

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BATU**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh:**

**DIANA TRIANI WADU**

**2018120093**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI  
MALANG**

**2022**

## RINGKASAN

Sumber Daya Manusia berlaku berguna dalam menaikkan perkembangan perseroan, salah satu usaha guna menyokong kemampuan staf yakni impuls serta kawasan kegiatan. Tujuan riset ini guna mendapati cengkeraman impuls serta kawasan kegiatan kepada kemampuan staf pada perseroan kawasan Air Minum (PDAM) Kota Batu sebagai parsial serta simultan. Riset yang dijalani yakni riset dengan menerapkan teknik kuantitatif. Pemastian percontoh riset ini memanfaatkan teknik sepenuhnya sampling alhasil segala populasi dijadikan percontoh riset sejumlah 76 staf. Cara pengumpulan data yang dipakai oleh periset yakni daftar pertanyaan. Cara analisa data yang digunakan yakni regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS model 20.

Hasil riset memperlihatkan apabila sebagai parsial impuls mempengaruhi bermakna kepada kemampuan staf dengan poin thitung = 6,293 serta kawasan kegiatan mempengaruhi bermakna kepada kemampuan staf dengan poin thitung = 4,835. Sementara itu sebagai simultan (bersama-sama) impuls serta kawasan kegiatan mempengaruhi bermakna kepada kemampuan staf di perseroan kawasan Air Minum (PDAM) Kota Batu dengan poin Fhitung (5,339) alias mempengaruhi sebesar 68,0%. Ada pula yang mesti di cermati perseroan guna menaikkan kemampuan staf yakni memberikan impuls kegiatan berwujud kenaikan imbalan serta memelihara kebersihan kawasan kegiatan.

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

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah salah satu aspek dari manajemen biasa yang mencakup segi-segi perancangan, pengkonfigurasian, penerapan serta penanganan. metode ini kedapatan dalam peranan maupun aspek pembuatan, penjualan, moneter, atau kekaryawanan. Karna basis sumber daya manusia (SDM) dilihat dapat bernilai kedudukanya dalam penerimaan tujuan perusahaan, bakal bermacam pengalaman serta hasil studi dalam aspek SDM dihimpun dengan cara terpadu dalam apa yang diucap manajemen asal muasal energi insan. sebutan “manajemen” memiliki pengertian selaku umat wawasan perihal macam apa sepatutnya memanage (mengurusi) asal muasal energi insan.

Bagi Fendy Suhardi (2013:16) “manajemen ialah semacam cara eksploitasi serta eksploitasi asal muasal energi, bagus itu asal muasal energi keuangan, mesin, material, teknik, serta asal muasal energi insan buat menjangkau tujuan konfigurasi yang diresmikan. buat menjangkau tujuan yang pernah diresmikan, cara pengintegrasian, koordinasi serta penjataan pekerjaan diantara asal muasal energi yang cawis dalam konfigurasi selaku amat bernilai buat menopang tujuan itu. bersamaan dengan perihal itu, hingga yang ditujukan dengan sebutan manajemen asal muasal energi insan (human resource management) ialah eksploitasi buat pengembangan, evaluasi, pemberian memuaskan pelayanan serta manajemen perseorangan badan konfigurasi maupun grup pekerja yang seluruhnya ditunjukkan buat menjangkau tujuan konfigurasi. Karna esensialnya kedudukan manajemen asal muasal energi insan dalam semacam konfigurasi maupun berikhtiar, hingga mendirikan pila-pila yang kokoh buat mengangkang eksistensi serta pengembangan manajemen asal muasal energi insan selaku kepentingan yang tidak sanggup diel bakal”.

