riset Bisnis & Investasi, Volume. 3, Nomor. 2, 2017) Hal. 102

²² Hendri Sembiring, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan" (Jurakunman: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Volume 13, Nomor 1, 2020) Hal. 12



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rencana Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang memperoleh data dengan bentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.¹ Menurut pendapat lain menjelaskan Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang akan menjelaskan secara rinci mengenai bagaimana variabel yang digunakan dalam penelitian dan akan saling mempengaruhi satu dengan yang lain. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu kegiatan penelitian dimana proses perhitungannya menggunakan angka-angka.²

Jenis penelitian ini menggunakan teknik penelitian lapangan. Penelitian lapangan merupakan suatu metode dimana dalam proses pengumpulan datanya menggunakan kuisioner dan wawancara yang akan diperoleh dari sampel berupa orang, dan dari data-data tersebut dapat mewakili suatu populasi tertentu sesuai dengan data yang akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Baik untuk mengetahui siapa mereka, apa yang mereka pikirkan, apa yang mereka rasakan, atau bagaimana kecederungan mereka pada suatu tindakan.³

¹ Untung Nugroho, Metode Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani, (Grobokan:CV.Sarnu Untung, 2018): 3

² Aries Veronica dkk, Metode Penelitian Kuantitatif (Ceatakan Pertama), (Sumatra Barat:PT.Global Eksekutif Teknologi, 2022): 6-7

³ Izzul Islami, Penelitian Survei dalam Pembelajaran dan Pengajaran Bahasa Inggris, (Purwokerto:Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2019): 1

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut, nilai atau sifat dari objek atau kegiatan yang memiliki banyak variasi tertentu antara satu dengan yang lain dan telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan dipelajari serta dicari informasinya sehingga dapat ditarik kesimpulan.⁴ Variabel penelitian merupakan hal-hal yang dapat membedakan atau membawa suatu variasi dalam nilai. Penelitian ini menguji pada dua variabel yaitu variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasi adalah suatu batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti.⁵ Definisi Operasional merupakan suatu operasionalisasi konsep sehingga dapat diteliti atau dapat dilakukan pengukuran melalui gejala-gejala yang sudah ada. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini selanjutnya akan diuraikan sehingga bisa menjadi indikator yang empiris diantaranya yaitu:

a. Motivasi

Menurut Siagian motivasi adalah suatu dorongan yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela menyerahkan kemampuan yang berbentuk keahlian atau keterampilan, tenaga serta waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya dalam yang bertujuan untuk

⁴ Nikmatu Ridha, Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian, (Jurnal Hikmah, Vol. 14, No.1 2017): 66

⁵ Rafika Ulfa, Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan, (Al-Fathonah: Jurnal Pendidikan dan Keislaman Vol.1, No.1 2021): 9

mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditentukan.⁶ Ada beberapa indikator motivasi kerja karyawan diantaranya yaitu: 1) Kinerja, 2) Penghargaan, 3) Tantangan, 4) Tanggung Jawab, 5) Pengembangan, 6) Keterlibatan, 7) Kesempatan.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, contohnya kebersihan, Musik, Penerangan dan lain sebagainya.⁷ Beberapa indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pada karyawan diantaranya yaitu: 1) Suasana Kerja, 2) Hubungan dengan rekan kerja, 3) Fasilitas Kerja

c. Kinerja

Menurut Wibowo kinerja berasal dari kata *performance*, yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Implementasi kinerja ini dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki Kemampuan, Kompetensi, motivasi serta memiliki kepentingan.⁸ Berikut ini beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan diantaranya yaitu: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian.

⁶ Sondang P. Siagian, Teori Motivasi dan Aplikasinya, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004):138

⁷ Julita, Nel Arianty, Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Balmerah Medan, (Repository Universitas Asahan, 2018): 200

⁸ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Press, 2007): 4

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Kabupaten Ponorogo. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di (PUDAM) Kabupaten Ponorogo. Adanya penelitian ini dilakuka adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Kabupaten Ponorogo. Selain hal tersebut yang menjadi pertimbangan penliti untuk melakukan observasi motivasi dan lingkungan kerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Kabupaten Ponorogo masih dianggap belum efektif dan ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja pada karyawan.

