

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Mineral (PDAM) Kabupaten Malang**

Pijay

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan, Malang)  
e-mail: Pijay.Yani@Gmail.Com

Sri Wilujeng

Arien Anjar Puspitosari Suharso

(Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kanjuruhan, Malang)

**ABSTRAK:** Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dalam mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya. Faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang. Jenis penelitian ini kuantitatif. Kemudian menggunakan teknik probability sampling. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 86 responden yang diambil dari pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kompensasi dan motivasi terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

**ABSTRAK:** Human resource management is part of organizational management that focuses on the elements of human resources. The success of an organization in achieving organizational goals is determined by employee performance. The ability of employees to do the work for which they are responsible is a benchmark for achieving organizational goals. Employees in achieving organizational goals have responsibilities that must be completed by employees who are given the responsibility to complete them. Factors that also affect employee performance are the work environment, compensation and motivation. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, compensation and motivation. To determine the effect of the work environment on employee performance, to determine the effect of compensation on employee performance and to determine the effect of motivation on employee performance in the Regional Water Supply Company (PDAM) of Malang Regency. This type of research is quantitative. Then use probability sampling techniques. This study used a sample of 86 respondents taken from employees of the Regional Water Supply Company (PDAM) of Malang Regency. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that the work environment of compensation and motivation has a significant influence on employee performance.

**Keywords:** Work Environment, Compensation, Motivation, Performance

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah

## *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Mineral (PDAM) Kabupaten Malang*

mengelola sumber daya manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Saat ini mencari dan mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik sangatlah tidak mudah, terlebih dalam mempertahankan yang sudah ada. Oleh karena itu perusahaan harus memprioritaskan karyawan yang berkeahlian dan memiliki kinerja yang baik agar dapat dilatih, dimotivasi, dan dikembangkan sesuai yang dikehendaki perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian

Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, karyawan akan memiliki motivasi sesuai terhadap kemampuannya apabila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Usaha untuk memotivasi berarti memunculkan faktor-faktor motif yang mendorong orang berperilaku tertentu, motif dapat diartikan sebagai daya pendorong (*driving force*) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu, dimana daya pendorong tersebut dapat berupa kebutuhan maupun keinginan. Mangkunegara (2012) menyatakan motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Handoko (2004) menyatakan manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Tujuan organisasi. Karyawan dalam mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya.

Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan dari luar terutama pada atasan. Upaya mengukur dengan memacu kinerja dan kepuasan kerja itu tentu saja tidak lepas dari sistem kompensasi, pemantauan atau monitoring dan evaluasi kerja pada setiap akhir periode yang telah ditetapkan, misalnya pada akhir tahun, namun demikian tidak berarti dengan pemberlakuan sistem tersebut para karyawan atau staf hanya berorientasi pada hasil kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja pegawai**

Kinerja merupakan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku individu. Hasil yang diharapkan dapat merupakan tujuan dari individu itu sendiri maupun tuntutan organisasi dimana individu bekerja.

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

### **Kompensasi**

Imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga, pikiran demi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan yang di tetapkan

### **Motivasi**

Keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan, karena menurut Sunyoto (2013:43) Kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat

## *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Mineral (PDAM) Kabupaten Malang*

kerjanya. Dengan terciptanya perasaan yang nyaman dalam bekerja maka akan melahirkan perasaan puas dihati para karyawan dan akan menumbuhkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **Hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai**

Dengan adanya pemberian kompensasi bagi tenaga kerja akan membuat pekerja merasa pekerja sebagai mitra dan membuat mereka berfikir tentang bisnis seperti milik mereka sendiri. Menurut Bangun (2012:317) kompensasi adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan baik oleh perorangan ataupun suatu lembaga. kompensasi dapat berupa materi ataupun non materi, namun tetap memberikan kebanggaan bagi siapa saja yang menerimanya. Semakin tinggi status dan kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kebutuhan akan harga diri yang bersangkutan.

### **Hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai**

Motivasi dapat dijadikan alat untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi para pegawai. Disaat kinerja pegawai menurun karena berbagai sebab maka motivasilah yang dapat menjadi salah satu jalan untuk meningkatkan kembali semangat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Hasibuan "(2013) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bisa bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan".