Sumber Daya Manusia (SDM) dikelola dengan cara profesional biar terpenuhi penyeimbang antara kepentingan karyawan dengan arahan serta kemahiran konfigurasi kongsi. penyeimbang itu adalah kunci pokok kongsi biar sanggup meningkat dengan cara produktif serta lumrah (Mangkunegara, 2009:1). bersangkutan dengan perihal itu, pekerja adalah asal muasal energi bernilai yang harus perusahaan jaga. Oleh gara-gara itu, untuk perusahaan yang spesialnya beraksi dibisertag perdagangan yang mempercayakan jenjang kemampuan pegawai di perusahaannya, hingga perusahaan itu dituntut buat dapat menumbuhkan kemampuan pekerjanya.

Karyawan memiliki peran yang taktis dalam perusahaan ialah selaku pemikir, perencana, serta pengurus kegiatan perusahaan gara-gara mempunyai isyarat, daya, serta inventivitas yang amat diperlukan oleh perusahaan buat menjangkau tujuan. atas tercapainya tujuan perusahaan, pekerja membutuhkan semangat biar bertugas lebih rutin. bagi Mathis serta Jackson (2006:114) semangat adalah kemauan dalam diri seorang yang berdampak orang itu beraksi. Orang beraksi lazimnya karna sesuatu penyebab buat menjangkau tujuan. bagi (Sunyoto, 2012:11), semangat adalah semacam motivasi yang berkembang dalam diri seorang, bagus yang datang dari dalam atau dari luar dirinya buat melaksanakan sesuatu karier dengan antusias mahal memakai semua kemahiran serta penguasaan yang kepunyaannya untuk menjangkau tujuan konfigurasi.

Selain aspek semangat fungsi daerah fungsi tempat pekerja itu bertugas jua tidak menyerah esensialnya dalam menaikkan kemampuan pekerjanya. area fungsi yang pantas sanggup menyokong penerapan fungsi akibatnya pekerja mempunyai antusias bertugas serta menaikkan kemampuan pekerja, sementara itu ketidaksesuaian daerah fungsi sanggup menciptakan ketidaknyamanan untuk pekerja dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya.

Lingkungan Kerja adalah luwes lepas dalam studi ini. Menurut Nitisemito, (2011:183) daerah fungsi ialah seluruh sebuah yang tampak di sekitar para pefungsi serta yang sanggup

pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang direpotkan. area fungsi ialah aspek-faktor diluar insan bagus jasmani atau non jasmani dalam sesuatu konfigurasi. Antara daerah dengan kesenangan fungsi kedapatan ikatan yang positif, serta daerah fungsi pengaruhi inventivitas fungsi suatu organisasi. penyusunan daerah fungsi yang terikat dengan kemahiran insan serta inventivitas fungsi dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, psikologis, serta sosial ekonomi. (Sumamur, 1986:49)

kapasitas pekerja amat bernilai untuk sesuatu organisasi mengingat bertumpu pada sumber daya manusia tersebut dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja bagi Fendy Suhariadi (2013:148) “ialah sesuatu peranan semangat serta kemahiran. buat menuntaskan tugas, seorang patut mempunyai derajat kesanggupan serta jenjang kemahiran tertentu.

Penelitian ini dijalani pada PDAM Kota Batu. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Batu adalah lembaga ikhtiar kepunyaan teritori Provinsi Jawa Timur yang memberikan jasa air bersih kepada rakyat di kota Batu serta sekitarnya, diharapkan sanggup memberikan jasa akan air bersih yang menyeluruh terhadap segenap susunan rakyat, menolong kemajuan untuk bumi usaha serta memutuskan tekstur bayaran yang disetarakan dengan jenjang kemahiran rakyat. poinnya PDAM mempunyai 2 peranan ialah peranan jasa terhadap rakyat serta peranan menaikkan akseptasi daerah.

Permasalahan yang setidaknya pokok ialah menaikkan efektifitas kemampuan para karyawannya PDAM Kota Batu lewat mutu pelayanan terhadap klien yang ideal serta memelihara tingkatan kongsi biar senantiasa bagus. Manajer patut meyakinkan kalau karyawannya dapat melayani rakyat dengan bagus akibatnya rakyat merasa puas dengan kemampuan perusahaan.