D. Populasi dan Sampel

Popualasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian hal ini berfungsi untuk mengumpulkan data-data dari variabel yang akan diteliti. Populasi merupakan keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam waktu yang telah ditentukan.⁹ Dalam penelitian yang menjadi populasi adalah Karyawan Perusahaan Umum Air Minum Daerah (PUDAM) Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 40 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukakn jumlah sampel diperlukan suatu metode yang digunakan untuk pengambilan sampel, agar diperoleh sampel yang tepat sehingga dapat memperoleh sampel yang representatif dan bisa

⁹ Ulfah Hernaeny, Pengantar Statistika 1, (Bandung:Media Sains Indonesia, 2021): 33

menggambarkan keadaan populasi secara lebih maksimal.¹⁰ Metode pengambilan sampel jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.¹¹ Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel.¹² Sampel jenuh Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PUDAM yang berjumlah 40 orang. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah untuk mewakili seluruh populasi jika jumlahnya kurang dari 100 populasi, maka dari hal tersebut seluruh karyawan akan dijadikan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 40 orang karyawan.

E. Jenis dan data

Jenis dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data Primer Merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung kepada obyek yang di teliti. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan cara membagikan kuisioner kepada obyek penelitian dan akan diisi langsung oleh responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung atau dapat juga melalui media perantara. Misalnya data-data yang diperoleh dari arsip yang dimiliki perusahaan, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan lain sebagainya yang memiliki hubungan dengan

¹⁰ Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan, (Yogyakarta:Alfabeta Bandung, 2013): 118

¹¹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (Bandung:Alfabeta, 2016): 85

¹² Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2010).

permasalahan yang akan diteliti. data sekunder seperti jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah komunikasi yang dilakukan antara dua pihak atau lebih yang dilakukan dengan tatap muka maupun tidak dimana salah satu pihak berperan sebagai interviewer dan pihak lain berperan sebagai interviewee dengan tujuan tertentu contohnya yaitu: untuk mendapatkan informasi dan mengumpulkan data.¹³ Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data yang menggunakan pernyataan lisan kepada subyek penelitian. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi yang dikarenakan sebab-sebab khusus yang tidak bisa dijelaskan dalam kuisioner.

b. Kuisioner

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan kepada koresponden dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah diberikan. Dalam kuisioner dapat diketahui keadaan diri, Pengalaman, Pengetahuan,

¹³ Fadhallah, Wawancara, (Jakarta:UNJ Press, 2021): 2

Sikap dan Pendapat responden.¹⁴ Dalam kuisisioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, model ini adalah pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya. sehingga koresponden dapat memilih alternatif jawaban tersebut.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang dapat digunakan seorang peneliti untuk mengumpulkan data, mengukur fenomena serta menganalisis data yang sesuai untuk permasalahan yang dihadapi pada suatu subjek maupun sampel yang akan dilakukan penelitian. Menurut Arikunto Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk upaya mengumpulkan data yang bertujuan untuk mempermudah pekerjaan dan menghasilkan hasil yang lebih baik, cermat lengkap dan sistematis sehingga dapat mempermudah dalam penarikan kesimpulan.¹⁵

Dalam Penelitian ini untuk mengumpulkan data pada instrumen-instrumennya menggunakan skala likert yaitu menggunakan empat kemungkinan jawaban. skala likert yang digunakan dengan nilai genap, penggunaan skala berjumlah genap dikarenakan bila terdapat skor netral (titik tengah) responden cenderung memilih di titik tengah. Untuk cara pengisiannya menggunakan cara mencentang salah satu kolom yang ada pada jawaban yang telah dipilih oleh responden untuk mengetahui hasil

¹⁴ Sitti Mania, Teknik Non Tes: Telaah atas Fungsi Wawancara dan Kuisisioner dalam Evaluasi Pendidikan, (Lentera Pendidikan, Vol. 11 No. 1, 2008): 48

¹⁵ Heru Kurniawan, Pengantar Praktik Penyusunan Instrumen Penelitian, (Yogyakarta: CV. Budi Utomo, 2021): 2

analisa kuantitatif maka dalam hal ini pengambilan skor untuk setiap jawaban diantaranya yaitu:

- | | |
|------------------------|--------|
| a. Sangat setuju | Skor 4 |
| b. Setuju | Skor 3 |
| c. Tidak Setuju | Skor 2 |
| d. Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

