

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang**

*Oleh :*

**Zainul Hidayat, MM & Muchamad Taufiq, MH \* )**

Dosen Dosen STIE Widya Gama Lumajang

\*) Dosen Tetap Jurusan Akuntansi STIE Widya Gama Lumajang

### **ABSTRACT**

**Zainul Hidayat, MM , & Muchamad Taufik MH \* ) The Effect of Environment and Diciplin and Motivation to Performance at Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang.**

The objectives of this research are : 1 ) to learn about the effect of Environment and Diciplin and Motivation to Performance at Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang ; 2 ) to learn about the effect of Environment and Diciplin and Motivation partially to Performance at Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang ; 3 ) to learn about the effect of Environment and Diciplin and Motivation that has dominant effect to Performance at Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. Where numbers of employee wich become the population are 60 persons respondent by spesialis. Data collection is by giving questionnaire toward respondents, interview upon organization member, and also viewing the document needed. The data collected is supported by assumption and reliability testing. The analysis model is supported by classic assumption testing ; multicolobierity test auto correlation test. To find out the accuracy of the model is by viewing determination coefficient, simultaneous hypothesis testing is taken by F test and partial hypothesis is taken by t test.

From the double regression data analysis gained similarity regression line :  $Y = -1.435 + 0.330 X1 + 0.609 X2 + 0.156 X3 + e$  and founded that **Hypothesis test result 1** : Fcount is 143.958 with probability 0,000 and Ftabel ( = 0,05; df 1=3; df2 = 60) is 2.769, it mean that Environment (X1) and Diciplin (X2) and Motivation ( X3) variables is simultan having effect to performance (Y), then the first hypothesis is accepted. **Hypothesis 2** : Found that the value of tcount X1 is 3.059 and the value of ttabel is 2.003 and than tcount bigger the value ttabel 2.003, the second hypothesis is which stated about Environment (X1) and Diciplin (X2) and Motivation ( X3) variable is partially effect the performance (Y) is accepted. Diciplin (X2) is the dominantly variable wich giving effect toword performance with Standardized Coefficien Beta for variabel X2 is 0.425, it mean that performance (Y) can be exlaned by the variable of Diciplin (X2) there's 42,5 percent. By that, **the third hypothesis** is accepted.

**Keyword** : Environment, Diciplin, Motivation, Performance

## Pendahuluan

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 1982:183). Faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. Dikatakan oleh Steers (1985) bahwa bila ingin membahas iklim organisasi sebenarnya berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak yang dianggap mempengaruhi tingkah laku individu kemudian. Dengan demikian maka, iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya, jadi bukanlah iklim yang sebenarnya akan

tetapi merupakan persepsi dan pengamatan karyawan terhadap situasi organisasi dalam periode tertentu.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Lingkungan Kerja di PDAM Kabupaten Lumajang masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Situasi organisasi dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut (AS. Moenir dalam Ahmad Tollardi, 2002), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, tingkat kehadiran yang ada fluktuatif dan belum sepenuhnya karyawan berdisiplin untuk masuk kerja sebagai suatu kewajiban tanpa harus ada paksaan. Perputaran/rotasi karyawan yang dilakukan

ada yang terjadi terlalu cepat. Sedangkan untuk kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat.

Wahyu Soemidjo (1994) menjelaskan motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbulnya disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu sendiri (intrinsic) dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarkhi kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan motivasi kerja seseorang. Dimana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/keamanan, akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri.

Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dimana untuk mengoptimalkan kinerja pegawai harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja. Seperti dikatakan oleh Steers (1985) bahwa bila ingin membahas iklim organisasi, sebenarnya berbicara mengenai sifat-sifat atau cirri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak yang dianggap mempengaruhi tingkah laku individu kemudian. Dengan demikian maka, iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya, jadi bukanlah iklim

yang sebenarnya akan tetapi merupakan persepsi dan pengamatan karyawan terhadap situasi organisasi dalam periode tertentu.

Dalam hal motivasi kerja, pengamatan peneliti terhadap karyawan PDAM Kabupaten Lumajang khususnya terhadap penghargaan dengan memberikan kesempatan melanjutkan studi masih kurang. Sehingga karyawan tidak termotivasi untuk mengembangkam skill yang ada pada dirinya. Untuk kreativitas dalam melaksanakan tugasnya, masih belum memperoleh perhatian karena karyawan cenderung untuk melaksanakan tugas sebatas gugur kewajiban.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hasibuan (2000) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja atau kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu: 1) kemampuan dan minat seorang karyawan, 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan 3) peran serta tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran organisasi dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat semangat yang tinggi dari para karyawannya

Hal ini juga berlaku bagi karyawan PDAM Kab Lumajang dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada karyawan PDAM Kabupaten Lumajang masih belum optimal. Kemampuan dan minat yang berbeda dan bertolak belakang dengan tugas yang ada sekarang memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standart waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi.

