

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PERUMDA TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, COMMUNICATION, AND
WORK ENVIRONMENT THROUGH JOB SATISFACTION ON THE
PERFORMANCE OF PERUMDA TIRTA JENEBERANG EMPLOYEES,
GOWA REGENCY**

FEBRIYANTI NUGRAHAYU

A012221074



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PERUMDA TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, COMMUNICATION, AND
WORK ENVIRONMENT THROUGH JOB SATISFACTION ON THE
PERFORMANCE OF PERUMDA TIRTA JENEBERANG EMPLOYEES,
GOWA REGENCY**

FEBRIYANTI NUGRAHAYU

A012221074



PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PERUMDA TIRTA JENEBERANG KABUPATEN GOWA**

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, COMMUNICATION, AND
WORK ENVIRONMENT THROUGH JOB SATISFACTION ON THE
PERFORMANCE OF PERUMDA TIRTA JENEBERANG EMPLOYEES,
GOWA REGENCY**

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan Diajukan oleh:

FEBRIYANTI NUGRAHAYU

A012221074



kepada

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTA JENEBERANG
KABUPATEN GOWA

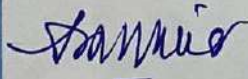
Disusun dan diajukan oleh:

FEBRIYANTI NUGRAHAYU
NIM A012221074

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal 30 Juli 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

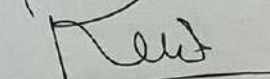
Menyetujui,

Pembimbing Utama



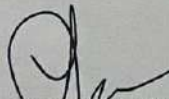
Prof. Nurdin Brasit, SE., M.Si
NIP 195812311986011008

Pembimbing Pendamping



Hj. Andi Reni, SE., M.Si., Ph.D
NIP 19612311990112001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. H. Muhammad Sobarsyah, S.E., M.Si. CIPM
NIP 19680629 199403 1 002



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.
NIP 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Febriyanti Nugrahayu
Nim : A012221074
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 8 Agustus 2024

Yang Menyatakan,


Febriyanti Nugrahayu

PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Tesis ini berjudul *“Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa”* dibawah bimbingan **Prof. Dr. Nurdin Brasit, SE. M.Si** dan **Hj. Andi Reni, SE., M.Si., Ph.D.** Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, universitas Hasanuddin.

Penghargaan dan terima kasih yang setinggi-tingginya dan teristimewa sebagai rasa cinta penulis serta sembah sujud penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis yaitu Papa **Suardi** dan Mama **Idawati** dengan penuh kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga karena telah membesarkan, mendidik, memberikan motivasi dan dukungan dengan penuh kasih sayang, kesabaran, ketulusan dan keikhlasan serta lantunan doa yang senantiasa dipanjatkan untuk anaknya selama ini. Semoga tulisan ini dapat menjadi kebanggaan bagia papa dan mama.

Tidak sedikit kendala yang penulis hadapi dalam proses penelitian hingga penyusunan tesis. Namun, dengan tekad yang kuat serta bantuan dari berbagai pihak, maka kendala tersebut dapat terselesaikan dengan baik. dengan tidak mengurangi rasa empati dan hormat kepada mereka yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, melalui kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih terdalam dan setinggi-tingginya kepada:

1. Kepada teman-teman Member Peace, St. Sulaeha, Andi Rifdah Muttaharah, dan Misnawati atas doa, dukungan serta senantiasa menemani dan menyemangati peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

2. Kepada pihak Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang telah bersedia berbagi pikiran dan pengalamannya untuk penyelesaian tesis ini.
3. Kepada teman-teman di Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar Angkatan tahun 2022, khususnya kelas B2 dan kelas konsentrasi Sumber Daya Manusia B2 atas kerjasama dan dukungannya memberi semangat dan sumbangsih pikiran kepada peneliti selama menimba ilmu, semoga kita semua senantiasa diberi kemudahan dalam menempuh Pendidikan selanjutnya dan bisa digariskan kesuksesan.

Penulis menyadari bahwa selama penyusunan tesis ini tidak terlepas dari berbagai hambatan dan kesulitan, menyadari keterbatasan kemampuan yang penulis miliki dengan penuh rendah hati penulis mengakui bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini.