H. Validasi dan dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut.¹⁶ Pada Validitas ini dapat dinilai berdasarkan populasi, tujuan, dan juga karakteristik suatu lingkungan dimana didapatkan bisa menjadi valid atau invalid pada situasi tertentu.¹⁷ Suatu kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut. Suatu penelitian dikatakan valid apabila $\text{sig} < 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

¹⁶ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, (Semarang: Badan perbit Universitas Diponegoro, 2006): 7

¹⁷ Azis Alimul Hidayat, Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas – Reabilitas (Cetakan pertama), (Surabaya:Healtbooks, Publishing, 2021): 12

terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam melakukan pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara diantaranya yaitu pengujian eksternal dan internal. Untuk pengujian secara internal di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir instrumen yang dilakukan dengan cara tertentu. Sedangkan untuk pengujian secara eksternal dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalen* yang tergabung dari keduanya. Penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha*, yang bertujuan untuk menentukan instrumen tersebut reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,6. Jika nilai dari *Cronbach Alpha* adalah 0,6 maka akan dianggap reliabel.

I. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian kuantitatif itu menggunakan pengumpulan data yang bersifat angka statistik yang bisa untuk di kuantitatifkan. Data-data ini berbentuk variabel dan operasionalnya menggunakan skala yang memiliki ukuran tertentu seperti menggunakan skala ordinal, nominal, ratio serta interval.¹⁸ Analisis data adalah pemeriksaan dan pengolahan untuk diubah menjadi suatu informasi yang bermanfaat, menarik kesimpulan dan membantu untuk menyelesaikan suatu permasalahan.¹⁹

¹⁸ Ade Ismayani, *Metodologi Penelitian* (Aceh:Syiah Kuala University Press, 2019): 66

¹⁹ Rizka Andika Putra, Agie Hanggara, *Analisis Data Kuantitatif*, (Surabaya:CV Jakad Media Publishing, 2022): 3

a. Uji Asumsi Klasik

Teknik pengolahan data dan yang digunakan dalam penelitian ini adalah²⁰ :

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah ada residual yang diperoleh pada penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Residual berdistribusi normal

H_1 = Residual tidak berdistribusi normal

nilai signifikansi (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melakukan pengujian apakah dalam model regresi ditemukan ada ya kolerasi antara variabel independent. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hipotesis yang digunakan.

H_0 = Tidak terdapat korelasi antar variabel independent terjadi kasus multikolinearitas (tidak terjadi multikolinearitas)

²⁰ Maulida nur hidayati, *Model Statistika*, n.d., 8–9.

H_1 = terdapat korelasi antar variabel independent (terjadi multikolinearitas)

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila untuk semua variabel independent nilai VIF batas dari *Tolance value* $> 0,1$ atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance atau residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan hipotesis penelitian yang digunakan

H_0 = Varian residual homogen (tidak terjadi kasus heterokedastisitas)

H_1 = Varian residual tidak homogen (terjadi kasus heterokedastisitas)

Jika Nilai signifikansi *p-value* semua variabel independen $> 0,05$ (alpha 5%) maka H_0 diterima yang artinya varian residual homogen (terjadi kasus heterokedastisitas)

4) Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak untuk diprediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linear

antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Hipotesis yang akan diuji yaitu:

H_0 = Tidak terjadi autokorelasi

H_1 = Terjadi autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan dengan melalui pengujian menggunakan metode *Durbin Watson* (DW) kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan metode *Durbin Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b) Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c) Angka D-W diatas +2 berarti autokorelasi negatif.

b. Analisis Regresi Berganda

Adalah sebuah pengujian yang dapat melihat pengaruh terhadap beberapa variabel dimana variabel bebas memiliki jumlah yang lebih dari satu dan memiliki kaitan dengan variabel terikat. Analisis linear berganda dipakai agar dapat mempengaruhi besaran pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) Terhadap

kinerja karyawan (Y)²¹. Rumus yang digunakan untuk menghitung yaitu:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karaywan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Eror Term

Data-data yang diperoleh dari kuisisioner akan diolah menggunakan program SPSS dan dari hasil tersebut data-data akan disajikan dalam bentuk penjelasan kuantitatif.

b. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui hasil dari variabel bebas signifikan dimana mempengaruhi variabel terikat. Uji t ini akan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Dengan perbandingan T hitung dan T tabel maka jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, H0 dapat diterima dan Ha akan ditolak. Maka hal itu tidak signifikan sedangkan jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ H0 ditolak maka Ha diterima sehingga signifikan.

