

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
(Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)

**Ilham Nuryasin**  
**Mochammad Al Musadieg**  
**Ika Ruhana**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya Malang  
Email: Mahylee89@gmail.com

**ABSTRACT**

*Good working environment and working motivation greatly influence the employee performance. Employees will feel comfortable and having more spirit if the company has a good working environment and working motivation. This research aims to explain partially and simultaneously the influence of work environment and work motivation variables on the employees performance in Local Drinking Water Company of Malang City. The data analysis in this research using descriptive analysis and inferential analysis SPSS v 23.00 for Windows program. Based on the result of multiple linear regression analysis can be known that Working Environment variable ( $X_1$ ) has significant impact on the dependent variable Employees Performance (Y) with a beta coefficient of 0,168. Working Motivation variable ( $X_2$ ) has a significant effect on the dependent variable Employee Performance (Y) with a beta coefficient of 0,275. Result of this study indicated that the working environment and working motivation simultaneously influence on the employees performance with value sig.F < 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Advice given from author are company should further improve the working environment and working motivation so that employees performance can be increased.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, and Employees Performace*

**ABSTRAK**

Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dan lebih semangat apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. Jenis penelitian yang digunakan bersifat penjelasan (*explanatory research*). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial program SPSS v 23.00 for Windows. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,168. Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,275. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig.F < 5% ( $0,000 < 0,05$ ). Saran yang diberikan penulis kepada perusahaan adalah sebaiknya pihak perusahaan lebih meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja agar kinerja karyawan dalam perusahaan dapat meningkat.

**Kata kunci:** **Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## A. PENDAHULUAN

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan dan kesediaan untuk bekerja. Adanya motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Mangkunegara (2000:94) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan keefektifan kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan. Guna mencapai tujuan perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Ketidakefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Pengaruh dari lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap tingkat penurunan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu peran lingkungan kerja sangat dominan terhadap tingkat motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pada penelitian ini tidak menjelaskan tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja baik tidak selalu dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya adalah gaji yang mencukupi kebutuhan karyawan. Jika lingkungan kerja baik tetapi tidak diimbangi dengan tingkat gaji yang dapat memenuhi kebutuhan dan peluang bagi karyawan dalam mengembangkan karirnya, maka hal ini juga akan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

tidak semua lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang adalah suatu perusahaan milik pemerintah daerah. Melalui PDAM ini pemerintah berharap mampu memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat dalam suatu daerah. PDAM memiliki cakupan usaha dalam pengelolaan air minum dan pengelolaan sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan, dan pelayanan umum. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang berupaya untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat akan pemenuhan kebutuhan air bersih. Upaya yang dilakukan oleh Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kota Malang tersebut diantaranya adalah penambahan kapasitas produksi dengan mengelola beberapa sumber mata air di Kota Malang dengan menggunakan sistem pemanisasi.

PDAM Kota Malang perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya guna memenuhi kebutuhan air minum masyarakat Kota Malang setiap harinya. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan faktor lingkungan kerja pada perusahaan dan bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan PDAM Kota Malang, supaya kinerja karyawan perusahaan tersebut meningkat, dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan pengaruh secara simultan dari variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang.

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan baik ataupun buruk. Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya saat bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menentukan dan menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut Nitisemito (2006:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan. Sedangkan menurut Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan atau organisasi dalam suatu perusahaan.

#### **b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

##### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut. (Nitisemito 1998:86)

##### **2) Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik**

Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: (Sedarmayanti, 2009:26)

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

##### **3) Lingkungan Kerja non Fisik**

Sedarmayanti (2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri. Sugito dan Sumartono (2005:148)

#### **4) Unsur-unsur Lingkungan Kerja non Fisik**

Menurut Cokroaminoto (2007:1) unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja.