Oleh sebab itu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang?
2. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang?
3. Manakah di antara lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja yang dominant secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara parsial

3. terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang
3. Untuk mengetahui dan membuktikan variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang

### **Kegunaan Hasil Penelitian**

Apabila tujuan penelitian telah tercapai, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk pengambilan keputusan.
2. Bagi peneliti dapat digunakan sebagai acuan di bidang Sumber Daya Manusia khususnya bahasan lingkungan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi untuk melakukan penelitian dan acuan bagi pengembangan ilmu sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang ada
4. Bagi perguruan tinggi dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya untuk melengkapi kajian dalam studi MSDM.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **- Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad S.U 1991:47). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 1982:183).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas,

maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

#### **- Disiplin Kerja**

Pada umumnya disiplin yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor atau perusahaan dengan teratur dan tepat pada waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya, apabila menggunakan bahan bahan dan perlengkapan dengan hati hati, apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan apabila menyelesaikan dengan semangat yang baik. (Tjing Bing Tie, dalam Fred N Kerlner and Elazar J Pedbazur, 1987:160).

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma norma atau aturan aturan yang telah ditetapkan.

Pengertian disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan (Wursanto, 1990:108).

Menurut (AS. Moenir dalam Ahmad Tollardi, 2002:393), disiplin adalah sendiri adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu system pengaturan yang tepat.

Sebagaimana pendapat dimaksud

disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

#### **- Motivasi**

Berdasarkan L.N. Jewell. (1990), motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Sedangkan Robbins (1996) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Selanjutnya dikemukakan bahwa suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil hasil tertentu tampak menarik.

Secara fisik manusia merupakan makhluk yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk-mahluk ciptaan Tuhan lainnya. Secara psikis / mental manusia mempunyai kemungkinan tanpa batas untuk berkembang.

Dalam melakukan kegiatan pada lazimnya, manusia memiliki tujuan yaitu terarah demi meraih suatu hasil / sasaran yang diharapkan. Tujuan kegiatan dalam psikologi disebut motif dan tujuan disebut arah yang akan dicapai dengan melalui sasaran sasaran.

Kemampuan untuk memotivasi bawahan adalah merupakan keterampilan manejerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi. Dengan memahami peranan penting motivasi, manajer akan dapat mengembangkan prestasi kerja bawahannya dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya (Sujak, 1990).

Untuk mencapai keberhasilan ini perlu mempertimbangkan apa yang dapat dikerjakan untuk mendorong individu berusaha sebaik baiknya guna kepentingan organisasi dan kepentingan mereka sendiri. Hal ini berarti motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang. Memberi motivasi berhubungan dengan kepastian bahwa orang bergerak kearah yang diinginkan, dengan demikian maka sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki bahwa sejauh mungkin keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis.

Keinginan dapat dianggap sebagai cara spesifik yang terpengaruh oleh lingkungan dengan apa kebutuhan tersebut dipenuhi. Dalam memenuhi kebutuhan itu tentu akan terdapat penghalang. Untuk dapat memenuhi suatu penghalang dalam rangka usaha mencapai tujuan adalah dengan melakukan penyesuaian - penyesuaian. Jika orang tidak dapat menyesuaikan maka akan timbul ketegangan dan bila tidak dapat mengurangi ketegangan akan menimbulkan frustrasi. Untuk itu digunakan pertahanan seperti agresi agresi, mengundurkan diri dan kompromis.

Motivasi merupakan suatu elemen psikologis, sedangkan kerja merupakan suatu kegiatan yang kompleks dalam hal bentuk, sifat, sasaran harapan dan realitas. Pegawai masih harus dipejelas dalam konteks konteks ruang waktu insani.

Motivasi dasar manusia adalah fisiologikal demi memenuhi kebutuhan primer seperti makan dan minum. Di budaya masyarakat masa kini, untuk bias makan dan minum bisa ditempuh melalui mencari nafkah dan cara mencari nafkah dengan bekerja termasuk sebagai pegawai, masalah motivasi tidak sederhana itu lagi, tetapi berkembang lebih kompleks ke berbagai aspek.

#### - Kinerja

Salah satu definisi tentang kinerja

karyawan disampaikan oleh Bernandin dan Russel (1993), bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik, Hasibuan (1991).