Penulis berharap semoga segala amal kebaikan dan bantuan dari semua pihak yang diberikan kepada penulis mendapat balasan setimpal dan bernilai ibadah disisi Allah SWT, dan semoga apa yang tersaji dalam tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamii.

Makassar, 28 Juni 2024

Febriyanti Nugrahayu

ABSTRAK

FEBRIYANTI NUGRAHAYU. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa* (dibimbing oleh Nurdin Brasit dan Hj. Andi Reni).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang berjumlah 220 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *quota sampling*. Berdasarkan kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan, diperoleh sampel sebanyak 142 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji validitas, dan uji realibilitas yang dilakukan dengan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja pada karyawan Prudmda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Kata Kunci: motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

ABSTRACT

FEBRIYANTI NUGRAHAYU. *The Influence of Work Motivation, Communication and Work Environment Through Job Satisfaction on the Performance of Employees of Perumda Tirta Jeneberang, Gowa Regency* (supervised by Nurdin Brasit and Hj. Andi Reni).

This research aims to analyze the influence of work motivation, communication and work environment on the performance of employees of Perumda Tirta Jeneberang, Gowa Regency. This research is an associative/relationship research type. The population in this study were 220 employees of Perumda Tirta Jeneberang, Gowa Regency. The sampling technique uses the quota sampling method. Based on the predetermined sample selection criteria, a sample of 142 people was obtained. Data collection techniques in this research used questionnaires and interviews. The method used is multiple linear regression, validity test and reliability test carried out with SPSS software. The results of this study show that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a significant negative effect on employee performance, communication has a positive and significant effect on employee performance, work environment has no significant effect. on employee performance, and job satisfaction has a significant positive effect on employee performance. Thus, it can be concluded that job satisfaction is an important mediating variable in improving employee performance through work motivation, communication and work environment for Prudmda Tirta Jeneberang employees, Gowa Regency.

Keywords: work motivation, communication, work environment, job satisfaction and employee performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Grand Theory.....	10
2.1.1.1 Teori Kinerja Job Performance.....	10
2.1.1.2 Teori Atribusi	10
2.1.2 Motivasi	11

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	12
2.1.3 Komunikasi.....	13
2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi	14
2.1.4 Lingkungan Kerja	16
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	17
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.5 Kepuasan Kerja.....	21
2.1.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.1.6 Kinerja	22
2.1.6.1 Pengertian Kinerja	22
2.1.6.2 Pentingnya Pengukuran Kinerja	23
2.1.6.3 Indikator Pengukuran Kinerja	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual	27
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	31
3.1.2.1 Populasi	31
3.1.2.2 Sampel	32
3.1.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	32
3.3 Jenis dan Sumber Data	33
3.1.3.1 Jenis Data.....	33
3.1.3.2 Sumber Data	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.1.4.1 Kuesioner.....	34
3.1.4.2 Interview	35
3.1.4.3 Observasi	35

3.5	Definisi Operasional Variabel.....	35
3.6	Metode Analisis Data.....	37
3.1.6.1	Uji Validitas.....	37
3.1.6.2	Uji Realibilitas	38
3.7	Teknik Analisis Data.....	39
3.1.7.1	Uji Asumsi Klasik	39
3.1.7.2	Uji Regresi Linier Berganda.....	42
3.1.7.3	Pengujian Hipotesis	43
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1	Deskripsi Umum PDAM Gowa	46
4.1.1	Sejarah Singkat PDAM Gowa	46
4.1.2	Profil PDAM Tirta Jeneberang Gowa	48
4.1.2.1	Letak Geografis	48
4.1.2.2	Wilayah Administrasi.....	48
4.1.2.3	Tujuan dan Fungsi	49
4.1.2.4	Visi dan Misi Tirta Jeneberang Gowa	50
4.1.2.5	Struktur Organisasi	50
4.1.2.6	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan	52
4.2	Identitas Responden	59
4.2.1	Jenis Kelamin.....	60
4.2.2	Umur	60
4.2.3	Tingkat Pendidikan.....	61
4.2.4	Masa Kerja.....	62
4.3	Hasil Analisis dan Olah Statistik	63
4.3.1	Uji Validitas.....	63
4.3.2	Uji Reliabilitas	65
4.4	Pengujian Hipotesis.....	79
4.5	Pembahasan.....	81
BAB V	PENUTUP	89
5.1	Kesimpulan	89

