

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PADA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA CIREBON**

*The Effect of Motivation, Discipline, and Environment to Performance at Perusahaan Daerah Air Minum
Cirebon City*

Fadli Nugraha¹, Ella Jauvani Sagala, S.Psi., M.Sc.Psikolog.²

**Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Telkom**

fadnugraha@gmail.com, ellajauvanisagala@gmail.com

Abstrak

Dewasa ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang *professional* semakin tinggi. Sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk memperoleh kinerja yang diinginkan. Hal tersebut tidak terlepas dari berbagai faktor yang dapat mempengaruhi seperti motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja. Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon sudah cukup baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PDAM Kota Cirebon dengan responden sebanyak 152 karyawan, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif data penelitian variabel motivasi, variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik.

Kata Kunci: Motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan regresi linear berganda.

Abstract

Today the need for professional human resources is getting higher. It is a requirement for companies to get quality human resources to obtain the desired performance. It can not be separated from various factors that can affect such as motivation, work discipline and work environment. Motivation, work discipline and work environment that existed in the Company of PDAM Kota Cirebon is good enough so that employees can work with the maximum. In this study using quantitative research methods. Sampling technique is generally done by random, collecting data by distributing questionnaires to employees of PDAM Kota Cirebon with respondents as many as 152 employees, data analysis is quantitative / statistical, analysis technique using multiple linear

regression with the aim to test the hypothesis that has been set. Based on the calculation of descriptive statistics of research data variables motivation, work discipline variables, work environment variables, and employee performance variables included in the category very well.

Keywords : Motivation, work discipline, work environment, employee performance, and multiple linear regression.

1. Pendahuluan

Dewasa ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang *professional* semakin tinggi. Sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan mendapatkan sdm yang berkualitas untuk memperoleh kinerja yang diinginkan. Menurut Eka Ari Wibawa selaku fungsional Widyaiswara Kementerian Hukum dan HAM menjelaskan bahwa keberadaan organisasi didukung dengan adanya tiga pilar utama yaitu keberadaan sdm yang baik, sistem penataan organisasi yang baik, dan proses bisnis yang biasanya dianggap sebagai target capaian organisasi dalam visi misi. Menurutnya aspek sdm dari sisi kuantitas maupun kualitas dapat dilihat dari sisi *knowledge, skill, dan attitude*. (Sumber:kemenkumham.go.id, 2014).

Berikutnya hal yang dapat menjadi pendorong atau gairah karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal adalah motivasi kerja. Yaitu bagaimana cara perusahaan mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan dari M. Syaiful Rizal dan Opi selaku sekper PT. Perkebunan Nusantara X bahwa motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan para karyawan atau pekerja, agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, dan bertanggung jawab akan hasil yang akan dicapai. (Sumber:bumn.go.id, 2014).

Dalam bekerja karyawan dituntut untuk selalu menjaga nilai disiplin agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Menurut Vivi Angela selaku karyawan PT. Hasrat Abadi Toyota Bitung menegaskan bahwa keberhasilan hanya bisa diraih dengan disiplin, kerja keras, serta memiliki tanggung jawab dalam bekerja. (Sumber: Tribunkawanua.com, 2016).

Terdapat berbagai faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kenyaman dalam bekerja akan menjadi salah satu kunci kinerja yang akan dicapai. Mengutip laman Femina.co.id, 2016 hasil survey yang dilakukan Conference Board yang merupakan organisasi riset nirlaba yang berada di New York, AS, pada tahun 2014 sebanyak 52% karyawan di Amerika Serikat tidak bahagia ditempat kerja. Hal tersebut merupakan fenomena yang semestinya diperhatikan oleh setiap perusahaan karena dengan menurunnya tingkat kebahagiaan karyawan ditempat kerja, dapat menjadikan penurunan kemampuan bekerja sehingga kinerja yang akan dihasilkan tidak akan maksimal. (Sumber : femina.co.id, 2016). Hal tersebut lebih lanjut dijelaskan oleh Dona Rema dalam artikelnya yang berjudul "Ini Dia Lingkungan Kantor Yang Ideal Untuk Karyawan, 2012" menyatakan bahwa lingkungan yang sehat dikantor selain sangat ideal bagi karyawan, juga menandai pertumbuhan yang baik pada perusahaan tersebut. Dalam artikel tersebut juga menjelaskan bahwa tempat kerja dengan fasilitas yang tepat, dapat mendorong karyawannya untuk bekerja dengan nyaman dan penuh semangat. (Sumber : wolipop.detik.com, 2012)

Pada hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang signifikan pada motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Teori yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah motivasi dari Maslow (1993), disiplin kerja dari Heidjrachman dan Husnan (1982), lingkungan kerja dari Moekijat (1995), dan kinerja dari Dharma (1989). (Hidayat dan Taufik, 2012).

Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Dasar Teori

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Hasibuan (2012:244) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Dalam menjalankan suatu bisnis tentunya perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dalam industri yang dijalankannya. Selain dalam aspek *resource* yang harus berkualitas, manajemen juga mempunyai peranan penting dalam peningkatan ataupun menurunnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut Zainal *et al* (2014:1) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat dipergunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Lebih lanjut menurut Fahmi (2016:1) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

2.2. Motivasi

Menurut Siagian (2012:138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Teori Maslow dalam Zainal *et al* (2014:609) menjelaskan bahwa pada setiap diri manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Penjelasananya yaitu;

- Aktualisasi Diri
- Penghargaan Diri
- Kepemilikan Sosial
- Rasa Aman
- Kebutuhan Fisiologis

2.3. Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016:75) menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang diterapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Hasibuan (2012:195) menjelaskan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya;

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa

4. Keadilan
5. Waskat (Pengawasan melekat)
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

2.4. Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:10) menjelaskan bahwa kondisi kerja merupakan keadaan tenaga kerja sebagai akibat dari kebijaksanaan yang diambil atau dilakukan oleh organisasi demi untuk kesejahteraan tenaga kerja organisasi tersebut.

Menurut Ahyari dalam Sunyoto (2013:11) faktor yang menyangkut dalam kondisi kerja adalah sebaga berikut:

1. Penerangan
2. Kebisingan
3. Suhu udara
4. Pewarnaan
5. Keamanan

2.5. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2016:176). Menurut Moeheriono (2012:95) pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Moeheriono (2012:113) membagi indikator kinerja karyawan menjadi 6 (enam), yaitu:

- Efektif
- Efisien
- Kualitas
- Ketepatan Waktu
- Produktivitas
- Keselamatan

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Selanjutnya dalam penelitian ini menggunakan tipe penyelidikan kausal (konsklusif) atau biasa disebut juga sebagai penelitian *ex post facto*. Menurut Sujarweni (2014:8) penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengungkap peristiwa yang sudah terjadi, dan kemudian meruntut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Untuk lebih lanjutnya mengenai metode penelitian terdapat pada table berikut:

Tabel 3.1 Karakteristik Penelitian

| No | Karakteristik Penelitian | Jenis |
|----|--------------------------|-----------------------|
| 1 | Berdasarkan metode | Kuantitatif |
| 2 | Berdasarkan tujuan | Deskriptif dan kausal |

| | | |
|---|-----------------------------------|---------------------------|
| 3 | Berdasarkan tipe penyelidikan | Kausal |
| 4 | Berdasarkan keterlibatan peneliti | Tidak mengintervensi data |
| 5 | Berdasarkan unit analisis | Individu |
| 6 | Berdasarkan waktu pelaksanaan | <i>Cross-Section</i> |

4. Pembahasan

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:172) menjelaskan bahwa validitas dan reliabilitas perlu dibedakan anatar hasil penelitian yang valid dan reliabel dengan instrumen yang valid dan reliabel. Lebih lanjut Sugiyono (2013:173) menambahkan bahwa dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel

Penulis melakukan *pretest* kepada 30 karyawan PDAM Kota Cirebon untuk menguji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 21. Untuk jumlah sampel sebanyak 30 orang didapatkan hasil dari *r table* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% adalah 0.361. Maka dari itu setiap item pertanyaan dalam kuesioner dianggap valid jika *r* hitung yang dihasilkan memiliki nilai $r \geq 0.361$. Adapun hasil uji validitas kuesioner yang diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Motivasi

| No Item | r Tabel | r Hitung | Keterangan |
|---------|---------|----------|------------|
| Item 1 | 0.361 | 0,794 | Valid |
| Item 2 | 0.361 | 0,903 | Valid |
| Item 3 | 0.361 | 0,628 | Valid |
| Item 4 | 0.361 | 0,888 | Valid |
| Item 5 | 0.361 | 0,836 | Valid |
| Item 6 | 0.361 | 0,519 | Valid |
| Item 7 | 0.361 | 0,851 | Valid |
| Item 8 | 0.361 | 0,920 | Valid |
| Item 9 | 0.361 | 0,920 | Valid |
| Item 10 | 0.361 | 0,920 | Valid |

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

| No Item | r Tabel | r Hitung | Keterangan |
|---------|---------|----------|------------|
| Item 11 | 0.361 | 0,840 | Valid |
| Item 12 | 0.361 | 0,840 | Valid |
| Item 13 | 0.361 | 0,840 | Valid |
| Item 14 | 0.361 | 0,597 | Valid |
| Item 15 | 0.361 | 0,545 | Valid |
| Item 16 | 0.361 | 0,476 | Valid |

| | | | |
|---------|-------|-------|-------|
| Item 17 | 0.361 | 0,593 | Valid |
| Item 18 | 0.361 | 0,840 | Valid |
| Item 19 | 0.361 | 0,800 | Valid |
| Item 20 | 0.361 | 0,646 | Valid |
| Item 21 | 0.361 | 0,469 | Valid |
| Item 22 | 0.361 | 0,745 | Valid |
| Item 23 | 0.361 | 0,681 | Valid |
| Item 24 | 0.361 | 0,402 | Valid |
| Item 25 | 0.361 | 0,589 | Valid |
| Item 26 | 0.361 | 0,511 | Valid |

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| No Item | r Tabel | r Hitung | Keterangan |
|---------|---------|----------|------------|
| Item 27 | 0.361 | 0,639 | Valid |
| Item 28 | 0.361 | 0,557 | Valid |
| Item 29 | 0.361 | 0,695 | Valid |
| Item 30 | 0.361 | 0,397 | Valid |
| Item 31 | 0.361 | 0,513 | Valid |
| Item 32 | 0.361 | 0,844 | Valid |
| Item 33 | 0.361 | 0,713 | Valid |
| Item 34 | 0.361 | 0,783 | Valid |
| Item 35 | 0.361 | 0,686 | Valid |
| Item 36 | 0.361 | 0,457 | Valid |
| Item 37 | 0.361 | 0,725 | Valid |
| Item 38 | 0.361 | 0,783 | Valid |

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja

| No Item | r Tabel | r Hitung | Keterangan |
|---------|---------|----------|------------|
| Item 39 | 0.361 | 0,559 | Valid |
| Item 40 | 0.361 | 0,818 | Valid |
| Item 41 | 0.361 | 0,834 | Valid |
| Item 42 | 0.361 | 0,600 | Valid |
| Item 43 | 0.361 | 0,904 | Valid |
| Item 44 | 0.361 | 0,904 | Valid |
| Item 45 | 0.361 | 0,543 | Valid |
| Item 46 | 0.361 | 0,579 | Valid |
| Item 47 | 0.361 | 0,840 | Valid |
| Item 48 | 0.361 | 0,486 | Valid |
| Item 49 | 0.361 | 0,840 | Valid |

Dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada kuesioner seluruh variabel dianggap valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r table. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

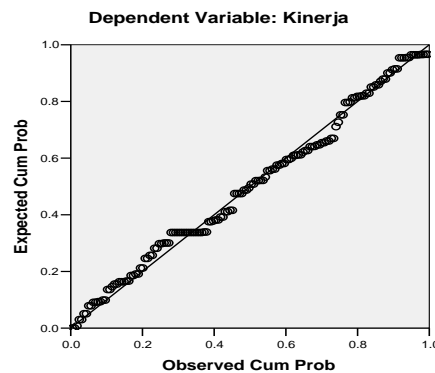
| Variabel | Nilai Kritis | Koefisien Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------|--------------|------------------------|------------|
| Motivasi (X1) | 0.70 | 0,933 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0.70 | 0,859 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.70 | 0,845 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0.70 | 0,888 | Reliabel |

