

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PDAM SURAKARTA

¹⁾Krisna Bayu Setiawan, ²⁾Rohwiyati

^{1), 2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail : krisnabayusetiawan97@gmail.com¹⁾, rohwiatiunsa1978@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work motivation and work environment on employee performance at PDAM Surakarta Head Office, either partially or simultaneously. The study consisted of one dependent variable and three independent variables. The independent variables in this study were leadership (X1), work motivation (X2) and work environment (X3). The dependent variable in this study is employee performance (Y). This research is a quantitative case study. The target population was selected by using the census sampling technique (saturated). The census technique is a sampling technique if all members of the population are used as samples. Given the relatively small population in this study, which is less than 100, in this study the research sample was taken using the census technique so that all the population in this study were taken as samples, so the sample of this study amounted to 85 respondents. Analysis of the data used in this study is the research instrument test, multiple linear regression test, t test, F test and the coefficient of determination test. The results showed that the variables of leadership, work motivation and work environment had a significant effect on employee performance. These three variables have a significant effect on employee performance simultaneously. The most dominant variable that influences employee performance in this study is the leadership variable, considering that the regression coefficient value for the leadership variable in this study is greater than the regression coefficient for the other variables, which is 0.788.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada polatugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang artinya seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Berhasil tidaknya untuk mencapai tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin, karena adanya berbagai model kepemimpinan akan mengubah perilaku pemimpin dalam menjalankan pekerjaannya, namun hal itu akan menuntun kepemimpinan seseorang untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan anggota atau organisasi.

Pada suatu perusahaan membutuhkan pemimpin yang akan menjalankan fungsi kepemimpinan, (Hasibuan, 2016:156). Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, (Veitzal Rivai, 2013:3). Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Menurut Kusani (2013:214) bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan aktifitas kerja rutin sehari-hari dalam fungsinya selaku karyawan. Menurut Handoko dalam Murty (2012), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surakarta?, Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surakarta?, Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surakarta? dan Apakah kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Surakarta?

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Teori kepemimpinan menerangkan bahwa penggenaralisasiian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat umum pada pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan (Kartono, 2014: 31-32).

Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan: “suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.”

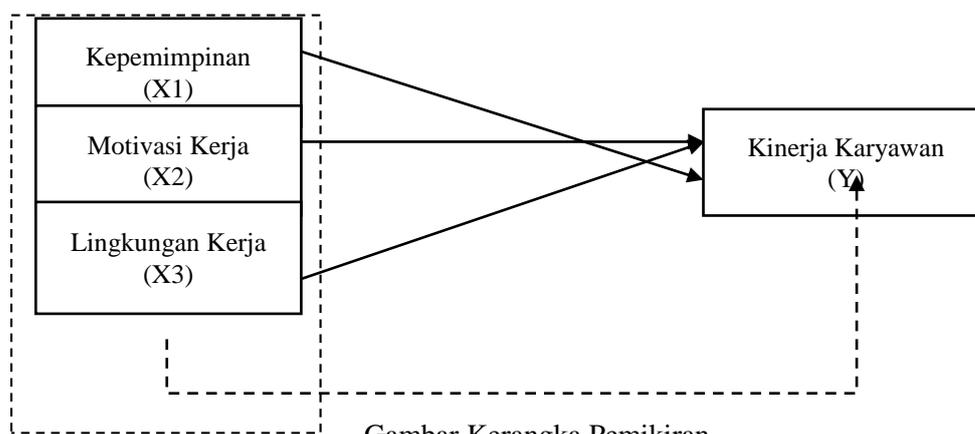
Lingkungan Kerja

Afandi (2016:51) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah : “sesuatu yang ada dilingkungan parpekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.”

Kinerja Karyawan

Torang (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah : “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.
- Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.

2. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.
Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.
3. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.
Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.
4. Ho : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.
Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini penulis memilih lokasi penelitian pada Kantor Pusat PDAM Surakarta yang beralamat di Jl. Adi Sucipto No.143, Karangasem, Kec. Laweyan, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57145. Agar dalam pembahasannya dapat terarah dan lebih spesifik, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Surakarta.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:61) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di Kantor Pusat PDAM Surakarta yang berjumlah 85 orang.