### **Hipotesis**

Hipotesis 1 (H1) :Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hipotesis 2 (H2) :Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 3 (H3) :Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis 4 (H4) :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

### **METODE**

Penelitian merupakan suatu cara untuk mencari jawaban dari suatu permasalahan dengan menggunakan pendekatan ilmiah yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu masalah. Peneliti mencari dan menemukan jawaban-jawaban terhadap persoalan-persoalan yang ada menggunakan pendekatan ilmiah yang bertujuan meyakinkan kebenaran terhadap penyelesaian suatu masalah. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode kuantitatif

Penelitian ini mengambil ruang lingkup tentang Kinerja karyawan ditinjau dari perspektif lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi pegawai. pegawai yang dimaksud adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang. Populasi penelitian adalah sampel pegawai dari Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 86 sampel.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi Terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi Terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang.

Dari hasil penelitian di atas dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu maka peneliti mempunyai pendapat bahwa secara bersama-sama antara lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh Terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang.

Dari hasil paparan di atas, jika dilakukan secara simultan pengaruhnya memang kecil, namun demikian jangan dianggap remeh dari pengaruh tersebut, pengaruh secara simultan kecil karena para pegawai menyadari jika lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja merupakan tanggung jawabnya sebagai pegawai pemerintah, dan mereka berkomitmen untuk melayani masyarakat dengan optimal.

### **Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Dilihat dari hasil analisis indikator keamanan ditempat kerja merupakan hasil yang lebih tinggi. Artinya semakin baik suasana, kondusif dan kondisi lingkungan kerja yang aman dan damai dilingkungan kerja maka kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang (Y) semakin baik atau meningkat pula.

Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

### **Pengaruh kompensasi (X2) Terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Malang**

Berdasarkan hasil analisis secara statistik kompensasi perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai PDAM kabupaten Malang. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi perusahaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PDAM kabupaten Malang. Dilihat dari indikator intensif merupakan hasil yang paling tinggi dengan perolehan item program pensiun bagi yang telah bekerja selama masa tua. Artinya semakin baik atau semakin besar kompensasi perusahaan yang diberikan maka kinerja Pegawai PDAM Malang semakin baik pula.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh Fauziah (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diartikan bahwa motivasi dan kompensasi perusahaan merupakan sebuah keharusan bagi pegawai PDAM dalam melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, apalagi berkaitan dengan pelayanan masyarakat umum sehingga responsibility yang cepat dan tepat merupakan sebuah keharusan bagi pemerintah untuk melayani kebutuhan masyarakat Indonesia.

### **Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Malang**

Berdasarkan hasil analisis secara statistik motivasi kerja pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai PDAM kabupaten Malang. Dilihat dari indikator penghargaan merupakan nilai paling tinggi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai PDAM kabupaten Malang. Artinya semakin baik atau semakin tinggi motivasi Pegawai PDAM Malang yang diberikan maka kinerja Pegawai pegawai PDAM Malang semakin baik pula. Hasil penelitian ini bahwa variabel dampak motivasi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Pada PDAM kabupaten Malang komitmen pegawai dalam melayani masyarakat dengan optimal, hal ini ditunjukkan dengan lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang; Pada PDAM kabupaten Malang lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hal ini ditunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang; Pada PDAM kabupaten Malang semakin baik atau semakin besar kompensasi perusahaan yang diberikan maka kinerja pegawai PDAM kabupaten Malang semakin baik. Hal ini ditunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Malang; Pada PDAM kabupaten Malang motivasi pegawai merupakan sebuah keharusan bagi pegawai PDAM kabupaten Malang supaya pegawai dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat dilihat

*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Mineral (PDAM) Kabupaten Malang*

bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Kalang.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Bangun., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Jakarta.

Fauziah, L., 2013. Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis, Studi Pada Karyawan PT. Nadira Prima, Semarang.

Hasibuan, Malayu S.P, 2003, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara"

Lewa, Idham, Eka dan Subowo, 2005, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja"

Luthans 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta

Sedarmayanti.(2011)."Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen"

Suranta, Sri, 2007. Dampak Motivasi Pegawai Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Organisasi Bisnis. Jurnal Empirika, Vol. 15, 02 Desember 2007. [http://eprints.ums.ac.id/23090/15/DAFTAR\\_PUSTAKA.pdf](http://eprints.ums.ac.id/23090/15/DAFTAR_PUSTAKA.pdf). Diakses 05-10-2015. Hal.116-138.Universitas Diponegoro.

Sunyoto, 2013, "Manajemen Kinerja" : Edisi Kedua, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.

Wulan, Lucky., 2006. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Studi Pada DISPERINDAG, Tesis, Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/26826/>. Diakses 05-10-2015. Hal.1-74.