

ANALISIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Widya Ayu Ningsih¹, Ira Setiawati², Raully Sijabat³

Universitas PGRI Semarang

Widyaayuningsih138@gmail.com, Irasetiawati@upgris.ac.id,
raulysijabat@upgris.ac.id

Abstract. *The problem that occurs in a company is the performance of its employees which is interpreted as a person's success in carrying out a job. This is what makes researchers interested to find out the influence of motivation, work environment, leadership on the performance of PDAM Brebes Regency employees. The hypothesis of this study is that H1 motivation affects employee performance, H2 environment affects performance, H3 leadership affects performance. This type of research uses quantitative research methods and the data used in this study is primary data. The population in this study was employees of PDAM Brebes Regency, this study used non-probability techniques with a saturated sample of 93 respondents. The measurement of this study used a Likert scale which was then processed with the IBM SPSS Statistical Version 25 analysis tool using multiple linear analysis. The results of this study show that motivation, work environment, leadership have a positive and significant effect on employee performance partially.*

Keyword: *motivation, work environment, leadership, performance.*

Abstraksi. *permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya yang diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal itu yang membuat tertarik peneliti untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Brebes. Hipotesis penelitian ini H1 motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawn, H2 lingkungan berpengaruh terhadap kinerja, H3 kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Brebes, penelitian ini menggunakan teknik non probability dengan sampel jenuh 93 responden. Pengukuran penelitian ini menggunakan skala likert yang kemudian diolah dengan alat analisis IBM SPSS Statistic Version 25 menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.*

Kata kunci: *motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, kinerja.*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisasinya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawannya.

Salah satu permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Fahmi (dalam Indriyani, D. S., & Utami, H. N. (2018)) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk memajukan produksi ataupun ikut andil bagian dalam perekonomian dalam negeri. Begitu pula dengan perusahaan daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Brebes didirikan

dengan maksud untuk memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat namun memberikan profit juga untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Selain hal diatas pokok PDAM yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dan pelayanan umum. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan belum memenuhi target dari perusahaan seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1 Laporan pengaduan pelanggan PDAM Kabupaten Brebes

Tahun	Laporan pengaduan pelanggan			
	Jumlah Pelanggan	Jumlah pengaduan	Pengaduan terealisasi	Jumlah belum terealisasi
2018	60.000	6500	1500	5000
2019	65.000	6900	2300	4600
2020	75.000	7600	2400	5200
2021	80.000	9500	3500	6000

Sumber: PDAM Kecamatan Brebes, 2022

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan bahwa target kuantitas pekerjaan mengalami penurunan karna masih adanya pengaduan pelanggan yang tidak terealisasi dengan tepat waktu tiap tahunnya. Masalah pengaduan ini menjadi indikasi adanya masalah kinerja.

Setiap perusahaan memiliki penilaian masing-masing terhadap karyawannya. Penilaian tersebut digunakan untuk memonitor jumlah penilaian kinerja karyawan dari tahun ke tahun agar perusahaan dapat membuat kebijakan tentang kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi, kondisi lingkungan kerja di PDAM Kecamatan Brebes memiliki lingkungan kerja cukup padat karena masing-masing

bidang memiliki ruangan yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang yang lain. Masih ada pegawai yang merokok di ruang kerja saat sedang bekerja dan pada akhirnya mengganggu pekerjaan pegawai lain. terkadang pegawai tidak memakai pakaian dinas harian yang sudah disesuaikan, sehingga pada saat pegawai turun ke lapangan seperti untuk mengecek atau mencabut meterean air, masyarakat dan pelanggan tidak mengetahui identitas

Sebuah organisasi tidak lepas dari adanya peran seorang pemimpin. Untuk itu bisa dikatakan suksesnya sebuah organisasi tergantung seberapa kapasitas seorang pemimpinnya. Kata pemimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya pegawai tersebut.

Beberapa penelitian mengenai Motivasi kerja, lingkungan kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan atau tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebagaimana

penelitian terdahulu: Ramya Inggita Manikottama, Lukman M Baga, Aida Vitayala S Hubeis (2019), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena motivasi yang diberikan perusahaan mampu membuat karyawan dapat mengeluarkan kemampuannya semaksimal mungkin sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai bersama. Berbeda dengan penelitian Ida Ayu Brahmasari & Agus Suprayetno (2008), bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, karena kurangnya penghargaan berupa pujian maupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian tentang Lingkungan kerja yang pernah dilakukan oleh Rojikin (2015), bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan antar rekan kerja baik sehingga membuat karyawan merasa puas. Berbeda halnya dengan Putri Rachma Tiya (2020), bahwa Lingkungan kerja secara parsial tidak signifikan dan berkontribusi negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik yang kurang memadai dan hubungan antar rekan kerja dan atasan yang kurang baik sehingga membuat karyawan merasa kurang puas, dimana akan terjadi penurunan kinerja karyawan diperusahaan.

