

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR
MINUM KOTA MAGELANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Oleh :
Ayu Rizki Ema Putri
16.0101.0003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2021**

BAB I

PENDAHULUAN

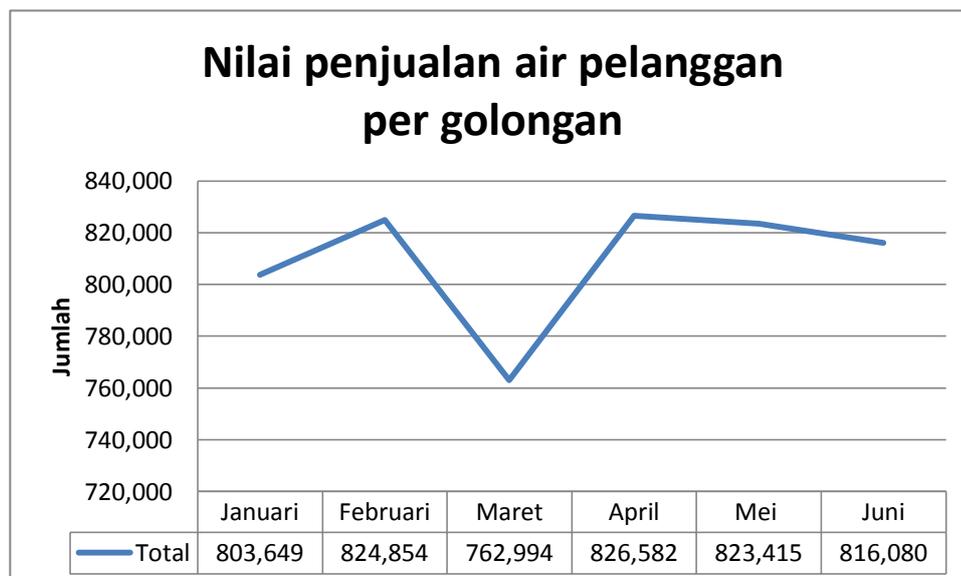
A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 20) kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat di klasifikasikan ke dalam beberapa fungsi : Fungsi Perencanaan (*Planning*), Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), Fungsi Pengarahan (*Directing*), dan Fungsi Pengendalian (*Controlling*). Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu pendekatan dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan adalah Kinerja Karyawan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi

yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu pada Perumda Air Minum kota Magelang (PDAM) dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai penyedia air bersih, khususnya dalam memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesejahteraan dan pelayanan umum, Berdasarkan pengamatan dan juga beberapa keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa ditujukan ke Perumda Air Minum Magelang, ternyata kualitas pelayanan penjualan di Perumda Air Minum Magelang tersebut kurang memuaskan. Dapat dilihat dari data berikut :



Sumber : Bagian Humas dan Pelayanan PDAM Kota Magelang

Gambar 1.1
Jumlah Perubahan Kubikasi Bulan Januari-Juni 2020

Menurut tabel di atas terjadi penurunan penjualan air dari bulan Februari jumlah 824.854 ke bulan Maret jumlah 762.994, penurunan yang cukup signifikan ini menyebabkan kinerja karyawan di evaluasi oleh pimpinan, karena menurunnya jumlah penjualan air dari anggaran yang sudah disusun Perumda Air Minum Magelang sehingga pendapatan perusahaan juga tidak tercapai sesuai target, dan pelanggan mengalami keluhan dikarenakan air tidak dapat mengalir. Penurunan ini diakibatkan oleh perbaikan pipa yang cukup memakan waktu pengerjaan yang lama dan tingkat kesulitan membuat karyawan lama mengerjakan perbaikan tersebut, dan dampak perbaikan menyebabkan air tidak mengalir diwilayah Magelang Selatan. Yang kedua penyebab penurunan pelanggan menggunakan air dari Perumda Air Minum Magelang yaitu diberbagai tempat dilaporkan air tidak dapat mengalir dengan lancar dan banyak dari pelanggan menggunakan sumur untuk kegiatan sehari-hari.

Adanya jumlah penurunan penjualan air kepada pelanggan menyebabkan tagihan air bersih berkurang cukup signifikan, hal tersebut mengakibatkan target pencapaian perusahaan tidak sesuai dan banyak pelanggan kecewa karena air merupakan kebutuhan sehari-hari. Permasalahan kinerja karyawan yang terjadi disini yaitu karyawan harus cepat dalam menangani perbaikan dan pelayanan penyediaan air bersih.