Menurut hasil penelitian, fungsi PDAM Kota Batu terbagi menjadi 3 fungsi, yaitu: area kerja diadakan di rumah bundar, area aktivitas di depo, dan area aktivitas kantor. Dengan banyak desakan yang dilalui karyawan PDAM Kota Batu di gelanggang ruang kalangan, di kantor, serta di gudang kayak banyak klien yang komplain ke pekerja lapangan, penemuan kalau pernah berlangsung perampokan pipa air dilapangan, ruang bangunan yang pencerahan lampu kurang, dan suara-suara pekak yang berawal dari banyaknya jumlah klien yang patut dilayani oleh PDAM Kota Batu, serta suara mobil, motor dan bis lalui yang patut dilalui oleh karyawan yang ada di kantor. Berdasarkan fenomena tersebut diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Batu.**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas bisa dirumuskan kasus penelitian menjadi berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam PDAM Kota Batu?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam PDAM Kota Batu?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam PDAM Kota Batu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan kasus yang sudah dipaparkan diatas maka tujuan penelitian ini merupakan sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dalam PDAM Kota Batu.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam PDAM Kota Batu.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam PDAM Kota Batu

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini dibutuhkan sebagai bahan pertimbangan & masukan bagi PDAM Kota Batu pada upaya menaikkan Kinerja Karyawan yang lebih baik.
- 2) Bagi Akademik Penelitian ini dibutuhkan menambah referensi bacaan tentang sumber daya manusia yang bisa bermanfaat bagi ilmu pengetahuan mengenai motivasi & lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagi Peneliti Penelitian ini dibutuhkan bisa menambah referensi dan perihal buat menyebarkan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alim Prasetyo, D. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Giri Tirta Sari Wonogiri) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Arifin, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Jember. Diss. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka cipta.
- Brahmasari, I. A. & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai I nternational Wiratama Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kweirusahaan*, vol. 10 (2): 124-135.
- Catio, M; & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*. Vol. 17(2), 15-26.
- Charli. C . O ., Sari,P. I . P., & Ade, F. S. (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang “*Procuratio: Jurnal IlmiahManajemen* 8.1 (2020): 1-11.
- Daulay, R. Kurnia, E. Maulana, I. (2021). Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahan Daerah Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan* 1(1) hal. 209 – 218.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu Hakimi. (2020). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (Teori dan Aplikasi)*.
- Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kedua). Yogyakarta: STIE YKPN
- S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Gunung Agung.
- .
- Kusriyanto, Bambang. (1991). *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. ( 2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan ketiga. PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.



- Mathis L. Robert dan John Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nanda, L. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, Dsn Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Solo Gladag). *Jurnal Kajian Bisnis*.23 (2)
- Nelsi, Mitri. Abidin Z, Ali & Rostikawati, Dian. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional VI Jakarta. Vol. 1, No. 2.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-3). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permansari, Ragil. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Jurnal Kajian Bisnis*.23.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin S. P., (2002). *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan), Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sajuni, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sanusi. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta Mandar Maju.
- Septiawan, B. Marsunik E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi kerja Dan Generas i Z ( Teori Dan Penerapan)*. Zai Bda Digital Publishing.
- Setianingrum, W. D. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Semarang) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Siagian. (2012). *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.Simamora.
- Sugiyono. (2010). *Belajar Analisis Data Sampel*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta. Ghozali, Imam.

- Simamora, (2014), *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM)*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman J.(2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Sitinjak, W. Anugrah, Roy. Andary, R, W. dkk. (2021). *kinerja karyawan (Era Transformasi Digital)*. CV. Media Sains Indonesia. Bandung – Jawa Barat
- Suhariadi, F. (2013) “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*”, Airlangga University Press, Surabaya.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto Danang. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Sunyoto, Danang. (2015) “*Penelitian Sumber Daya Manusia*”. PT Buku Seru, Jagakarsa.
- Sunyoto, Danang (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Taruh, Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Grub penerbitan CV Budi Utama.