Dalam proses organisasi yang khas, tiap manajer mengalami penimbangan prestasi berkala. Seperti halnya dengan segi segi lain dari pembinaan manajemen, tujuan utama dari penimbangan tahun tahun ikhkir akhir ini telah berubah. Penimbangan ini pada mulanya merupakan suatu alat untuk memberikan pedoman bagi manajemen dalam menseleksi para manajer untuk promosi atau kenaikan gaji, tetapi sekarang juga digunakan untuk melatih para manajer guna memperbaiki prestasi mereka, Strauss dan Sayles (1991).

Selanjutnya Swasto (1996) mengemukakan bahwa Prestasi kerja merupakan tindakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan, oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

Ada beberapa cara untuk mengukur prestasi kerja. Prestasi kerja dapat diukur secara umum yaitu:

1. Kuantitas kerja
  2. Kualitas kerja
  3. Pengetahuan tentang pekerjaan
  4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
  5. Keputusan yang diambil
  6. Perencanaan kerja
  7. Daerah organisasi kerja
- Jadi prestasi kerja berkenan dengan hasil

pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini prestasi kerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Bagai mana untuk mengetahui kinerja karyawan, Heneman, Schwab dan Fossum (1991) mengemukakan bahwa secara umum pengukuran kinerja mencakup dua kegiatan :

1. Identifikasi dimensi prestasi kerja.
2. Penetapan standar prestasi kerja.

telah diselesaikan. Dharma (1989) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran Dimensi prestasi kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing masing karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang kinerja mempertimbangkan hal hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan..
2. Kualitas,yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

Tidak semua kriteria pengukuran kinerja dipakai dalam suatu penilaian kinerja karyawan, tentu hal ini harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai.

Bernandian dan Russet, (1995), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Time liness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan

lain.

4. *Cost effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, tehnologi, material dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara actual dengan hasil yang diharapkan. Standar, menurut Snow & Alexander ( 1992 ; 98) merupakan tolok ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu dan kajian teori dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Kerangka Konseptual Lingkungan Kerja dan Disiplin serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Sumber data: Lingkungan Kerja dari Moekijat (1995), Disiplin dari Heidjrachman dan Husnan (1982), Motivasi dari Maslow (1993) dan Kinerja dari Dharma (1989)

Keterangan : —→ = pengaruh secara simultan  
 .....→ = pengaruh secara parsial

### Hipotesis

Menurut Winarno (1997) Hipotesis adalah sebuah kesimpulan, tetapi kesimpulan ini belum final, masih harus dibuktikan

Berdasarkan kajian teori dan kajian terhadap hasil penelitian yang pernah dilakukan, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang
2. Diduga bahwa lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang
3. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

### Metode Penelitian

#### - Rancangan Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah dengan metode survey yang ditujukan untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan hubungan antar variabel, atau dengan kata lain dapat pula disebutkan bahwa penelitian ini termasuk ke dalam penelitian explanatory. Pemilihan rancangan penelitian ini di dasarkan pada kemampuan yang ada, sedangkan instrumen yang diandalkan adalah berupa angket.

#### - Ruang Lingkup Penelitian

Penetapan ruang lingkup penelitian yang dilakukan ini adalah didasarkan pada pertimbangan antara lain: waktu, biaya, maksud dan tujuan penelitian, kerangka teori yang digunakan serta faktor keterbatasan peneliti. Penelitian ini mempunyai ruang lingkup tentang pengkajian lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

#### - Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang sebagai variabel terikat.

#### - Sumber dan Jenis Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan satu sumber dan dua jenis data, yang diantaranya meliputi:

##### - Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini satu sumber data yaitu data internal PDAM Kabupaten Lumajang berupa pengumpulan quosioner, dara-data yang diterbitkan. Sedangkan jenis data terdiri dari:

##### a. Data Primer

Adapun untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan penelitian ini, data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dimana pertanyaan terlebih

dahulu disediakan oleh peneliti. Untuk mendukung data data dan informasi melalui angket tersebut peneliti juga mengadakan wawancara langsung kepada responden yang dijadikan obyek penelitian.

b. **Data Sekunder**

Dalam rangka untuk mendukung data penelitian disamping melalui angket dan wawancara, maka peneliti mendapatkan data administrative yang diperoleh dari dokumen dokumen pada PDAM Kab Lumajang seperti dokumen Peraturan Perundang Undangan, laporan--laporan dan buku buku yang berkaitan dengan pokok masalah dalam penelitian ini.