Sebuah organisasi tidak lepas dari adanya peran seorang pemimpin. Untuk itu bisa dikatakan suksesnya sebuah organisasi tergantung seberapa kapasitas seorang pemimpinnya. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan,

membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya. Seperti menurut Mulyadi (2012:5) kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada karyawan untuk mencapai organisasi. Pemimpin memiliki karakteristik selalu memiliki upaya untuk menciptakan hal yang baru (selalu berinovasi).

Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan, bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru ataupun menjiplak. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2008) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik kinerja seseorang. Sedangkan penelitian Parlinda dan Wahyudin (2008) menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik tidak memicu tingginya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah Motivasi.

Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Motivasi secara singkat menurut Simamora (2013:122) adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Sejalan dengan penelitian Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin bagus atau baik motivasi maka akan semakin bagus dan baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Resty Fawzia Anjani (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak meningkatkan kinerja karyawan. Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya adalah Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas,

otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2006). Sesuai dengan penelitian (Wibowo, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik akan memberikan kinerja karyawan yang baik. Berbeda dengan penelitian Veronica Aprillia D.S (2015) yang menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi Perumda Air Minum Kota Magelang.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja karyawan?
2. Apakah Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan?
3. Apakah Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja karyawan?
4. Apakah Lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisis Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Akademisi

Agar dapat dijadikan bahan referensi atau ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Magelang.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini mengemukakan teori – teori yang digunakan dalam penelitian yang bersumber dari literatur. Bab ini menyajikan penelitian – penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

Bab III : Metoda Penelitian

Bab ini membahas populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metoda penelitian data, dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjabarkan hasil penelitian yang telah dilakukan secara mendalam. Bab ini meliputi model pengukuran, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan pengaruh masing – masing variabel.

Bab V : Kesimpulan

Bab ini merupakan tahap terakhir dari penelitian. Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Apabila karyawan melakukan tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang. Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan mengenai pemahaman seseorang

terhadap peristiwa di sekitar mereka dengan mengetahui penyebab atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Kinerja karyawan yang merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan atas sikap Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja kepada perusahaan. Ketika karyawan puas dalam bekerja, dengan adanya sikap kepemimpinan dan motivasi yang diberikan dan lingkungan kerja yang didukung oleh perusahaan, maka akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan dengan tingkat kinerja yang tinggi. Karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam

menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Sedangkan menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan

organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan atau leadership merupakan sebuah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain (dalam hal pekerjaan) yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Yukl (2012), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Sedangkan Menurut Robbins dan Judge (2017:420)

Pemimpin dapat atau mampu mempengaruhi sebuah kelompok dalam mendorong sebuah pencapaian berdasarkan sebuah visi dan misi. Sementara menurut Katz dan Kahn dalam Cepi Priatna (2015:30) menyatakan Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarah-pengarah rutin organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan(Wahyudi, 2017:119)

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan :

Menurut Hadari (2003;70) menjelaskan bahwa unsur-unsur dalam kepemimpinan adalah :

- a. Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (leader).
- b. Adanya orang lain yang dipimpin
- c. Adanya kegiatan yang menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya
- d. Adanya tujuan yang hendak dicapai dan berlangsung dalam suatu proses di dalam organisasi, baik organisasi besar maupun kecil.

4. Motivasi

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Kemudian Uno (2012:72)

mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Menurut Malayu (2015) adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kemudian Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Menambahkan Menurut Winardi (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi :

Motivasi merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Menurut Ardana dkk (2008:31) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:

a. Karakteristik individu yang terdiri dari:

- 1) Minat
- 2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan

- 3) Kebutuhan individual
 - 4) Kemampuan atau kompensasi
 - 5) Pengetahuan tentang pekerjaan
 - 6) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
- b. Faktor-faktor pekerjaan
- 1) Faktor lingkungan pekerjaan
 - a) Gaji dan benefit yang diterima
 - b) Kebijakan-kebijakan perusahaan
 - c) Hubungan antar manusia
 - d) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik
 - e) Budaya organisasi
 - 2) Faktor dalam pekerjaan
 - a) Sifat pekerjaan
 - b) Rancangan tugas/pekerjaan
 - c) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
 - d) Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
 - e) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
 - f) Adanya kepuasan dari pekerjaan.