Menurut Sugiyono, (2016:62) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu kurang dari 100 maka dalam penelitian ini sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sensus sehingga semua populasi dalam penelitian ini diambil sebagai sampel, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 85 responden.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari perusahaan melalui wawancara dan kuesioner dari karyawan ke perusahaan tersebut, (Sugiyono, 2017). Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber lain dari dokumen perusahaan, laporan, buku, artikel, jurnal dan informasi lainnya yang mempunyai hubungan dan relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner dan wawancara. Kuesioner (angket) digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui tanggapan siswa tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (Sugiyono, 2015:142). Dalam pengumpulan data melalui metode wawancara data yang diperoleh dari hasil wawancara adalah mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2015: 130).

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian yang menjadi variabel bebas adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi. Semua perusahaan membutuhkan pemimpin dalam organisasi yang memungkinkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Yuki dalam Sunyoto (2015:83) kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja dalam hal ini merupakan dorongan baik dalam dirinya atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya.

Lingkungan Kerja

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini merupakan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri, (Mohammad Faisal Amir, 2015: 83).

Pengukuran Variabel

Variabel ini yang akan diukur menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala Likert, untuk pernyataan positif mempunyai skor sebagai berikut (Sugiyono, 2015: 88) : SS (Sangat Setuju) : 5, S (Setuju) : 4, CS (Cukup Setuju) : 3, TS (Tidak Setuju) : 2, STS (Sangat Tidak Setuju) : 1

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Untuk menguji yaitu dengan menggunakan teknik korelasi "Pearson" yang rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2015: 182):

$$r_{12} = \frac{n\sum x_1y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Keterangan : r_{12} : Koefisien korelasi antara faktor variabel tertentu dengan Nilai Total Variabel X2: Nilai total variabel X1: Nilai faktor dari variabel n: Jumlah sampel

a) Jika hasil penghitungan lebih besar dari nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) lebih besar dari nilai r tabel maka dikatakan valid.

b) Jika nilai r hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan lebih kecil dari nilai r tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka alat pengukur tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah merupakan tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pertanyaan yang akan disebar kepada responden. Apabila $r_{Alpha\ Cronbach} > 0,60$, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel dan sebaliknya apabila nilai $r_{Alpha\ Cronbach} < 0,60$ maka dapat dikatakan hasil kuesioner tersebut tidak reliabel (Sugiyono, 2015: 251).

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Dimana: Y= Tingkat Kinerja pegawai, a = Konstanta, $b_1 b_2 b_3$ = Koefisien Regresi, x_1 = Kepemimpinan, x_2 = Lingkungan kerja, x_3 = Motivasi Kerja, e = Error

3. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara individu mempunyai pengaruh yang signifikansi (berarti) atau tidak terhadap variabel dependen. Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam uji T ini adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti bahwa variabel independen parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti variabel Independen berpengaruh terhadap variabel Dependen.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti bahwa variabel Independen tidak berpengaruh terhadap variabel Dependen.

5. Uji Koefisien Determinasi

Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel yang ditunjukkan dengan presentase. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y_1 + b_2 \sum X_2 Y_2 + b_3 \sum X_3 Y_3}{\sum Y_2}$$

Dimana: R^2 = Koefisien determinasi, $b_1 b_2 b_3$ = Koefisien regresi, Y= Variabel dependen, X= Variabel Independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat ketepatan (kesahihan) instrumen dalam mengukur variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berikut ini disajikan uji validitas dengan bantuan program SPSS untuk masing-masing pertanyaan per variabel (dengan taraf signifikan 5% untuk 83 responden yaitu 0,211).