²¹ Andhita Dessy Wulansari, Aplikasi Statistika Parametrik dalam penelitian (Yogyakarta:Pustaka Felichia, 2016): 122-123

Dari hal tersebut angka probabilitas , 0,05 H_0 ditolak dan H_a diterima maka hasil signifikan.²²

c. Uji F

Digunakan untuk menunjukan seluruh variabel independen yang akan dimasukan pada model akan mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen, sehingga dengan tingkat signifikan (α) yang akan digunakan yaitu sebesar 5% dengan distribusi F derajat kebebasan ($\alpha; K-1, n-K-1$).

1. $F_{hitung} < F_{tabel}$ Signifikan > 0.05 maka H_0 akan diterima, artinya jika suatu variabel independen secara bersamaan tidak bisa mempengaruhi variabel dependen sehingga signifikan.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ signifikan > 0.05 maka H_0 ditolak, artinya jika variabel independen secara bersamaan akan mempengaruhi variabel dependen sehingga bisa signifikan.

d. Analisis Koefisien Determinasi

Dilakukan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan bagaimana pengaruh variabel independen (Motivasi kerja (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2)) secara bersama-sama (Stimultan) dan bisa mempengaruhi variabel dependen (Kinerja

²² Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah , dan Devi Aprilia, Kepuasan kerja karyawan (Study kasus pada dinas kesehatan kabuapten jombang (cetakan pertama), (Jombang, 2020): 65-66

karyawan (Y))²³. Dalam perhitungan ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinansi

r^2 = Koefisien Korelasi.

Ada beberapa kriteria dalam analisis koefisien determinasi diantaranya yaitu:

- a. Jika Kd mendekati satu, maka akan variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen lebih kuat.
- b. Jika Kd mendekati nol, maka variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen lebih lemah.

²³ Ghazali, (Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8), (Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016)

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan Umum Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Terdapat di setiap provinsi, Kabupaten dan Kota di seluruh Indonesia. Merupakan Perusahaan daerah yang diawasi dan dimonitor oleh para aparat eksekutif dan legislatif daerah. Perusahaan Umum Air Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo berdiri pada tahun 1980 dengan nama BPAM (Badan Pengelola air minum) dan saat ini telah berganti nama menjadi PUDAM sesuai dengan ketentuan sidang Lembaga daerah.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur pada kuisioner tersebut. Suatu penelitian dikatakan valid apabila $\text{sig} < 0,05$. Hasil uji validitas masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel 4.1.

a. Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Nomor Item	Nilai Sig	Nilai Sig	Keterangan
1.	0,027	0,05	Valid
2.	0,003	0,05	Valid
3.	0,003	0,05	Valid
4.	0,000	0,05	Valid
5.	0,001	0,05	Valid
6.	0,003	0,05	Valid
7.	0,011	0,05	Valid
8.	0,000	0,05	Valid
9.	0,002	0,05	Valid
10.	0,039	0,05	Valid
11.	0,041	0,05	Valid
12.	0,003	0,05	Valid
13.	0,000	0,05	Valid
14.	0,010	0,05	Valid
15.	0,000	0,05	Valid
16.	0,000	0,05	Valid
17.	0,005	0,05	Valid
18.	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan data dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 18 item pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki (X_1) memiliki nilai sig > 0,05 sehingga semua pernyataan dinyatakan valid. Sehingga pernyataan tersebut dapat dijadikan sebagai instrument penelitian variabel motivasi kerja (X_1).

b. Validasi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.2
Validasi Variabel Lingkungan Kerja

No Item	Nilai sig	Nilai sig	Keterangan
1.	0,000	0,05	Valid
2.	0,000	0,05	Valid
3.	0,000	0,05	Valid

No Item	Nilai sig	Nilai sig	Keterangan
4.	0,000	0,05	Valid
5.	0,021	0,05	Valid
6.	0,003	0,05	Valid
7.	0,000	0,05	Valid
8.	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 21, 2023

Berdasarkan data 4.2 dapat diketahui bahwa 8 item pertanyaan dalam variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai sig > 0,05. Semua pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan instrumen penelitian lingkungan kerja (X2).

c. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.3
Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	No Sig	No Sig	Keterangan
1.	0,000	0,05	Valid
2.	0,008	0,05	Valid
3.	0,002	0,05	Valid
4.	0,000	0,05	Valid
5.	0,008	0,05	Valid
6.	0,002	0,05	Valid
7.	0,000	0,05	Valid
8.	0,034	0,05	Valid
9.	0,000	0,05	Valid
10.	0,006	0,05	Valid
11.	0,015	0,05	Valid
12.	0,000	0,05	Valid
13.	0,000	0,05	Valid
14.	0,017	0,05	Valid
15.	0,003	0,05	Valid
16.	0,049	0,05	Valid
17.	0,049	0,05	Valid
18.	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan data 4.3 dapat diketahui bahwa dari 18 item pertanyaan dari Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $\text{Sig} > 0,05$. Sehingga semua pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian variabel kinerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan pada pernyataan yang dikatakan valid. Apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel, begitu pula sebaliknya jika nilai dari *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka dapat dikatakan tidak reliabel berikut ini hasil uji reliabilitas dapat dinyatakan dalam tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,790	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0,723	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,815	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan spss 21, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa hasil pengujian variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data penelitian karena masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo yang

berjumlah 40 orang karyawan atau responden. Hasil deskripsi responden dijelaskan sebagai berikut:

1. Usia Responden

Usia responden yang menjawab kuisioner ini terdiri dari berbagai golongan usia mulai 20-60 tahun. Deskripsi usia ditujukakn pada tabel 4.5.

Tabel 4.5

Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-25	8	20 %
25-30	10	25 %
31-40	10	25 %
>40 tahun	12	30 %
Total	40	100 %

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo yang menajdi responden 20-25 sebanyak 8 orang (20%), 25-30 sebanyak 10 orang (25%), 31-40 sebanyak 10 orang (30%) dan > 40 tahun sebanyak 12 orang (30%). Jadi tenaga kerja yang dominan bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo adalah pada usia >40 tahun keatas.

2. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir responden yang menjawab kusioner dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu SMA /Sederajat dan Strata-1. Deskripsi Data Pendidikan terakhir responden ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/Sederajat	10	25 %
D3	10	25 %
Strata-1	20	50 %
Jumlah	40	100 %

Sumber : Data yang olah peneliti, 2023

Dari data pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo yang memiliki Pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 10 orang (25%), D3 sebanyak 10 orang (25%), Strata-1 sebanyak 20 orang (50%). Jadi Tenaga kerja yang bekerja di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo mayoritas memiliki Pendidikan terakhir Strata-1.

D. Hasil Analisis Data Instrumen

1. Uji Analisis Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah residual yang diperoleh pada penelitian mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan menilai signifikasinya. Jika signifikansi $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika $< 0,05$ maka residual tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.96862440
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.078
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.602
Asymp. Sig. (2-tailed)		.862

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai Asymp Sig. sebesar 0,862 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas untuk mengetahui ada tidaknya variabel yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Untuk mengetahui adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari *Variance Factor* (VIF) apabila varian (VIF) < 10 maka tidak terjadi multikoleniaritas dan jika (VIF) > 10 maka terjadi multikoleniaritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikoleniaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	0,693	1,443
	Lingkungan (X2)	0,693	1,443

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Motivasi kerja sebesar 1,443 dan lingkungan kerja sebesar 1,443 dari nilai VIF kedua variabel < 10 tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikoleniaritas dan disimpulkan tidak terjadi kasus multikoleniaritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance atau residual dalam satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Nilai signifikasi *p*-

value semua variabel independen $> 0,05$ (alpha 5%) maka H_0 diterima yang artinya varian residual homogen (terjadi kasus heterokedastisitas). Hasil uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 4.9

Hasil Uji Heterokedastisitas

			Motivasi	Lingkungan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi (X1)	Correlation Coefficient	1,000	0,533**	0,005
		Sig. (2-tailed)	.	0,000	0,974
		N	40	40	40
	Lingkungan (X2)	Correlation Coefficient	0,533**	1,000	-0,049
		Sig. (2-tailed)	0,000	.	0,766
		N	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	0,005	-0,049	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,974	0,766	.
		N	40	40	40

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.7 diketahui bahwa nilai signifikansi atau Sig. (-tailed) variabel Motivasi (X1) sebesar 0,974 variabel Lingkungan (X2) sebesar 0,766. Karena nilai kedua variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05 sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang digunakan untuk penelitian ini layak untuk dilakukan..

d. Uji Autokorelasi

Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak untuk diprediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Hipotesis yang akan diuji yaitu: Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan dengan melalui pengujian menggunakan metode *Durbin Watson* (DW) kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan metode *Durbin Watson*. Hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.10

Uji Autokorelasi

DW	Du	4 – du
1,908	1,54436	2,45564

Sumber : Data diolah dengan SPSS 2023.