### **2. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Robins (2003:214) “motivasi kerja sebagai proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu.” Motivasi kerja pada diri karyawan sangatlah diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan tersebut. Adanya kinerja karyawan yang tinggi dalam suatu perusahaan akan membantu mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong diri seseorang untuk membuat dirinya menciptakan semangat kerja agar dapat bekerja dengan inovatif dan kreatif dalam upaya untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **b. Teori-teori Motivasi Kerja**

Tumbuhnya motivasi pada seorang karyawan adalah untuk pemenuhan akan

kebutuhan, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda. Biasanya karyawan akan memenuhi kebutuhan yang mereka utamakan terlebih dahulu, setelah kebutuhan utamanya sudah terpenuhi, maka mereka akan memenuhi kebutuhan berikutnya. Semakin banyak kebutuhan yang karyawan ingin penuhi, maka tingkat motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi. Rivai (2011:840)

### 1) *Teori ERG Aldefer*

Teori Aldefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki dalam buku Rivai (2011:844) yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (*Relatedness*) (R), dan pertumbuhan (*Growth*) (G).

### 2) *Teori Motivasi X dan Y dari Mc. Gregor*

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X.

### c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Secara garis besar dalam melakukan suatu pekerjaan diperlukan suatu gairah atau semangat kerja untuk melakukan tugas dan menjalankan kewajibannya yang merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Pentingnya pemahaman tentang perilaku manusia akan membuat seseorang lebih mudah untuk termotivasi. Hasibuan (2007:150)

## 3. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Dalam suatu organisasi kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan sebagai hasil dari kemampuan dan usaha. Sedangkan kemampuan itu sendiri, dapat tercapai bila seseorang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan, keterampilan merencanakan, keterampilan mengorganisasi, serta kemampuan dalam berhubungan antar pribadi, dan kelompok. (Rivai, 2005:342)

### b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, pada aspek apa karyawan kurang atau lebih, tetapi lebih dari itu. Melalui penilaian itu dapat diketahui apakah

pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya baik dilihat dari kuantitas, kualitas maupun ketepatan waktu. (Dharma, 2003:355)

### c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Teori tentang kinerja adalah teori tentang proses tingkah laku seseorang sehingga ia menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaan. Menurut (Siagian, 2008:157) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu: (1) Faktor Motivasi, (2) Faktor Kemampuan, dan (3) Faktor Ketepatan Penugasan.

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan tersebut dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan.

Alasan memilih jenis penelitian penjelasan *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Dengan hipotesis tersebut diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian jenis ini, selanjutnya dilakukan analisis pengaruh antara variabel-variabel yang telah dirumuskan, yaitu variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah tempat penelitian dilakukan. Penelitian ini akan dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kota Malang Jawa Timur yang beralamat di Jl. Terusan Danau Sentani No. 100 Lokasi tersebut dipilih dengan pertimbangan untuk mengetahui lingkungan kerja serta cara memotivasi karyawan yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Dharma Kota Malang yang

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu kebutuhan masyarakat akan air minum yang terus meningkat ini harus ditunjang dengan kinerja perusahaan yang baik dan cepat, lingkungan kerja yang nyaman, serta pemberian motivasi yang baik.

### 3. Definisi Operasional dan Pengukuran

Indikator dalam penelitian ini yaitu:

**a. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )** adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

- 1) Penerangan
- 2) Kebersihan
- 3) Suara
- 4) Keamanan
- 5) Sirkulasi Udara
- 6) Struktur Tugas

**b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )** adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Indikator dan item-item penelitian meliputi :

- 1) Eksistensi (*Existence*)
- 2) Keterkaitan (*Relatedness*)
- 3) Pertumbuhan (*Growth*)

**c. Kinerja Karyawan ( $Y$ )** adalah hasil dari aktivitas kerja karyawan baik secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu sesuai dengan standar. Indikator dan item-item penelitian meliputi :

- 1) Kuantitas Kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

### b. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert adalah skala yang biasa digunakan dalam penelitian dan memiliki probabilitas tepat tertinggi dibandingkan skala yang lain, skala ini dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu Siregar (2013:25). Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator pada variabel dependen, variable intervening, dan variabel independen tersebut adalah dengan menggunakan Skala Likert (1-5) yang mempunyai lima tingkatan preferensi jawaban masing-masing pada skor 1-5.