**Variabel Penelitian**

Variabel bebas (*independent*) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi lainnya atau dapat diartikan sebagai variabel penyebab (Arikunto, 2006 : 119). Adapun variabel bebas dalam penelitian adalah :

1. Variabel X1 Lingkungan Kerja, terdiri dari lima indikator variabel yaitu (Penerangan X1.1, Warna Ruangan X.1.2, Suasana X.1.3, Udara X.1.4, Tata Ruang Kantor X1.5).
2. Variabel X2 Disiplin Kerja terdiri dari empat indikator yaitu (Tingkat Absensi X2.1 , Perputaran Tenaga Kerja X2.2, Kelambatan Kerja X2.3 dan Kesalahan Kerja X2.4)
3. Variabel X3 Motivasi Kerja terdiri dari lima indikator yaitu (Kebutuhan Fisik X3.1, Kebutuhan Rasa Aman X3.2, Kebutuhan Sosial X3.3, Kebutuhan Penghargaan X3.4, Kebutuhan Aktualisasi Diri X3.5)
4. Variabel Y Kinerja Karyawan meliputi beberapa indikator variabel yaitu (Kuantitas Y1.1, Kualitas Y.1.2, Waktu Y1.3)

**Instrumen Penelitian**

Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel variabel tersebut adalah ukuran ordinal. Ukuran ordinal tersebut dikerjakan melalui penyusunan skala dengan teknik pengukuran angket. Dalam penelitian ini tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert yang telah disesuaikan dengan kondisi responden, yaitu dengan memberikan 4 (empat) pilihan jawaban untuk satu pertanyaan. Skor tersebut bergeser antara nilai 1 (satu) sampai dengan 4 (empat) dengan pertimbangan bahwa untuk menghindari kecenderungan responden yang tidak secara tegas memilih antara setuju dengan tidak setuju.

Menurut Sugiono (1999) alternatif penilaian skala likert terdiri dari 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (lima) pilihan dengan gradasi sangat positif sampai dengan negative. Di mana dalam penelitian ini menggunakan 4 (empat) alternatif pilihan:

- a. Apabila jawaban A diberi nilai 4 = sangat setuju
- b. Apabila jawaban B diberi nilai 3 = setuju
- c. Apabila jawaban C diberi nilai 2 = tidak setuju
- d. Apabila jawaban D diberi nilai 1 = sangat tidak setuju

Demikian metode yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh yang akan diteliti melalui tanggapan responden terhadap pertanyaan pertanyaan yang disajikan.

Kuisisioner dalam studi ini dipakai sebagai dasar analisa yang utama dilakukan lebih tertumpu pada skor responden pada tiap tiap pengamatan. Benar tidaknya skor responden tergantung pada baik tidaknya pengumpulan data.

**Uji Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis penelitian melalui tahap sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Pertama:

Yaitu menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji F-tes dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{(R^2 / K)}{\left\{ \frac{(1 - R^2)}{(N - K - 1)} \right\}}$$

(Damodar Giyarati, 1997 : 81)

dimana : F = Pendekatan Distribusi Probabilitas

K = Banyaknya variabel bebas

R<sup>2</sup> = Koefisien

Dalam pengujian regresi berganda berlaku ketentuan sebagai berikut :

Ho diterima jika F hit < F tab

Ho ditolak jika F hit > F tab

Ha diterima jika F hit > F tab

Ha diterima jika F hit < F tab

Ho : adalah hipotesis nihil yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Ha : adalah hipotesis nihil yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

## 2. Uji Hipotesis Kedua

Yaitu menguji pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji dengan persamaan

$$t = r \sqrt{\frac{n - K - 1}{1 - r^2}} \quad (\text{Anto Dayan, 1986:337})$$

Dalam pengujian tersebut berlaku ketentuan sebagai berikut :

HO diterima jika t hit < t tabel

HO ditolak jika t hit > t tabel

Ha diterima jika t hit > F tabel

Ha ditolak jika t hit < t tabel

Menurut Wahid Sulaiman (2004) hasil yang sama juga bisa kita dapatkan dari perbandingan nilai Sig dengan taraf signifikan

(α). Bila nilai Sig < α maka disimpulkan Ho ditolak.

## 3. Uji hipotesis 3

Hipotesis ketiga pengujiannya dilakukan dengan membandingkan koefisien beta standardized dari masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel yang dominant yaitu variabel yang memiliki koefisien beta standardized paling besar.

## Hasil Penelitian

### - Pengujian Hipotesis

Setelah pengolahan data yang dilakukan secara deskriptif dan perhitungan regresi linear berganda, kemudian akan dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 atau 5%.

### - Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 berbunyi: Diduga bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Untuk menguji hipotesis tersebut maka dapat digunakan uji F seperti pada tabel berikut:

### Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.333	3	113.111	143.958	.000 <sup>a</sup>
	Residual	44.000	56	.786		
	Total	383.333	59			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah 2011

Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 4.18 diperoleh F<sub>hitung</sub> sebesar 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan F<sub>tabel</sub> pada taraf nyata ( = 0,05; df 1=3; df2 = 60) sebesar 2.769.