Dari tabel 4.6 tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan $n=40$ dan jumlah variable bebas= 2, maka nilai dl dan du berturut-turut sebesar 1,44214 dan 1,54436. dengan demikian $dU < DW < 4-dU$ dengan hasil $1,54436 < 1,908 < 2,45564$. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

2. Analisis Regresi Berganda

Adalah sebuah pengujian yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap beberapa variabel dimana variabel bebas memiliki jumlah dari satu dan memiliki variabel dan memiliki kaitan dengan variabel terikat. Analisis linear berganda dipakai untuk melihat bagaimana besaran pengaruh motivasi kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil pengujian analisis regresi berganda yang dinyatakan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda X1, X2, Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,604	10,478		3,112	,004
Motivasi_X1	,594	,193	,534	3.076	,004
Lingkungan_X2	-,238	,321	-,129	-,740	,464

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : *Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.5 maka dapat dibuat persamaan regresi linear sebagai berikut:

$$Y = 32,604 + 0,549 X_1 - 0,238 X_2 + e$$

Konstanta (b0)

Nilai konstanta (b0) sebesar 32,604 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo sebesar 32,604.

Konstanta (b1) Untuk variabel X1 Motivasi Kerja

Koefisien Regresi sebesar (b1) 0,549 hal ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,549 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo, sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

Konstantan (b2) Untuk Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Koefisien regresi sebesar (b2) sebesar -0,238 artinya bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap 1 kenaikan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -0,238 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai negative antara kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo, sehingga semakin tinggi variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

3. Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari masing-masing variabel bebas bagaimana pengaruh terhadap variabel terikat. Uji t ini akan membandingkan antara T hitung dan T tabel. Dengan perbandingan T_{hitung} dan T_{tabel} maka jika $T_{hitung} < T_{tabel}$. H_0 dapat diterima dan H_a akan ditolak. Maka hal itu itu tidak signifikan sedangkan

$T_{hitung} > T_{tabel}$ H_0 ditolak maka H_a diterima sehingga dianggap signifikan. Berikut ini hasil dari pengujian Uji t dinyatakan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	32,604	10,478		3,112	0,004
Motivasi_X1	0,594	0,193	0,534	3,076	0,004
Lingkungan_X2	-0,238	0,321	-0,129	-0,740	0,464

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: *Data primer diolah dengan SPSS 21, 2023*

Berdasarkan hasil pengujian tabel 4.6 dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil pengujian persial yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikasi variabel Motivasi Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,005$ yang dapat diartikan bahwa H_1 diterima sehingga terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Berdasarkan hasil pengujian parsial yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikasi variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,464 > 0,005$ yang dapat diartikan bahwa H_2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikasi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri

dari variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) secara Bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi nilai α atau alpha yang akan digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak. Hasil Uji F pada tabel 4.7

Tabel 4.13

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of		Df	Mean Square	F	Sig.
	Squares					
Regression	179,351		2	89,675	5,402	0,009 ^b
Residual	614,249		37	16,601		
Total	793,600		39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_X2, Motivasi_X1

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 21, 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh (X1) dan (X2) secara simultan terhadap (Y) adalah sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} 5,402 dan F_{tabel} 3,42 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

5. Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengukur seberapa besar variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari *R square* (Koefisien Determinasi. Hasil Uji koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,475 ^a	0,226	0,184	4,07447

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_X2, Motivasi_X1

Sumber : *Data Primer diolah menggunakan SPSS 21, 2023*

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa *R square* yang diperoleh sebesar 0,184 atau 18,4 % yang dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo sebesar 18,4 % sedangkan 71,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan nilai R sebesar 0,475 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara motivasi kerja, lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo 0,475 termasuk hubungan yang tergolong lemah.

E. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) lingkungan kerja (X_2) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh jawaban bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo. berdasarkan beberapa pengujian yang dilakukan oleh peneliti diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah dalam dan uji hipotesis penelitian. Berikut ini merupakan hasil dari pengujian diantaranya yaitu:

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa besaran koefisien regresi variabel Motivasi kerja bertanda positif. Nilai koefisien regresi sebesar 0,549 artinya motivasi kerja berpengaruh sebesar 54,9 % terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien ini dapat diartikan semakin tinggi pemberian motivasi kerja kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo. sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 0,004 < 0,05 hal ini dapat diartikan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengujian

hipotesis X1 menerima Ha1 dan menolak H01. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diterimannya Ha1 dalam penelitian ini membuktikan bahwa pemberian motivasi kerja akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja. Namun tidak semua kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja karena berdasarkan pengujian hanya sekitar 54,9% yang dipengaruhi oleh motivasi kerja selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 55,1%.

Motivasi menurut Hasibuan merupakan sebuah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai suatu tujuan.¹ Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dalam bekerja seorang karyawan pasti ingin menghasilkan kinerja yang maksimal dan motivasi kerja merupakan penggerak yang menciptakan gairah kerja agar mau bekerja dengan maksimal, untuk memenuhi tujuan yang telah di tentukan oleh perusahaan maupun diri sendiri. Oleh karena itu semakin baik motivasi yang diterima oleh seorang karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan, sebaliknya jika motivasi yang diterima oleh karyawan rendah maka akan menurunkan kinerja karyawan.

¹ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta:Bumi Aksara,2005), 342

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pemberian motivasi yang baik akan memberikan dampak positif dan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.² Menurut penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar menegaskan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa adanya motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula, dan pengaruh motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.³

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan besaran koefisiensi regresi variabel lingkungan kerja bernilai negatif nilai koefisien regresi sebesar -0,238 artinya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi sebesar $0,464 > 0,05$ hal tersebut berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pengujian pada variabel X₂ menolak H_{a2} dan menerima H₀₂ hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

² Linda Lusri, Hotlan Siagian, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*, (AGORA, Vol. 5, No.1, 2017), 7

³ Doni Bachtiar, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Managemen Analisis Journal, Vol. 1, No. 1, 2012), 6

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditolaknya Ha2 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tidak adanya pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja dikarenakan kondisi lingkungan seperti kurangnya komunikasi dalam bagian-bagian jabatan setiap pekerjaan, mereka akan melakukan komunikasi Kembali sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan, karyawan menjalankan setiap pekerjaannya didalam ruangan yang memiliki suhu yang baik serta keamanan dan kenyamanan yang terjaga. Peralatan dan fasilitas yang tersedia dikantor cukup lengkap sehingga bisa membantu mereka dalam menjalankan setiap pekerjaan. Namun dari 40 responden yang menjadi sampel dalam penelitian, banyak yang melakukan pekerjaan mereka diluar ruangan sehingga kondisi-kondisi lingkungan diatas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo, Kemungkinan lain yang menyebabkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja adalah para karyawan sudah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada sehingga naik turunnya kondisi lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Hal ini di didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayati dan Anggaraini menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja hal ini dikarenakan lingkungan yang

nyaman pada karyawan yang mengakibatkan lingkungan kerja yang ada tidak mempengaruhi kinerja karyawan.⁴ Dan penelitian lain yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja yang ada sudah baik dan optimal sehingga tidak berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.⁵

3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda secara simultan menunjukan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ artinya variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo.

Nilai koefisien determinasi menunjukan bahwa *R square* menunjukan nilai 0,184 atau 18,4% yang artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap

⁴ Maulida Nurhidayati, Junita Anggraini, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komepensasi Teehadap Kepuasan Kerja dan kerja kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang*, (Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 3, No. 2, 2021), 10

⁵ Bayu Dwi Laksono Hanafi, Corry Yohana, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance*, (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), Vol. 05, No. 01, 2017), 84

kinerja karyawan sebesar 18,4% dan sisanya sejumlah 71,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak masuk dalam penelitian ini.