Penelitian lain terkait Kepemimpinan dilakukan oleh Tri Yuniati & Yovi Dwi Valianto (2011), bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang baik di dalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk yang harus dilakukan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Sedangkan Nurdin (2017) mereka memiliki kesimpulan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut karena pengawasan kinerja yang sangat lemah.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Alfian & Afrial (2020) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Menurut Chrishti (2010), indikator dalam kinerja adalah: Ketepatan waktu,

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Deskripsi pekerjaan, Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu. Kuantitas, Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan. Kualitas, Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Motivasi

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah, supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Proses pemberian dorongan merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilalui atau dilakukan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja sejalan dengan tujuan organisasional. Menurut Winardi (dalam PUTRI, M. M., 2022) Motivasi adalah perilaku yang dilakukan guna memenuhi kebutuhan tertentu yang dirasakan (Winardi, 2001:141). Motif berprestasi

adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan dan mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi dengan predikat terpuji. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all

(2013:5) sebagai berikut : Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Prestasi Kerja, melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Peluang Untuk Maju, keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. Pengakuan Atas Kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimum, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. (Afandi, 2018:65). Indikator Lingkungan Kerja Menurut sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: Lingkungan fisik, penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan. Lingkungan Non Fisik, Lingkungan non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2006:432). Juga menurut(Sunarto. 2005:33), kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Siagian Sondang P (2003) berpendapat, tujuh indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1)Iklim saling mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memberlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2)Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapain tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

3)Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sinidapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4)Perhatian pada kenyamanan kerja

bagi para bawahan

Hubungan antar individu dan kelompok

akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan.

5)Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan

menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperhatikan perhatian segi kesejahteraan mereka.

Hipotesis penelitian ini : H1 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, H2 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, H3 Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) jenis dari penelitian ini dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada populasi dan sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif digunakan karena dalam penelitian

ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan di analisis dengan teknik statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kecamatan Brebes yaitu 93 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Mengetahui berapa butir angket penelitian yang valid dan baik, dan berapa yang tidak valid, merupakan tujuan dari uji validitas (Sugiyono, 2017). Sebuah kuesioner dalam sebuah penelitian diuji validitasnya untuk melihat apakah itu valid, dan jika ditentukan valid, ia menangkap apa yang diukur oleh kuesioner. Standar ini digunakan untuk mengevaluasi validitas: Apabila nilai r hitung $>$ nilai r tabel atau nilai $\text{sig.} < 0,05$, maka item kuesioner valid. Sebaliknya apabila nilai r hitung $<$ nilai r tabel atau nilai $\text{sig.} > 0,05$, maka item kuesioner tidak valid. Hasil dari penelitian ini dari pengolahan data menggunakan spss bahwa hasil uji validitas, variabel motivasi memiliki nilai 0,554, 0,557, 0,500, 0,528, 0,602, 0,507, 0,512, 0,497, 0,540, 0,530, 0,552, 0,512. Variabel lingkungan kerja 0,561, 0,505, 0,614, 0,631, 0,512, 0,509, 0,505, 0,517, 0,507, 0,572, 0,550. Variabel kepemimpinan 0,706, 0,697, 0,727, 0,605, 0,530, 0,756, 0,654, 0,533, 0,605, 0,504, 0,696. Variabel kinerja memiliki nilai 0,691, 0,569, 0,704, 0,626, 0,723, 0,567, 0,529, 0,544, 0,516. Hal ini dengan menggunakan

jumlah responden 93 karyawan maka didapati nilai r table dari data r pearson product moment dengan df (degree of freedom) = $n-2$, jadi df $93-2 = 91$, maka dapat diperoleh r table = 0,1716. Dari semua hasil Variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kepemimpinan (X3) dan kinerja karyawan (Y) dengan pernyataan yang didapati semua nilai r hitung $>$ r tabel yang dapat dikatan semua variabel valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018), uji reliabilitas digunakan untuk menilai suatu kuesioner, yang merupakan variabel indikator yang dianggap dapat diandalkan atau reliabel jika respons subjek terhadap suatu pernyataan konstan atau mantap sepanjang waktu.

Pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu nilai Cronbach Alpha $>$

0,06 maka kuesioner atau angket dianggap reliabel atau konsisten dan apabila nilai Cronbach Alpha $<$ 0,06 maka kuesioner tidak reliabel atau tidak konsisten. Berikut hasil *cronbach alpha* variabel Motivasi kerja 0,769, variabel lingkungan kerja 0,756, variabel kepemimpinan 0,855 dan variabel kinerja karyawan 0,784. Hal ini yang menunjukkan hasil dari uji reliabilitas yang dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha bahwa semua variabel dependen

maupun independen memiliki nilai lebih dari 0,6, maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4

Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52184760
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.077
	Negative	-.049
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil pada tabel diatas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini berdistribusi secara normal dan dapat memenuhi asumsi normalitas karena nilai sig $>$ 0,05.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang berarti antar masing-masing variabel bebas (independen) dalam model regresi pada nilai toleransi atau variance inflation faktor. Batas nilai toleransinya adalah 0,10 serta batas untuk VIF adalah 10 dengan syarat, jika nilai toleransinya $>$ 0,10 dan atau nilai VIF $<$ 10 maka tidak terjadi

multikolinieritas (Ghozali, 2009).
 Berikut hasil uji multikolinieritas :

pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji t parsial :

Tabel 5
 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	Motivasi	.860	1.163
	Lingkungan Kerja	.842	1.187
	Kepemimpinan	.779	1.283

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil data tabel diatas, dapat dilihat nilai Tolerance Semua variabel lebih besar (>) dari 0,1 dan nilai VIF semua variabel diatas kurang dari (<) 10. Yang dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dari model persamaan regresi tidak terdapat gejala Multikolinieritas dan semua variabel pada penelitian ini dapat digunakan.

Uji Statistik T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independent secara persial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria hasil pada Uji t berdasarkan nilai Sig. nilai t (a = 0,05) adalah sebagai berikut Jika

nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, yang artinya tidak terdapat

Tabel 6
 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.159	4.257		.977	.331
	Motivasi	.230	.073	.265	3.141	.002
	Lingkungan Kerja	.251	.075	.285	3.338	.001
	Kepemimpinan	.249	.063	.351	3.955	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai pada tabel diatas, pada tabel t dan tabel signifikansi maka dapat diartikan sebagai berikut:

Motivasi (X1)

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,141 > 1,986 t tabel dan memiliki nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja (X2)

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,3338 > 1,986 t tabel dan memiliki nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Maka H2 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kepemimpinan (X3)

Variabel Kepemimpinan memiliki nilai

t hitung sebesar $3,955 > 1,986$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H₃ diterima dan H₀ ditolak yang artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini digunakan untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Brebes. Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

- Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung $3,141 > 1,986$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila motivasi semakin menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima. Penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aida Vitayala S Hubeis (2019), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung $3,338 > 1,986$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka

akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja semakin menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima.

Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rojikin (2015), bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil dari uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui nilai t hitung $3,955 > 1,986$ t tabel dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila kepemimpinan semakin menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan

menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Tri Yuniati & Yovi Dwi Valianto (2011), bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

KETERBATASAN PENELITIAN

Mengacu penelitian ini memiliki keterbatasan dalam penentuan variabel untuk diangkat sebagai faktor peningkatan kinerja diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi dan budaya kerja yang dapat mempengaruhi kinerja. Juga sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menggunakan lebih banyak sampel dengan pengolahan data yang berbeda.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan hasil pembahsaan, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil dari analisis linier berganda satu tahap dapat diketahui bahwa faktor-faktor motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pembacaan Uji t terdapat dampak secara individual dari faktor-faktor motivasi,

lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Brebes.

Hasil dari uji t yang dilakukan juga dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan, dengan variabel kepemimpinan yang menjadi faktor paling mendominasi kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Brebes. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t hitung yang paling besar diantara variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali. (2020). *Transfor-motion: membentuk kepemimpinan efektif menuju sukses pribadi dan organisasi. Caremedia communication.*
- 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 International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Danthi, N. M. A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 83-94.
- Ginting, B. (2011). Hubungan budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri Di Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa*, 8(01), 61-72.
- Indriyani, D. S., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun-Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1).
- Indriyani, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Mashudi, m., tulhusnah, l., & pramesthi, r. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening (studi pada dinas perhubungan situbondo). *Jurnal mahasiswa entrepreneurship (jme)*, 1(1), 50-64.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Syariah cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Nurdin, n. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. *Jurnal lentera bisnis*, 1(1), 104-125.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- PUTRI, M. M. (2022). Motivasi Kerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 20-27.
- Raharjanto, b. (2020). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat (studi empiris pada rumah sakit umum daerah muntilan) (doctoral dissertation, skripsi, universitas muhammadiyah magelang).
- Valianto, Y. D. H., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(8).
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185-192