### 4. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### a. Analisis Deskriptif

Analisi ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2010:206). Data

yang terkumpul selanjutnya akan diteliti dan diolah kemudian didistribusikan ke dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif angka-angka dan presentase.

#### b. Analisis Inferensial

##### 1) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas, gejala heteroskedastisitas, dan memenuhi asumsi residu yang normal.

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Arikunto (2010:339), analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*.

#### c. Uji Hipotesis

- 1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
- 2) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Analisa Deskriptif

Dari uraian di atas dapat diringkas dengan beberapa poin dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut:

a. Berdasarkan angket yang disebarakan kepada karyawan PDAM Kota Malang, dapat dijelaskan bahwa pada item ( $X_{1.1}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,22 dan ( $X_{1.2}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,16, sehingga pada indikator Penerangan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19. Item ( $X_{1.3}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,08 dan ( $X_{1.4}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,21, sehingga pada indikator Kebersihan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14. Item ( $X_{1.5}$ ) memiliki nilai rata-rata 3,97 dan ( $X_{1.6}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,09, sehingga pada indikator Suara diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,19. Item ( $X_{1.7}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,00 dan ( $X_{1.8}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,06, sehingga pada indikator Keamanan diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03. Item ( $X_{1.9}$ ) memiliki nilai rata-rata 3,94 dan ( $X_{1.10}$ ) memiliki nilai rata-rata 3,92, sehingga pada indikator Sirkulasi Udara diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93. Item ( $X_{1.11}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,00 dan ( $X_{1.12}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,09, sehingga pada indikator Struktur Tugas diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06.

Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pilihan setuju dengan nilai rata-rata untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa PDAM Kota Malang sudah memiliki lingkungan kerja yang baik.

- b. Berdasarkan angket yang disebarakan kepada karyawan PDAM Kota Malang, dapat dijelaskan bahwa pada item ( $X_{2.1}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,05 dan ( $X_{2.2}$ ) memiliki nilai rata-rata 3,75, sehingga pada indikator Eksistensi (*Existence*) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,90. Item ( $X_{2.3}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,03 dan ( $X_{2.4}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,09, sehingga pada indikator Keterkaitan (*Relatedness*) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93. Item ( $X_{2.5}$ ) memiliki nilai rata-rata 3,89 dan ( $X_{2.6}$ ) memiliki nilai rata-rata 3,94, sehingga pada indikator Perkembangan (*Growth*) diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91. Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pilihan setuju dengan nilai rata-rata untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 3,96. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PDAM Kota Malang sudah dapat dikatakan baik.
- c. Berdasarkan angket yang disebarakan kepada karyawan PDAM Kota Malang, dapat dijelaskan bahwa pada item ( $Y_{1.1}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,08 dan ( $Y_{1.2}$ ) memiliki nilai rata-rata 3,92, sehingga pada indikator Kuantitas Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00. Item ( $Y_{1.3}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,09 dan ( $Y_{1.4}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,09, sehingga pada indikator Kualitas Kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09. Item ( $Y_{1.5}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,06 dan ( $Y_{1.6}$ ) memiliki nilai rata-rata 4,05, sehingga pada indikator Ketepatan Waktu diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05. Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pilihan setuju dengan nilai rata-rata pada untuk variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 4,05. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PDAM Kota Malang sudah dapat dikatakan baik.

## 2. Hasil Analisis Inferensial

### a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Pengujian secara parsial menghasilkan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan tingkat signifikansi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,001 dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,002. Dapat disimpulkan bahwa

variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra Omega (2011) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Mall Olympic Garden* (MOG) Malang. Lingkungan kerja yang baik dan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel dominan yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dan memiliki koefisien beta tertinggi sebesar 0,378. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga produktifitas perusahaan juga akan meningkat. Pentingnya faktor lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang buruk dan tidak kondusif, akan berpengaruh juga terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang sudah tercipta lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kinerja karyawan pada perusahaan tersebut juga sudah bisa dikatakan baik.