BAB V

PENUTUP

B. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y)
2. Secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,464 > 0,05$ yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
3. Secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum di Kabupaten Ponorogo. hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dengan nilai koefisien

determinansi sebesar 18,4% dan sisanya 71,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data pembahasan dan kesimpulan maka saran yang diberikan untuk Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Ponorogo dan peneliti selanjutnya, sebagai berikut:

1. Untuk para karyawan untuk tetap menjaga hasil kerja dengan maksimal, karena dengan hasil kerja yang maksimal akan tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan.
2. Bagi peneliti untuk penelitian selanjutnya:
 - a. Memperbanyak jumlah sampel agar diperoleh data yang lebih baik.
 - b. Agar memperoleh bentuk penelitian yang baik dengan didukung oleh teori-teori yang kuat, serta disarankan untuk menambah atau memperbanyak referensi penelitian yang mampu mendukung topik penelitian.
 - c. Memperbanyak dan memperluas variabel dalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Irianto, Dkk. *Aplikasi Statstika dalam Pengolahan dan Analisis Data Kesehatan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Media Persindo, 2005.
- Hidayat, Azis Alimul *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas – Reabilitas*. Cetakan pertama. Surabaya: Healtbooks, Publishing, 2021
- As'ad, Moh. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 1995.
- Antonio, Feri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya", Surabaya, Tesis, Universitas 17 Agustus.
- Anastasya, Ella, Dkk. "Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, RELASI Jurnal Ekonomi" Vol. 15, No. 2 (2019): 310.
- Bachtiar,Doni. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Managemen Analisis Journal, Vol. 1, No. 1, (2012): 6
- Fadhallah. *Wawancara*. Jakarta: UNJ Press, 2021.
- Fauzi, Ahmad dan Rusdi Hidayat Nugroho A. *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press, 2020.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan perbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Hanafi,Bayu Dwi Laksono, Corry Yohana. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance*. (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), Vol. 05, No. 01, (2017): 84
- Hasibuan,Malayu. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta:Bumi Aksara.2005.
- Herzberg, Frederick. *Herzberg Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction*. Sunway Universitas Malaysia, (2018).
- Hernaeny, Ulfah. *Pengantar Statistika 1*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Islami, Izzul. *Penelitian Survei dalam Pembelajaran dan Pengajaran Bahasa Inggris*. Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2019.
- Julita, Nel Arianty. "Pengaruh komunikadi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk

- cabang Balmerah Medan''. *Repository Universitas Asahan*, (2018): 200
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kurniawan, Heru. *Pengantar Praktik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: CV. Budi Utomo, 2021.
- Lusri, Linda, Hotlan Siagian, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*, (AGORA, Vol. 5, No.1, (2017):7
- Mania, Sitti. ''Teknik Non Tes: Telaah atas Fungsi Wawancara dan Kuisioner dalam Evaluasi Pendidikan''. *Lentera Pendidikan*, Vol. 11 No. 1, (2008): 48
- Nitisemito. *Manajemen Personalialia*. Edisi ke-dua. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008.
- Nugroho, Untung. *Metode Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Grobogan: CV.Sarnu Untung, 2018.
- Nursam, Nasrullah. ''Manajemen Kinerja''. *Jurnal of Islamic Education Manajemen* Vol. 02, No. 02 (2017): 169.
- Hidayati, Maulida Nur, Junita Anggraini. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompeksasi Terhadap Kepuasan Kerja dan kerja kinerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang*, (Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 3, No. 2, (2021): 10
- Hidayati, Maulida Nur. *Model Statistika*.
- P. Siagian, Sondang. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.
- P. Robbins, Stephen *Essential of Organizational Behavior*. Edisi kelima. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Prabu Mangkunegaran, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, M. Nur Chabibi. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah, Devi Aprilia. *Kepuasan kerja karyawan (Study kasus pada dinas kesehatan kabuapten jombang*. cetakan pertama. Jombang, 2020.

- Ridha, Nikmatu. ‘‘Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian’’. Jurnal Hikmah, Vol. 14, No.1 (2017): 66
- Rivai dan Ella Juvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Grafindo Persada, 2009.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Sedarmayati. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan ke-lima. Bandung: PT. Refika Aditama, 2011.
- Sinung, Muchdarsyah. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Supardi. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Swasto, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya, 2011.
- Tasmara, Toto. ‘‘Membudayakan Etos Kerja Islami’’. Jakarta: Gema Insani. 2008.
- Ulfa, Rafika. ‘‘Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan’’. Al-Fathonah: Jurnal Pendidikan dan Keislaman Vol.1, No.1 (2021): 9
- Veronica, Aries, dkk. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2007.