Menurut Wahjosumidjo (2001: 42), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain

serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut (Rahmawanti et al., 2014) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti(2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja,

baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja :

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik :

- 1) Pewarnaan,
- 2) Penerangan,
- 3) Udara,
- 4) Suara bising,
- 5) Ruang gerak,
- 6) Keamanan,
- 7) Kebersihan.

b. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik :

- 1) Struktur kerja,
- 2) Tanggung jawab kerja,
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin,
- 4) Kerjasama antar kelompok, dan
- 5) Kelancaran komunikasi

B. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini. Adapun hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu(2013), dengan judul penelitian tentang “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Muh. Wahyuddin Makkaratte (2017), dengan judul penelitian “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai”, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pradita Tria Anugrah, Dudung Abdurrahman (2019), dengan judul penelitian tentang “Pengaruh Motivasi

Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Bandung

Penelitian yang dilakukan oleh Resa Almustofa (2014), dengan judul penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bulog Divisi Regional Jakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Raden Yohanes Luhur (2014), dengan judul penelitian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pengawasan Dan Pemeriksaan PT Bank Panin Tbk

Penelitian yang dilakukan oleh Eva Marsusanti (2015), dengan judul penelitian tentang Pengaruh Shift Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Shift kerja, Lingkungan kerja secara empiris berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan shift dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Department Store Kota Sukabumi

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rivai (2008:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Dengan adanya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja akan membuat kinerja karyawan semakin mendekati tujuan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang menyatakan bahwa

Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja seperti dari hasil penelitian Resa Almustofa (2014), dengan judul penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bulog Divisi Regional Jakarta.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis, penelitian sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (Yukl,2012). Dengan adanya hubungan yang searah antara Kepemimpinan dan kinerja karyawan, maka karyawan akan dapat bekerja memberikan kontribusi terhadap perusahaannya. Berdasarkan penelitian yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja, seperti dari hasil penelitian dari Aurelia Potu (2013) , tentang Kepemimpinan motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian yang

telah dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis, penelitian sebagai berikut :

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi atau karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Menurut Rivai (2008:455) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja, seperti dari hasil penelitian Dewar Mahesa (2010) , melakukan penelitian tentang Analisis Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel intervening. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java).

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis, penelitian sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

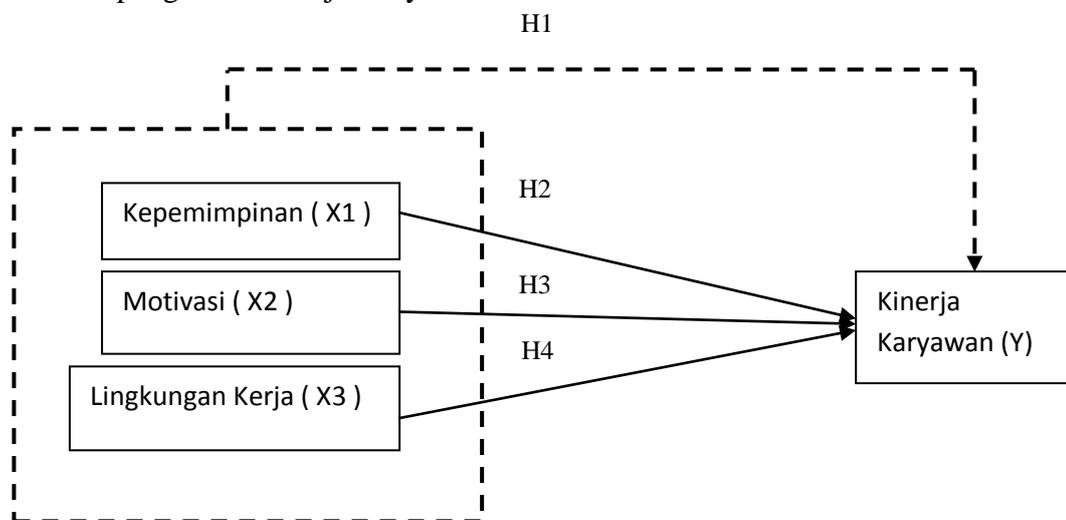
Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja, seperti hasil dari penelitian Resa Almustofa (2014), melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkat kinerja karyawan Bulog Divisi Regional Jakarta.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis, penelitian sebagai berikut :

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

D. Model Penelitian

Pada bagian ini memberi gambaran/model penelitian yaitu Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja mempengaruhi Kinerja karyawan. Dan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.