Karena tingkat signifikansi α < 5% (0.000 < 0.005) dan F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub>, (143.958 >

2.769), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 diterima.

### - Pengujian hipotesis 2

Hipotesis 2 berbunyi: Diduga bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang

Untuk menguji hipotesis tersebut dapat digunakan uji t sebagaimana terlihat pada tabel berikut. Dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka digunakan Korelasi Partial yaitu dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, demikian pula sebaliknya.

Untuk menguji apakah peningkatan koefisien regresi diatas mempunyai pengaruh secara parsial maka dilakukan pengujian dengan hasil sebagai berikut:

### Rekapitulasi Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.453	1.636		-.888	.378
	LINGKUNGAN KERJA	.330	.108	.310	3.059	.003
	DISIPLIN KERJA	.609	.167	.425	3.638	.001
	MOTIVASI	.156	.066	.245	2.377	.021

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah 2011

- a. Nilai  $t_{hitung}$   $X_1$  diketahui sebesar 3.059 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.003. Dengan demikian terlihat  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.059 > 2.003$ ) maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ . Jadi dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

- b. Nilai  $t_{hitung}$   $X_2$  diketahui sebesar 3.638 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.003. Pada tahap komparasi tersebut mengindikasikan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.638 > 2.003$ ). Jadi dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.
- c. Nilai  $t_{hitung}$   $X_3$  diketahui sebesar 2.377 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.003. Pada tahap komparasi tersebut mengindikasikan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.377 > 2.003$ ). Jadi dapat dikatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.
- Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi: Bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja PDAM Kabupaten Lumajang, dapat diterima.
- ### - Pengujian hipotesis 3

Hipotesis 3 berbunyi: Diduga bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Untuk menguji hipotesis tersebut dapat diketahui melalui besarnya nilai koefisien beta yang terstandarisasi ( $\beta$ ) yang signifikan. Seperti ditunjukkan pada tabel 4.19 di atas diketahui nilai koefisien beta terstandarisasi ( $\beta$ ) variabel disiplin kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0.425 lebih besar dari koefisien beta terstandarisasi variabel lingkungan kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0.310 dan Motivasi Kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0.245 atau  $0.310 < 0.425 > 0.245$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi: disiplin kerja mempunyai pengaruh

dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, dapat diterima.

### **Pembahasan**

Tanggapan karyawan PDAM Kabupaten Lumajang terhadap tuntutan pekerjaan dapat berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Responden/karyawan memiliki karakteristik pribadi tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara bersama-sama membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penelitian tingkat koefisien determinasi sebesar  $R^2=0.885$ .

Dalam penelitian ini dilakukan kajian untuk memperoleh kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Salah satu faktor penting dalam hal ini adalah lingkungan kerja. Menurut As'ad, SU (1991) lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Alex S Niti Semito (1982) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Setelah diputuskan bahwa hipotesis penelitian ini baik secara simultan maupun parsial lingkungan kerja (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, hal ini juga dapat diketahui berdasarkan jawaban responden pada tabel statistik deskriptif menunjukkan mayoritas responden mengatakan lingkungan kerja sudah baik. Hal ini seperti ditunjukkan pada rata-rata item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja, responden mayoritas menjawab setuju sebesar 87.67%.

Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang sebagai komponen dalam kegiatan pembelajaran disekolah mempunyai peranan yang menentukan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat, karyawan harus mempunyai kinerja yang baik maka perlu ditunjang disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan dan atau membuat motivasi seseorang untuk mempunyai komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan yang ada dalam organisasi tersebut. Disiplin kerja dapat memberikan suatu dinamika kehidupan dalam organisasi dan sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusianya (La Follete, 1975 dalam Suyanto 1997). Elemen-elemen seperti sikap, nilai-nilai serta motif-motif yang dimiliki seseorang individu mempunyai peranan penting dalam proses konseptual iklim organisasi.

Apabila disiplin kerja dirasakan sebagai sesuatu yang bermanfaat bagi kebutuhan individu, misalnya memperhatikan kepentingan karyawan dan berorientasi pada prestasi, maka dapat diharapkan tingkat perilakunya mengarah pada tujuan yang tinggi. Demikian pula apabila iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, akan dapat mengakibatkan kepuasaan dan kinerja menurun (Steers, 1985).