5.2 Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Uji Statistik Durbin Waston (d)	41
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2	Usia Responden.....	51
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden	62
Tabel 4.4	Masa Bekerja Responden.....	62
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa	64
Tabel 4.6	Hasil Uji Realibitas Pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa	65
Tabel 4.7	Persamaan I Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.8	Persamaan II Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.9	Persamaan I Uji Autokorelasi	67
Tabel 4.10	Persamaan II Uji Autokorelasi	68
Tabel 4.11	Persamaan I Uji Heteroskodastisitas.....	69
Tabel 4.12	Persamaan II Uji Heteroskodastisitas	70
Tabel 4.13	Persamaan I Uji Normalitas	71
Tabel 4.14	Persamaan II Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.15	Persamaan I Uji Regresi Linear Berganda.....	72

Tabel 4.16 Persamaan II Uji Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.17 Persamaan I Hasil Uji F	74
Tabel 4.18 Persamaan II Hasil Uji F	75
Tabel 4.19 Persamaan I Hasil Uji t	76
Tabel 4.20 Persamaan II Hasil Uji t	77
Tabel 4.21 Persamaan I Hasil Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.22 Persamaan II Hasil Koefisien Determinasi	78
Tabel 4.23 Hasil Analisis Pengaruh Hubungan Variabel.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka pikir.....	28
Gambar 4.1	Diagram Jalur Model.....	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan harus profesional dalam pengelolaan sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan majunya suatu perusahaan. Satu dari Fungsi manajemen yang digunakan dalam perusahaan adalah fungsi personalia. Menciptakan tenaga kerja yang efektif tidaklah mudah, karena kinerja tenaga kerja dapat diciptakan jika faktor-faktor yang berpengaruh seperti motivasi dan komunikasi didokumentasikan dengan baik dan diterima oleh semua orang, karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya. Salah satu fungsi manajemen. Yang diaplikasikan dalam organisasi adalah fungsi personalia/ manajemen sumber daya manusia (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Kinerja adalah hasil dari proses kerja seorang karyawan termasuk segala perilakunya yang dapat diindera oleh manusia lain dan dapat diukur dengan standar tertentu. Kinerja karyawan adalah suatu hal yang pasti dalam perusahaan karena tiap perusahaan memiliki tujuan dan kinerja inilah yang mengindikasikan tercapai tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan perlu diperhatikan

dan diukur secara berkala agar perusahaan mampu merumuskan strategi yang tepat dalam peningkatan maupun mempertahankan nilai positifnya terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar terciptanya karyawan yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik pada dirinya. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja sangatlah penting karena kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi. Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) Kondisi kerja 2) Aspek social dalam pekerjaan 3) Komunikasi dan 4) Fasilitas (As'ad, 2012). Menurut (Hasibuan, 2012) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu: 1) Berat ringannya pekerjaan, mendapatkan kepuasan kerja dengan pembagian kerja yang sesuai dengan bidang karyawan, 2) Semangat kerja, dimana setiap karyawan memiliki motivasi serta keinginan semangat untuk bekerja, 3) Balas jasa yang adil dan layak, 4) penempatan yang tepat sesuai

dengan keahlian, 5) suasana dan lingkungan pekerjaan, 6) Suasana dan lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu motivasi kerja. Berdasarkan penelitian diatas Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan. Motivasi dengan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Dimana didalam suatu perusahaan motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan melalui orang lain (Jufrizen, 2018). Banyak diantara pegawai yang meninggalkan ruangan kerja ketika pimpinan keluar kantor, sehingga berkurangnya motivasi yang dirasakan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja akan menurun, sehingga menurunnya motivasi kerja karyawan dan tidak terciptanya kepuasan kerja pegawai didalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi, dimana komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Perusahaan harus dapat mengawasi kegiatan antar karyawan dalam prosesnya bekerja. Tujuannya untuk menyeimbangkan sikap atau kesepahaman antara karyawan dan atasan dengan karyawannya. Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kurangnya rasa empati karyawan dan komunikasi antar pegawai dapat menimbulkan konflik dan juga mengakibatkan kerja kurang optimal, sehingga

kurangnya komunikasi antar karyawan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun, Sehingga hubungan komunikasi dengan kepuasan kerja tidak berjalan dengan baik di dalam perusahaan dan juga berdampak menurunnya rasa kepercayaan diri beberapa karyawan untuk bekerja secara efektif.