Keterangan : \longrightarrow = Pengaruh parsial

--- = Pengaruh simultan

Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2003). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Perumda Air Minum Kota Magelang yang berjumlah 182 karyawan.

2. Sampel

Sampel berarti bagian dari jumlah serta karakteristik yang terdapat di populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel pada sumber data yang tentunya dengan mempertimbangkan hal tertentu (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik tersebut karena tidak semua sampel dalam populasi memenuhi kriteria yang penulis tentukan. Oleh karena itu, sampel yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan penulis supaya mendapatkan sampel yang representatif. Sehingga teknik yang diambil dapat memenuhi tujuan sebenarnya dilakukannya penelitian. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Kriteria pertimbangan berdasarkan metode *purposive*

sampling tersebut mencakup karyawan tetap Perumda Air Minum Kota Magelang, dan karyawan yang telah bekerja minimal 2 (dua) tahun dengan penempatan sesuai dengan kemampuannya. Kriteria tersebut dibuat dengan maksud karyawan tersebut lebih paham dalam proses kerjanya karena sudah berpengalaman. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung dari responden tanpa adanya perantara. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama yaitu data primer. Data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran daftar pernyataan atau kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pernyataan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden berkaitan dengan permasalahan

yang diteliti, yaitu: Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

C. Definisi Operasional dan Pengukuran variabel

1. Definisi Operasional

a. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah persepsi responden tentang hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam suatu tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006:206), indikator untuk mengukur kinerjakaryawan yaitu:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen Kerja

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah persepsi responden tentang kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh organisasi. Indikator Kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (1991:154):

- 1) Bersifat Adil
- 2) Memberikan sugesti
- 3) Mendukung tercapainya tujuan

- 4) Menciptakan rasa aman
- 5) Sebagai wakil organisasi
- 6) Sumber inspirasi
- 7) Bersikap menghargai

c. Motivasi Kerja

Motivasi adalah persepsi responden tentang dorongan atau dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan. Indikator Motivasi Kerja menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297):

- 1) Gaji
- 2) Bonus
- 3) Jaminan kesejahteraan karyawan
- 4) Perasaan aman memiliki pekerjaan
- 5) Promosi

d. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi responden tentang segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (2006:183) adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- 4) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

2. Pengukuran Variabel

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Ghozali, 2013:135). Pengukuran instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Adapun pernyataan dalam angket dibuat dengan menggunakan skala 1-5 dan diberi nilai atau skor yang berbeda dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan memberi tanda (√) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penialaian adalah sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5
2. Setuju (S) dengan nilai skor 4
3. Netral (N) dengan nilai skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang

hendak kita ukur. Pengujian validitas yang digunakanyaitu *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Signifikansi Korelasi *Pearson* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2016:53).

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, Sugiyono (2013: 173). Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercayai dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sebaliknya apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

3. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2008:142) mengatakan bahwa analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan obyek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Terdapat tiga hal yang disajikan dalam analisis deskriptif yang meliputi :

- a. Analisis mengenai karakteristik dari responden yang terdiri dari usia, pendidikan, dan penghasilan.

- b. Data ini kemudian diolah menggunakan analisis deskripsi statistik sehingga diperoleh nilai maksimal, nilai minimal, nilai mean (Me), dan Standar Deviasi (SD).

E. Metode Analisis Data

Menurut Imam Gozali (2013:96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y1).

Perhitungan regresi linear berganda dihitung sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y1 : Variabel dependen

α : Konstanta

b1, b2, b3, b4 : Koefisiensi regresi berganda

b : Koefisien Regresi

e : Standard *Error*

X1, X2, X3, X4 : Variabel Independen

F. Analisis Multiple

1. Uji Koefisiensi Determinan R^2

Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai adjusted r square (R^2). Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

2. Uji Signifikansi F

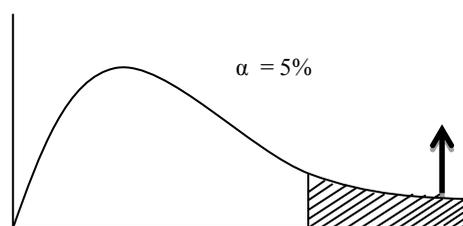
Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fitnya*. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen/terikat.

