

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) JEMBER

Yesy Arifin, Seno Sumowo, Haris Hermawan,
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail : yesyar54@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa wawancara dan kuesioner terhadap 58 responden dengan teknik *purposive sampling*, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari uji F diperoleh hasil motivasi dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work environment on the performance of employees of the Regional Water Company (PDAM) Jember. In this research the data collected by means of aids in the form of interviews and questionnaires to 58 respondents with purposive sampling technique, which aims to determine the perception of respondents to each variable. The analysis used was instrument test (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), and hypothesis test (F test, t test, coefficient of determination). From the analysis using regression can be seen that the variables of motivation and work environment all have a significant effect on employee performance. From t test, the result of motivation and work environment all have a significant effect on employee performance. From F test, the result of motivation and work environment all have significant effect simultaneously on employee performance.

Keywords: motivation, work environment and employee performance

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kondisi perekonomian yang tidak menentu menempatkan seorang karyawan pada posisi yang dilematis. Di satu sisi, karyawan tersebut harus memenuhi kebutuhan hidup keluarganya sedangkan disisi lainnya dia harus merasa nyaman dalam bekerja. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, diperlukan kesamaan persepsi terhadap motivasi kerja yang diberikan oleh suatu perusahaan. Sehingga diperoleh hasil kinerja yang memuaskan. Hal ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki kinerja yang jauh tertinggal. Apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol salah satunya adalah sikap individu yang negatif dalam pekerjaannya, dan adanya perbedaan antara harapan serta kenyataan yang diterima sehingga menimbulkan rasa tidak puas pada diri karyawan.

Peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Peran sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Manusia sebagai sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan, administrasi, pemasaran produk, dan menjadi kelangsungan hidup perusahaan tersebut

dimasa yang akan datang. Sebab, berhasil tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga, sasaran yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Agar tercapainya keberhasilan dalam perusahaan dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan

dapat ditingkatkan dengan motivasi dan lingkungan kerja yang baik.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Seperti, pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, dan papan serta lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan). Menurut Robbin (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan bahwa jika seseorang atau karyawan melakukan proses dalam dirinya untuk menunjukkan ketekunannya dalam mencapai suatu tujuan maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi salah satunya adalah lingkungan kerja yang kondusif. Seperti hubungan karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan dapat tercipta dengan baik. Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan

kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat meningkat.

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Jember yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Pelayanan yang diberikan oleh PDAM kepada masyarakat antara lain; pemasangan baru, perbaikan, pembayaran rekening, dll. Sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pelayanan publik maka karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan cepat, efektif, dan efisien. Jumlah keseluruhan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember yaitu sebesar 160 orang yang terdiri dari karyawan pusat dan cabang yaitu sebesar 129 karyawan pusat dan 31 karyawan cabang, dan terbagi menjadi karyawan tetap berjumlah 138 serta karyawan kontrak berjumlah 22 orang. Namun peneliti hanya menggunakan 58 orang karyawan saja untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember saat ini dapat dikatakan kurang baik, hal ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi karyawan dikarenakan berbagai alasan. Jadi kondisi ini mencerminkan kurangnya motivasi dan lingkungan kerja karyawan yang kurang baik dalam bekerja. Adanya berbagai ketidakpuasan tersebut mengakibatkan kegiatan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember tidak berjalan lancar sehingga tujuan yang ingin dicapai perusahaan sangat sulit untuk tercapai. Pra penelitian yang dilakukan, peneliti memperoleh data absensi karyawan PDAM

Jember dalam periode 2 tahun dari tahun 2015 s/d 2016. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1 daftar ketidakhadiran karyawan:

Tabel 1.1 Laporan Tingkat Kehadiran Karyawan Pada Tahun 2015 dan 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Rata-rata Hari Kerja	Jumlah Absensi 2015	Jumlah Absensi 2016	Presentase
Januari	58	25	10	12	37,9 %
Februari	58	23	6	4	17,2 %
Maret	58	25	15	8	39,6 %
April	58	25	7	9	27,5 %
Mei	58	23	8	10	31 %
Juni	58	25	9	6	25,8 %
Juli	58	23	3	4	12 %
Agustus	58	25	5	3	1,7 %
September	58	25	9	6	25,8 %
Oktober	58	26	6	7	22,4 %
November	58	25	6	5	18,9 %
Desember	58	25	4	5	15,5 %