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa nilai dari item pertanyaan yang ada pada kuesioner memiliki nilai yang lebih besar dari 0.70, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan dapat dikatakan *reliable*

4.2. Uji Asumsi Klasik

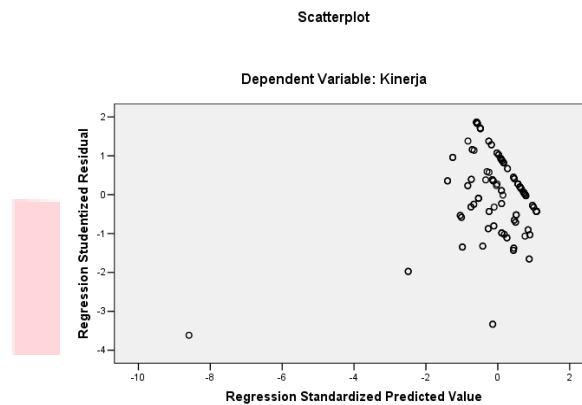
Dalam penelitian ini pengujian asumsi terdiri atas tiga pengujian, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan sebelum pembentukan model regresi.

a. Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**gambar 4.1 hasil uji normalitas**

Pada gambar 4.1 hasil uji normalitas pada gambar P-Plot diatas menjelaskan bahwa keseluruhan data yang digunakan dalam penelitian ini mengukur variabel kinerja telah lulus uji normalitas data. Hal tersebut dibuktikan dengan persebaran data yang berada disekitar garis diagonal.

b. Uji Heteroskedastisitas



gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas *scatter plot* tersebut menunjukkan bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk sebuah pla serta sebarannya berada diatas dan dibawah titik nol. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terdapat pelanggaran asumsi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi Kerja | ,593 | 1,688 |
| | Disiplin Kerja | ,452 | 2,215 |
| | Lingkungan Kerja | ,607 | 1,648 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan table tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas jauh di bawah 10, yakni motivasi = 1,688, disiplin kerja = 2,215 dan lingkungan kerja = 1,648. Dapat disimpulkan dari hasil tersebut tidak terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.3. Koefisien Determinasi

Tabel 4.7 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,806 ^a | ,649 | ,642 | 1,89684 |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 Kd &= r_{xy}^2 \times 100\% \\
 &= (0,806)^2 \times 100\% \\
 &= 64,94\%
 \end{aligned}$$

Dari analisis diatas dapat dilihat bahwa *R square* mempunyai hasil sebesar 0,649. Dengan menggunakan rumus tersebut maka variabel X (Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja) sebesar 64,94% sedangkan sisanya sebesar 35,06% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti penulis.

4.4. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.8 Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 986,397 | 3 | 328,799 | 91,384 | ,000 ^a |
| | Residual | 532,504 | 148 | 3,598 | | |
| | Total | 1518,901 | 151 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 91,384 lebih besar dari F_{tabel} 2,666 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti antara motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

4.5. Uji-t (Parsial)

Tabel 4.9 Uji-t

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,182 | 2,073 | | 2,500 | ,014 |
| | Motivasi Kerja | ,309 | ,069 | ,283 | 4,474 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,314 | ,050 | ,455 | 6,283 | ,000 |
| | Lingkungan Kerja | ,145 | ,046 | ,196 | 3,133 | ,002 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Motivasi: bahwa nilai t_{hitung} untuk X_1 sebesar 4,474 dan t_{tabel} 1,976. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Disiplin Kerja: bahwa nilai t_{hitung} untuk X_2 sebesar 6,283 dan t_{tabel} 1,976. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja: bahwa nilai t_{hitung} untuk X_3 sebesar 3,133 dan t_{tabel} 1,976. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan yang sudah dipaparkan tersebut, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) yang ada pada PDAM Kota Cirebon berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata persentase sebesar 97,4%. Hal tersebut menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa diberikan kesempatan untuk mengungkapkan ide, gagasan dan pikiran dalam menjalankan tugas.
2. Disiplin Kerja (X2) yang ada pada PDAM Kota Cirebon pada kategori sangat baik dengan rata-rata persentase sebesar 94,1%. Hal tersebut menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.
3. Lingkungan kerja (X3) yang ada pada PDAM Kota Cirebon pada kategori sangat baik dengan rata-rata persentase sebesar 93,9%. Hal tersebut menandakan bahwa sebagian besar karyawan merasa aman dengan keadaan ruang kerja di kantor.
4. Kinerja (Y) yang ada pada PDAM Kota Cirebon pada kategori sangat baik dengan rata-rata persentase sebesar 97,3%. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan diberikan keterangan yang jelas mengenai ketentuan alat-alat ditempat kerja.

Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja dilihat dari hasil regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dengan nilai 0,309 dan nilai t hitung sebesar 4,474 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, untuk variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai 0,314 dan nilai t hitung sebesar 6,283 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai 0,145 dan nilai t hitung sebesar 3,133 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menandakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga dapat dilihat dari nilai *R square* pada koefisien determinasi sebesar 0,6494 atau sebesar 64,94% dan sisanya sebesar 0,3506 atau sebesar 35,06% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan, yaitu:

a. Saran bagi PDAM Kota Cirebon

1. Pihak perusahaan lebih fokus untuk melakukan kegiatan peningkatan motivasi kerja karyawan. Salah satunya dengan mengkaji ulang *reward* yang diberikan untuk karyawan yang memiliki performa yang baik, apakah *reward* tersebut sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan selain itu, apakah pemberian *punishment* terhadap karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan sudah cukup menjadi *punishment* yang dapat meningkatkan kesadaran karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan.
2. Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja yang telah diterapkan perusahaan agar dipertahankan jika mungkin ditingkatkan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

b. Saran bagi peneliti selanjutnya

1. Dalam proses pengambilan data penelitian selanjutnya, diharapkan pengambilan data wawancara dan observasi lebih mendalam, hal tersebut diperlukan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan serta dapat mengurangi kemungkinan adanya bias dari responden yang tidak jujur dalam pengisian kuesioner.

2. Proses wawancara terhadap perusahaan juga diharapkan dilengkapi dengan data yang lebih banyak untuk membuktikan bahwa informasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan informasi yang valid. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari hasil yang kontradiktif antara hasil wawancara terhadap pihak perusahaan dan pihak karyawan sebagai responden penelitian.

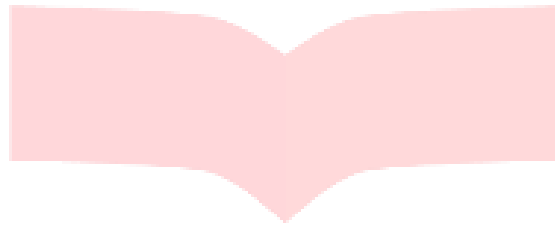


Daftar Pustaka:**Website:**

- Angela, Vivi (2016) “Disiplin, Kerja Keras dan Tanggung Jawab Adalah Kunci Keberhasilan” [Online] Available: <http://tribunkawana.com/disiplin-kerja-keras-dan-tanggung-jawab-adalah-kunci-keberhasilan/> [3 April 2017]
- Ari Wibawa, Eka (2014) “Capacity Building dan Strategi Peningkatan kualitas SDM Organisasi” [Online] Available: http://bpsdm.kemendiknas.go.id/artikel-bpsdm/35-capacity-building-dan-strategi-peningkatan-kualitas-sdm-organisasi?fb_comment_id=868833376548661_1310070762424918#f408c02bd3fb88 [29 Maret 2017]
- Femina. (2016). “Bahagia = Produktif” [Online] Available: <http://www.femina.co.id/career/bahagia-produktif-> [23 September 2016]
- Rema, Dona. (2012). “Ini Dia Lingkungan Kantor yang Ideal untuk karyawan” [Online] Available: <https://wolipop.detik.com/read/2012/05/29/180938/1927738/1133/ini-dia-lingkungan-kantor-yang-ideal-untuk-karyawan> [23 September 2016]
- Syaiful, M Rizal. Oppi (2014) “Motivasi Kerja” [Online] Available: <http://www.bumn.go.id/ptpn10/berita/0-Motivasi-Kerja> [1 April 2017]

Buku:

- Danang, Sunyoto. (2013). *Teori, Kuisisioner, dan Proses Analisis Data: Perilaku Organisasional*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujarweni V. Wiratna. (2014). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Zainal Veithzal Rivai, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.



Telkom
University