Hasil Uji Validitas

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)			
1	0,701	0,211	Valid
2	0,469	0,211	Valid
3	0,709	0,211	Valid
4	0,631	0,211	Valid
5	0,694	0,211	Valid
Motivasi Kerja (X2)			
1	0,782	0,211	Valid
2	0,651	0,211	Valid
3	0,865	0,211	Valid
4	0,871	0,211	Valid
5	0,839	0,211	Valid
Lingkungan Kerja (X3)			
1	0,646	0,211	Valid
2	0,532	0,211	Valid
3	0,689	0,211	Valid
4	0,788	0,211	Valid
5	0,598	0,211	Valid
Kinerja Karyawan			
1	0,791	0,211	Valid
2	0,893	0,211	Valid
3	0,878	0,211	Valid
4	0,781	0,211	Valid
5	0,785	0,211	Valid

Sumber : Data yang diolah Agustus 2021

Berdasarkan Hasil uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai r hitung semua butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,211 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Variabel	α <i>Cronbach</i>	Kriteria	Keterangans
Kepemimpinan	0,638	α	Reliabel
Motivasi kerja	0,861	$\alpha >$	Reliabel
Lingkungan kerja	0,665	0,60 maka	Reliabel
Kinerja karyawan	0,884	<i>reliabel</i>	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa semua instrument yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini reliable sehingga intrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9.139	2.243		-4.075	.000
1					
Kepemimpinan	.788	.167	.494	4.707	.000
Motivasi Kerja	.740	.126	.450	3.589	.005
Lingkungan Kerja	.520	.186	.358	2.797	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji regresi linier dengan bantuan program SPSS diperoleh :

$$\begin{aligned} a &= -9,139 \\ \beta_1 &= 0,788 \\ \beta_2 &= 0,740 \\ \beta_3 &= 0,520 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -9,139 + 0,788 X_1 + 0,740 X_2 + 0,520 X_3 + \epsilon$$

Keterangan Y: Kinerja Pegawai X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja X3: Lingkungan Kerja.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta. Mengingat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,707 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta.

Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta. Mengingat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,589 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,005 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta.

Pengaruh lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta. Mengingat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,797 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,006 < 0,05$), berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta.

Uji Hipotesis Simultan dengan Uji F

Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Kantor Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta.

Mengingat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,216 > 2,69$) H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.690	2.380

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Print Out SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai Koefisien Determinasi dalam persamaan regresi ini yaitu sebesar 0,690 Sehingga dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta sebesar 69% sedangkan sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah,

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,707 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,589 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,005 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,797 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,006 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Surakarta, hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($63,216 > 2,69$) dan $p-value < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka saran yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini,

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja seperti dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kondusif, dan terciptanya hubungan kerja sama serta tim kerja yang baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan sosok pemimpin yang mempunyai kemampuan dalam mengkoordinasikan bawahan, mampu memberikan contoh, mampu berkomunikasi dengan bawahan, mampu mengatasi permasalahan yang ada di perusahaan dengan bijak, dan mampu mengelola konflik.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan perhatian terhadap motivasi seperti dengan memberikan pemenuhan kebutuhan karyawan seperti pemberian tunjangan baik tunjangan kesejahteraan, tunjangan hari raya dan tunjangan yang lainnya serta dapat memberikan insentif bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik. Bagi penelitian yang akan datang dapat menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi. (2002). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai Lingkungan Pemerintah Kota Semarang*. Thesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Amir, Mohammad Faisal, (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, Gary, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat belas alih bahasa Diana Angelica. Salemba Empat.Jakarta.
- Handoko, (2015). *Manajemen Edisi kedua*.Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- , (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka cipta: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono Kartini, (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Porter,J.,Steers, R.M., Mowday, R.T. and Boulian, P.V, (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians*, *Journal of Applied Psychology*, 59, p. 603-609.
- Rivai Veithzal (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sugiyono (2016) "*Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif Kualitatif Dan R & D)*," Bandung: Alfabeta.

- . (2017). *Metode Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Torang, S. (2013) “*Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*,” Bandung: Alfabeta.
- Winardi, (2012), *Manajemen Perilaku Organisasi* , Edisi Revisi, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.