Berdasarkan Table 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang melakukan absensi di Daerah Air Minum (PDAM) Jember dari tahun 2015 sampai 2016 relatif tidak stabil. Diketahui tingkat absensi karyawan yang paling tinggi adalah pada bulan Maret sebesar 39,6%. Hal ini mengidentifikasi adanya tingkat kinerja karyawan yang rendah serta penurunannya motivasi dari seorang karyawan. Mengacu pada paparan diatas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember, maka dilakukan suatu penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan keterangan latar belakang di atas dapat di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember?
2. Apakah ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember ?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember ?

II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

1. Motivasi

Priansa (2014 : 202) menyatakan bahwa motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini motivasi tersebut lebih banyak membicarakan tentang bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karena motivasi kerja tersebut muncul dari dalam diri karyawan, tentunya untuk memotivasi karyawan tersebut harus disadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan mendapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasilyang telah dilakukannya.

2. Lingkungan Kerja

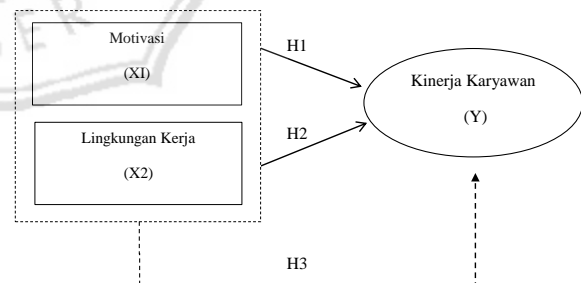
Menurut Sunyoto (2013 : 43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang

ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bangun (2012:230) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

H1 : Variabel Motivasi (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember.

H2 : Variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember.

H3 : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

III METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Hasan (2013 : 84), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Jember. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 138 karyawan tetap dengan total keseluruhan karyawan 160, yang terdiri dari 129 karyawan pusat dan 31 karyawan cabang.

2. Sampel

Hasan (2013 : 84), sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel yang karyawan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 58.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.3 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi).

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r table (n-2) dan nilai signifikansi < 0,05

Tabel 4.1 : Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/ Indikator	Kriteria 1			Kriteria 2	
		r hitung	r tabel	Nilai sig	Alpha	Keterangan
1	Motivasi					
1	X1.1	0,849	0,2586	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,864	0,2586	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,660	0,2586	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,839	0,2586	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,821	0,2586	0,000	0,05	Valid
	Lingkungan Kerja		0,2586			
1	X2.1	0,827	0,2586	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,920	0,2586	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,911	0,2586	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,795	0,2586	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,885	0,2586	0,000	0,05	Valid
	Kinerja Karyawan		0,2586			
1	Y1	0,734	0,2586	0,000	0,05	Valid
2	Y2	0,842	0,2586	0,000	0,05	Valid
3	Y3	0,776	0,2586	0,000	0,05	Valid
4	Y4	0,682	0,2586	0,000	0,05	Valid
5	Y5	0,751	0,2586	0,000	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh nilai sig lebih kecil daripada 0,05, sehingga kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner

dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Motivasi (X ₁)	0,806	0,700	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,820	0,700	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,794	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronbach's alpha diatas 0,700 sehingga kuesioner dinyatakan reliabel.

4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.3 Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	4,851
2	Motivasi (X ₁)	0,365
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,388

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 4,851 0 + 0,365 X_1 + 0,388 X_2$$

Nilai koefisien variabel motivasi sebesar 0,365 menunjukkan jika nilai variable kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,365 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi karyawan semakin baik maka kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember akan semakin meningkat.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja sebesar 0,388 menunjukkan jika nilai variabel kinerja karyawan meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,388 satuan, dengan asumsi variabel motivasi dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien tersebut juga mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember akan semakin meningkat.

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t_{hitung} dengan statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesisi ditolak.