Kriteria pengujian uji F adalah dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$) (Ghozali, 2018:97). Dengan uji F dengan ketentuan sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menentukan daerah keputusan nilai F -hitung atau daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau ditolak. Kriteria penentuan nilai F hitung adalah sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$, maka (H_0) ditolak dan H_a diterima, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$, maka (H_0) diterima dan H_a ditolak, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak)



Gambar 3.1
Kurva Normal Uji F

3. Analisis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016: 99).

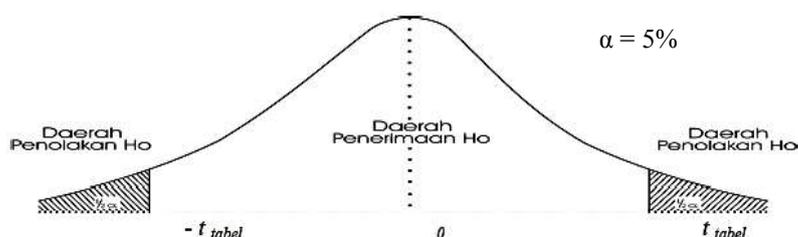
Menurut Kuncoro (2009:69), uji t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
2. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima atau H_0 tidak dapat diterima. Artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_0 diterima. Artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).



Sumber: Ghozali (2018)

Gambar 3.2
Kurva Normal Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan Perumda Air Minum Magelang
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin bagus kepemimpinan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan Perumda Air Minum Magelang
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Perumda Air Minum Magelang maka kontribusi yang diberikan kepada perusahaan akan ikut meningkat.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa meskipun karyawan Perumda Air Minum Magelang berada di lingkungan yang baik atau kurang baik tidak akan memberi pengaruh pada kinerjanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang diajukan:

1. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini hanya fokus pada pengujian variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan saja. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan
- b. Kepemimpinan yang diterapkan di Perumda Air Minum Magelang sudah baik sehingga perlu untuk ditingkatkan dan dimaksimalkan, mengingat banyak hasil yang memuaskan didapat dari cara memimpin yang diterapkan.
- c. Motivasi termasuk dalam klasifikasi yang baik, sehingga disarankan agar lebih menggali faktor-faktor yang mendukung terbentuknya rasa semangat dan dorongan untuk bekerja
- d. Perusahaan untuk dapat memperhatikan dan meningkatkan tingkat kenyamanan dalam lingkungan kerja pada karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat menambahkan variabel moderasi ataupun mediasi. Dapat memperluas objek penelitian,

dengan melakukan penelitian di Instansi lain sehingga dapat dijadikan generalisasi secara keseluruhan.

C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Di sisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan sumber referensi dan penelitian ini hanya mengambil 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Masih banyak variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Studi empiris yang dilakukan hanya pada karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang sehingga belum bisa mencerminkan sebagai hasil penelitian kinerja karyawan pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda karya
- Ade,Wahyudi. 2017. Jumlah Pengguna Smartphonedidi Indonesia. Emarketer,<https://databoks.katadata.co.id/datablog/2017/01/24/indonesia-raksasa-teknologi-digital-asia>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ardana, Komang, dkk 2008. *Perilaku Keorganisasian*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Cepi Priatna. 2015,*Perilaku Organisasi*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- B.Uno, Hamzah.2012.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Fahmi, I. (2015). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mirta Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program.IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program.IBM SPSS 23 (Edisi 9)*. Cetakan ke VIII.Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H. Hadari Nawawi, 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan KunciKeberhasilan*.PenerbitPTTokoGunungAgung:Jakarta.
- Hasibuan, S. P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung : PT. Bumi Aksara

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit. Erlangga. Jakarta
- Malayu SP. Hasibuan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya*. Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor. Mulyadi. 2010.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mulyadi, V. R (2012) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora. Henry, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press.
- Stanton, William J. 1981. *Fundamentals of Marketing*. United States: McGraw Hill
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas*, Bumi Aksara, Jakarta.

- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* . Bandung: PT Alfabet.
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: tinjauan teoritik dan permasalahannya*. Jakarta. Bumi Aksara
- Wahjosumidjo, 2001.*Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winardi. 2016.*Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yukl, G. 2012. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Zameer, Hashim,Shehzad Ali,Waqar NisardanMuhammad Amir. 2014.The Impact oftheMotivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan.*International Journal of Academic Research in Accounting, Finance andManagement Sciences Vol. 4, No.1. p.293–298.*