Penerapan kedisiplinan karyawan merupakan hal yang menarik karena dengan alasan dan karakteristik pemegang komando kedisiplinan akan takut melawan arus karena penerapan hukuman dan pemberian sanksi yang tegas kepada pelanggar disiplin kerja. Ada pun kedisiplinan akan berhasil jika penerapannya ditunjang dengan beberapa perangkat reward dan punishment seperti pendapat Dessler dalam Hasibuan (1990) faktor-faktor yang menunjang dalam rangka penerapan disiplin kerja yaitu:

#### a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan

- yang dibebankan kepada seseorang harus sesuai dengan kemampuannya agar dia bekerja secara sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi apabila pekerjaan itu di luar tingkat kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.
- b. **Teladan pimpinan**  
Telada pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karena ia adalah contoh dan panutan bagi karyawan. Pemimpin harus dapat memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai antara ucapan dan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, maka kedisiplinan bawahan akan menjadi baik pula,
  - c. **Balas jasa**  
Balas jasa ikut menjadi penentu dan mempengaruhi kedisiplinan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi dan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik, instansi harus dapat memberikan jasa yang sesuai. Kedisiplinan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang atau bahkan tidak memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya beserta keluarganya.
  - d. **Keadilan**  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap seluruh bawahannya tanpa kecuali karena ia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.
  - e. **Pengawasan Melekat**  
Pengawasan Melekat atau Waskat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karena dengan ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan kinerja bawahannya supaya ia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.
  - f. **Sanksi hukuman**  
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan karena dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, maka karyawan akan menjadi takut untuk melanggar peraturan-peraturan yang menjadi komitmen bersama, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang. Meskipun demikian, sebagaimana dikemukakan oleh Cameron (1993) tujuan sanksi-sanksi disiplin adalah untuk memperingatkan karyawan dengan jelas tentang perilaku yang diharuskan dan akibat-akibat pelanggaran yang terus berlanjut. Sanksi-sanksi disiplin bersifat simbolis, yang berfungsi sebagai tolak ukur untuk menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran.
  - g. **Ketegasan**  
Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan. Pemimpin harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpin yang berani bertindak tegas akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh seluruh bawahannya. Ketegasan pemimpin dan menghukum setiap bawahannya yang

bertindak indisipliner akan mewujudkan kedisipliner yang baik dalam rangka penegakkan aturan.

Menurut penelitian Litwin dan Stringer seperti yang dikutip oleh Steers (1985) menunjukkan, iklim yang otoriter dengan sentralisasi pengambilan keputusan serta sebagian perilaku pegawai ditentukan oleh peraturan atau prosedur standar, bukan hanya akan menjurus kepada produktivitas yang rendah, tetapi sedikit sekali kepuasan kerja dan kreativitas serta sikap terhadap kelompok menjadi negatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja merupakan suatu karakteristik yang menggambarkan lingkungan psikologis organisasi yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara lain nilai, norma, sikap, perilaku dan perasaan dari anggota organisasi.

Dalam penelitian ini dilakukan kajian untuk memperoleh kinerja karyawan yang diharapkan diperlukan pengkajian variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja adalah variabel motivasi, karena motivasi tersebut terdapat beberapa indikator kebutuhan individu karyawan yang harus dipenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan setiap individu maka secara langsung akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Semakin tinggi pemenuhan kebutuhan tersebut, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sebagaimana dijelaskan Wahyu Soemidjo (1994) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada seseorang yang timbul disebabkan oleh faktor dari dalam diri orang itu (intrinsik dan faktor dari luar diri seseorang (ekstrinsik). Pendapat tersebut tidak jauh dari teori Maslow yang mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat digunakan untuk melukiskan dan menggambarkan

motivasi kerja seseorang. Di mana kebutuhan seseorang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, keselamatan/ keamanan akan hak milik, kecintaan dan kebutuhan akan harga diri serta kebutuhan akan aktualisasi diri. Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan. Karakteristik ini diadaptasi dari teori Porter dan Miles (1974) dalam Robbins (1996) mengungkapkan karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja.

Temuan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja yang digambarkan melalui hirarki pemenuhan kebutuhan, telah berjalan dengan baik Untuk besarnya gaji yang diterima 91.66% setuju, 6.66% sangat setuju, intensif dan tunjangan yang diberikan 96.66% setuju, 1.66 % sangat setuju. Pengalaman sebagai penentu insentif 75% setuju sedangkan untuk Asuransi yang diprogramkan 76.66% setuju, 23.33% sangat setuju. Sedangkan untuk prestasi luar biasa dengan pangkat istimewa 71.66% setuju, 25% sangat setuju. Untuk prestasi karyawan dilakukan dengan mengirimkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi 80% setuju dan 15% sangat setuju. Untuk Prestasi kerja dengan pujian 65% setuju dan 13.33 % sangat setuju.