Tabel 4.4 Hasil Uji t

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
1	Motivasi	0,000	0,05	4,145	1,6730	Signifikan
2	Lingkungan kerja	0,000	0,05	4,575	1,6730	Signifikan

2. Uji f

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji f. Pengujian dilakukan dengan melihat Statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.5 Hasil Uji f

No	Kriteria	Keterangan
1	F _{hitung} (38,593)	F _{tabel} (3,1650) Signifikan
2	Nilai Signifikasi (0,000)	Taraf Signifikasi Signifikan

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	R	0,764
2	R Square	0,584
3	Adjusted R Square	0,569

Dari Tabel 4.6, diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,569. Hal ini berarti 56,9% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 0,431 atau 43,1% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4.5 PEMBAHASAN

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember” adalah diterima. Hal ini mengidentifikasi bahwa jika motivasi dan lingkungan kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember.

- a. Pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh secara parsial motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} (4,145) > t_{tabel} (1,6730) dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. T_{hitung} positif, semakin baik positif yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. Motivasi sendiri berasal dari kata “*movere*” yang berarti dorongan atau mengerakkan, motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya (Hasibuan, 2003:141). Dalam hal ini motivasi tersebut lebih banyak membicarakan tentang bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Karena motivasi kerja tersebut muncul dari dalam diri

karyawan, tentunya untuk memotivasi karyawan tersebut harus disadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan mendapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil yang telah dilakukannya. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Hermawan Sudarsih Utam (2014) yang menyatakan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (4,575) > t_{tabel} (1,6730)$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. T_{hitung} positif, semakin baik positif yang diberikan pada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya Mardalena (2017) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan

hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Motivasi dan lingkungan kerja dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel} (38,593 > 3,1650)$ maka dapat diartikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang menyatakan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,365) dan signifikan dengan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,1415) > t_{tabel} (1,6730)$ yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi yang bernilai positif (0,388) dan signifikan dengan signifikansi hitung sebesar 0,005 dan lebih kecil dari 0,000 dan $t_{hitung} (4,575) > t_{tabel} (1,6730)$ yang berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi dan lingkungan kerja, sehingga dengan

lebih memperhatikan motivasi, dan lingkungan kerja diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Adapun yang perlu diperhatikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember terkait hasil penelitian meliputi :
 - a. Motivasi
 1. Kebutuhan fisik dan biologis (*physiological Needs*)
 2. Kebutuhan rasa aman (*Safety*)
 3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
 4. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*)
 5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*)
 - b. Lingkungan Kerja
 1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
 2. Sirkulasi udara ditempat kerja
 3. Kebisingan ditempat kerja
 4. Bau tidak sedap ditempat kerja
 5. Keamanan ditempat kerja
3. Sebagai acuan peneliti selanjutnya dengan tema yang sama, diharapkan dapat menambah variabel yang akan digunakan seperti disiplin kerja, kompensasi dan lainnya, kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Royal Hotel Jember*. Laporan penelitian tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Bina Aksara.

Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.

Bugin, M, B, 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Prenada.

Dessler, Garry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Edisi Ke-7, Alihbahasa : Benyamin Mollan, Prehallindo, Jakarta.

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Penerbit: Universitas Diponegoro.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Laksana, Jakarta.

Hasan, M, Iqbal. 2013. Analisis Data Penelitian Dengan Statistik, Jakarta, Bumi Arkasa.

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Malthis dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Mangkunegara, A. Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung

Margono,2010. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Mutmainah. 2016. *Penfaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Koprasi Unit Desa Bheneka*

Tunggal Ika Sukosari-Sukowono). Laporan penelitian tidak dipublikasikan. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.

Penerbit PT Raja Grafindo Persada,
Jakarta

Nitasari, Sudarsi, Utami. 2016. ***Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputra 1912 Jember***. Artikel Ilmiah Mahasiswa. Fakultas Ekonomi. Universitas Jember.

Nitisemito, Alex. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Gema Pustaka

Priansa, Donni Juni. 2014. ***Perencanaan & Pengembangan SDM***. Bandung : Alfabeta

Prayitno. 2010. ***Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS***. Penerbit MediaKom, Jogjakarta.

Robbins, Stephen P., 2006. ***Perilaku Organisasi, PT Indeks***, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja***. CV Mandar Maju. Bandung

Sugiyono. 2008. ***Metode Penelitian Bisnis***. Alfabeta : Bandung.

Sugiyono. 2014. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)***. Bandung : Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2013. ***Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)***. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Umar, Hasain. 2011. ***Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi kedua. Cetakan kesebelas***.