### b. Pengaruh Secara Parsial

#### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,5$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan merupakan variabel dominan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,378 yang lebih besar dibandingkan faktor motivasi kerja ( $X_2$ ). Hal ini sesuai dengan penelitian Lingga (2008) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja para karyawan tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan

akan berjalan dengan baik dan perusahaan mampu mencapai target yang diharapkannya.

Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejenuhan dan kelelahan sering terjadi. Dampak dari lingkungan kerja yang kurang baik adalah menurunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Menurunnya tingkat kinerja karyawan akan berimbas pada terhambatnya usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya, sehingga tujuan dari perusahaan tidak dapat tercapai.

Sebagaimana diketahui bahwa kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting oleh karena itu lingkungan kerja harus diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Penciptaan lingkungan kerja yang baik bertujuan untuk menjaga kesehatan karyawan atau tenaga kerja dari gangguan pendengaran, penglihatan, dan kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

## **2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,5$  ( $0,002 < 0,05$ ) dan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,275. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inayah Rokhimah (2006) yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan. Dorongan tersebut bertujuan untuk

memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Karyawan yang termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawan juga akan mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pemberian motivasi yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Begitu pula sebaliknya, apabila pemberian motivasi terhadap karyawan rendah maka tingkat kinerja karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah.

## **3) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 37,1%. Artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 37,1% dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan bersama yang diharapkan. Perusahaan akan dapat berjalan sesuai harapan jika faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat terpenuhi dengan baik.

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa pencahayaan tempat kerja sudah baik, penerangan di obyek kerja cukup baik, lampu tempat kerja berfungsi dengan baik, ventilasi udara berfungsi dengan baik, sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja, suhu udara ruang kerja yang nyaman, adanya tempat sampah di ruang kerja, dan peralatan kerja yang bersih dan lengkap. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan merasa bahwa tempat kerja merupakan

suatu tempat yang nyaman dan menyenangkan dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang baik harus didukung oleh beberapa faktor selain lingkungan kerja yang baik, tingkat pemberian motivasi kerja yang baik dari atasan kepada bawahannya juga harus diperhatikan. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama persis antara satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang atau karyawan tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dan saran yang dapat direkomendasikan sebagai bahan pertimbangan bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang untuk lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja agar kinerja karyawan lebih meningkat. Keadaan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dipaparkan diharapkan tidak menjadi hambatan untuk kemajuan perusahaan tetapi menjadi dorongan agar perusahaan ke depannya menjadi lebih baik, maju, berkembang, dan kreatif.

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menggunakan statistik inferensial (regresi linier berganda) maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).
- Dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan uji t diketahui variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa saran, antara lain:

- Variabel lingkungan kerja yang diterapkan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang secara umum sudah sangat baik, namun ada 2 item yang perlu mendapat perbaikan yakni

berfungsinya ventilasi udara diruang kerja ( $X_{1.9}$ ), dan item ( $X_{1.10}$ ) sirkulasi udara pada ruang kerja. Hal ini dapat diperbaiki dengan cara perusahaan perlu lebih memperhatikan fungsi ventilasi udara di ruang kerja serta penempatan ventilasi udara yang sesuai, sehingga sirkulasi udara di dalam ruang kerja dapat berjalan dengan lancar dan ruang kerja perusahaan menjadi lebih nyaman.

- Sesuai dengan temuan penelitian yang dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel bebas bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, artinya jika pihak Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang lebih meningkatkan lingkungan kerjanya maka kinerja karyawan akan lebih meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S.2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi Kelima. Cetakan Keduabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert.L. dan Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Alih Bahasa Salemba Empat.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nitisemito, A.S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraida, I. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Prasetyo, B dan Jannah M. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



Robbins, Stephen P. 2003. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.