Motivasi yang merupakan tingkah laku seseorang mempunyai sebab mengapa ia melakukan hal itu dan tingkah laku tersebut dibantu oleh adanya dorongan sebagai usaha mencapai tujuan. Masalah motivasi kerja menjadi masalah yang cukup strategis, baik bagi individu maupun bagi setiap organisasi. Bagi individu, dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka akan dapat memberikan kontribusi yang baik juga terhadap pekerjaan yang dilakukannya, baik dilihat dari sisi kualitas, maupun kuantitas (out put) yang dihasilkannya. Bagi organisasi, penelitian mengenai motivasi kerja dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja individu

pegawai.

Batasan motivasi kerja menurut Wexley dan Yulk (1998) dapat diartikan sebagai proses di mana perilaku digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Sehingga pengertian motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja As'ad (1999). Batasan ini menyebabkan motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong kinerja. Pengertian ini dapat menerangkan, mengapa seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan pada suatu organisasi. Kesediaan ini tentu karena adanya dorongan-dorongan, motif-motif maupun perangsang-perangsang dalam diri karyawan. Lebih konkret lagi, dorongan-dorongan atau motif itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang karyawan yang harus dipenuhi dengan cara bekerja. Heidjrachman (1997) motivasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu : teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada "di dalam" diri individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti: a. kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang. b. Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu.

Pandangan ini membuat setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (inner needs) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau termotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan suatu tindakan. Dan para ahli yang tergabung dalam pandangan ini adalah Maslow, Mc Gregor, Herzberg, Arkinsos dan Mc Celland, dalam proses teori bukannya menekankan pada isi kebutuhan dan sifat dorongan tersebut, tapi pendekatan ini menekankan pada "

bagaimana dan dengan tujuan apa "setiap individu dimotivisir. Dalam pandangan ini kebutuhan hanyalah salah satu elemen dalam proses tentang bagaimana para individu bertingkah laku.

### Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesa pertama yang menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang, maka dapat dijelaskan bahwa

Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 4.18 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan  $F_{tabel}$  pada taraf nyata ( $\alpha = 0,05$ ;  $df_1 = 3$ ;  $df_2 = 50$ ) sebesar 2.769.

Karena tingkat signifikansi  $\alpha < 5\%$  ( $0.000 < 0.005$ ) dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , ( $143.958 > 2.769$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 1 diterima

Untuk mengetahui secara parsial dari variabel independent terhadap variabel dependent dilakukan uji t dapat diketahui dari hasil uji t:

- Nilai thitung  $X_1$  diketahui sebesar 3.059 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 2.003. Dengan demikian terlihat thitung lebih besar dari ttabel ( $3.059 > 2.003$ ) maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_1$ . Jadi dapat dikatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

- Nilai  $t_{hitung}$   $X_2$  diketahui sebesar 3.638 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.003. Pada tahap komparasi tersebut mengindikasikan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.638 > 2.003$ ). Jadi dapat dikatakan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.
- Nilai  $t_{hitung}$   $X_3$  diketahui sebesar 2.377 dimana selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.003. Pada tahap komparasi tersebut mengindikasikan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.377 > 2.003$ ). Jadi dapat dikatakan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang.

Dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi: Bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PDAM Kabupaten Lumajang, dapat diterima.

2. Hipotesa yang ketiga yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. Berdasarkan analisis uji *coefficient standardized beta* diketahui nilai koefisien beta terstandarisasi ( $\beta$ ) variabel Disiplin Kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0.425 lebih besar dari koefisien beta terstandarisasi variabel Lingkungan Kerja ( $\beta_1$ ) sebesar 0.310 dan Motivasi Kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0.245 atau ( $0.310 < 0.425 > 0.245$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian hipotesis 3 yang

berbunyi: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Lumajang, dapat diterima.

3. Sesuai dengan *output* hasil pengujian korelasi, dapat diketahui bahwa tingkat hubungan yang terjadi antara variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap peningkatan kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*) sebesar 94.1%.

Pada tabel tersebut juga diketahui nilai determinan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat, pengertiannya adalah besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap variabel terikat yaitu  $Y$  adalah sebesar 87.9% atau variasi perubahan sesungguhnya yang dijelaskan oleh variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variasi perubahan variabel dependen ( $Y$ ) sebesar 88.5%, sedangkan sisanya 12.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

### Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja yang telah diterapkan pimpinan maupun instansi pada PDAM Kabupaten Lumajang agar dipertahankan dan jika dimungkinkan ditingkatkan sehingga pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dapat meningkat yang ini tentunya berimplikasi terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Perhatian terhadap motivasi karyawan

perlu memperoleh pertimbangan tersendiri sehingga dapat ketrampilan dan kemampuan kerja dalam bekerja dan tentunya pencapaian kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan.

Perlunya peningkatkan perhatian dan kebijakan terhadap disiplin kerja bagi karyawan hal ini didukung bahwa disiplin kerja merupakan kebutuhan bagi karyawan saat ini, dengan membuat peraturan-peraturan yang transparan. Sehingga diharapkan mampu mendorong setiap karyawan agar menyadari bahwa ada jaminan karier bagi siapa saja yang berkemauan dan mempunyai kemampuan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

Penelitian ini masih terdapat keterbatasan baik dari penentuan sample, penelitian atau pun variabel penelitian, karena tentunya variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak saja lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja tetapi dimungkinkan dari variabel-variabel lainnya seperti kepemimpinan, komunikasi, karakteristik dan sebagainya yang masih dimungkinkan untuk dilakukan penelitian lanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga S & Suyati S, 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*, PT Dunia Pustaka Jaya. Jakarta
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta
- Anton Dayan, 1986. *Pengantar Metode Statistik*, LP3ES Jakarta
- Dewi Agung Nugraheni, Achmad Sudiro, Eka Afnan Troena *Pengaruh Motivasi Ekstrensis dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Paramedis Keperawatan (Suatu Studi pada RSUUSD Gambiran Kediri)*. Kumpulan Artikel Seminar Hasil Penelitian. Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, 2005
- Eko Agus Alfianto, H Bambang Swasto, Achmad Sudiro. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi, Kemampuan dan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Bagian Pemimpin Perjalanan Kereta Api PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi VII Surabaya*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 2. Nomer 1, April 2004
- Gasperz, Vincent, 1998. *Manajemen Produktivitas Total, Strategi Peningkatan Produktivitas Global*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Gangsar Sulistiyo (2005). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan serta Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat Pemerintah Kota Pasuruan*. Thesis S-2 Universitas Widya Gama Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Hasibuan H. Melayu S.P, 2003. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Leboef, Michael, 1983. *The Productivity Challenge*, McGraw-Hill Book Company, USA
- Moekijat, 1995. *Tata Laksana Kantor*. Alumni. Bandung

- Robbin, Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa: Pujatmoko, Hudiana. Prenhallindo. Jakarta
- Roger G. Schroeder, 1994. *Manajemen Operasi Pengambilan Keputusan dalam Fungsi Operasi*, Jilid Dua Edisi Ketiga, Alih Bahasa Tim Penerjemah . Erlangga. Jakarta
- Rusman. Tedi. 2002. *Pengaruh Imbalan dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*, Thesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Padjadjaran. Bandung. (Thesis tidak dipublikasikan).
- Rahayu (2002), *Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kota Pasuruan*, Thesis, Program Pasca Sarjana, Universitas Widya Gama Malang. Tidak dipublikasikan.
- Rica Siahaan, Margono Setiyawan, Armanu Thoyib *Hubungan Kemampuan, Motivasi, Etos Kerja, dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan PT Petrokimia Gresik* Kumpulan Artikel Seminar Hasil Penelitian. Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, 2005
- Rizky Fauzan. *Pengaruh Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai Adminitrasi Universitas Tanjung Pura Pontianak*. Kumpulan Artikel Seminar Hasil Penelitian, Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, 2005 )
- Sadli, Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia. Bandung
- Sedarmayanti, 1999. *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Mandar Maju. Bandung
- Sedarmayanti, 1996. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Jaya. Bandung
- Siagian, Sondang, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- Siswanto, Bambang Swasto, Margono Setiawan. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen (Studi Terhadap Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Pada Beberapa Perguruan*. Kumpulan Artikel Seminar Hasil Penelitian, Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, 2005
- Sulistiyani dan Rosida, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik* . Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sufaat (2004). *Pengaruh Motivasi dan Partisipasi serta Kedisiplinan Terhadap Kinerja Aparatur Kecamatan Prigen, Kabupaten Pasuruan*. Thesis S-2 Universitas Widya Gama Malang. Tidak Dipublikasikan.

- Sutiadi, Noermijati, Armanu Thoyib *Motivasi Karyawan dan Aktivitas Manajerial Kepemimpinan, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten dan Kota Malang )*. Kumpulan Artikel Seminar Hasil Penelitian. Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, 2005
- Suprihanto, John, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid II. Karunika Universitas Terbuka . Jakarta
- Tohardi, Ahmad, 2002. *Pemahaman Praktis, Manajemen Sumber Daya Manusia* . CV. Mandar Maju, Bandung.
- Umar Husein, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Umar Husein, 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wuranto, 1990. *Manajemen Kepegawaian. Kanius*. Yogyakarta
- Wahid Sulaiman, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus & Pemecahannya*
- ....., 2008, Peraturan Daerah kabupaten Lumajang Nomor 03 Tahun 2008, *Organ dan Kepegawaian Perusahaan daerah Air Minum Kabupaten Lumajang*.