Lingkungan kerja juga merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja dimana lingkungan kerja berhubungan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

Fritz Heider pencetus teori atribusi mengemukakan bahwa, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal. Mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Sehingga teori ini berhubungan dengan apa yang menjadi objek masalah dalam kinerja.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa merupakan perusahaan PERUMDA di Kabupaten Gowa yang bergerak di bidang unit

pelayanan perusahaan daerah air. Oleh karena itu untuk memaksimalkan kinerja dari pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa harus memiliki pegawai yang disiplin, terlatih, handal, kreatif dan juga efektif dalam berkerja.

Penelitian ini lebih difokuskan pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang dimana perusahaan ini menuntut karyawannya untuk mencapai kinerja yang optimal dengan menetapkan suatu target yang harus dicapai oleh karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Namun tidak semua yang diinginkan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, karena ada beberapa karyawan yang tidak bekerja secara optimal hal ini disebabkan karena kurangnya ketegasan atasan terhadap bawahan.

Pemberian tugas yang diberikan kepada karyawan yang memiliki jangka waktu tertentu untuk diselesaikan oleh setiap karyawan menimbulkan reaksi yang menyebabkan tekanan yang membuat stres kerja pada karyawan. Selain itu hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komunikasi internal. Dimana komunikasi yang terjalin antar karyawan tidak terjalin dengan baik dan juga belum tertata dengan baik hal ini dilihat dari penataan ruang kerja yang tidak tertata dengan rapi.

Dari hasil pengamatan penulis dapat dilihat bahwa terdapat fenomena yang terjadi pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa ini adalah dimana masalah yang terkait yaitu mengenai pengaruh motivasi komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian diatas Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif bagi

suatu perusahaan. Termasuk komunikasi yang terjalin secara harmonis juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dip perusahaan, serta lingkungan kerja juga sangat berpengaruh didalam kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk malakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpeangaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PerumdaTirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PerumdaTirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda. Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
5. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?

7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?
10. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil sasaran penelitian yang diinginkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
5. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
8. Untuk menganalisis dan mengetahui adanya hubungan mediasi antara motivasi terhadap kinerja kerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
9. Untuk menganalisis dan mengetahui adanya hubungan mediasi antara komunikasi terhadap kinerja kerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
10. Untuk menganalisis dan mengetahui adanya hubungan mediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya mengenai motivasi komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis.

- a. Bagi Perumda Tirta Jenebereng Kabupaten Gowa diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peran motivasi komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai agar terbentuknya karyawan yang professional dalam bekerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, bagi pihak lain dalam hal ini akademis penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Grand Theory

2.1.1.1 Teori Kinerja atau Job Performance

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja. Teori tentang kinerja (job performance) dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor individu dan faktor situasi. Faktor individu dalam teori kinerja adalah stres kerja. Stres kerja sangat membantu tapi dapat berperan salah atau merusak kinerja.

2.1.1.2 Teori Atribusi atau expectancy theory

Teori Atribusi atau Expectancy Theori adalah sebuah teori yang membahas tentang upaya-upaya yang dilakukan untuk memahami penyebabpenyebab perilaku kita dan orang lain. Fritz Heider pencetus teori atribusi mengemukakan bahwa, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan

tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal. Mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan).

2.1.2 Motivasi Kerja

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan SDM, berdasarkan hal ini dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, salah satunya yaitu dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai arahan. Menurut (Lesmana & Nasution, 2020) motivasi adalah sesuatu yang memulai suatu gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu.

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan spesifik. Motivasi kerja yang kuat merupakan keunggulan kompetitif bagi suatu perusahaan. (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Peran motivasi saja tidak cukup untuk menjadikan salah satu tujuan organisasi yang dibutuhkan setiap pegawai dikarenakan permasalahan yang terus muncul tiada

habisnya dalam hal kepuasan menjadi sorotan utama (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan harus memiliki sikap mental yang siap sedia (siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan).

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Memberikan kompensasi kepada pegawai secara adil dan wajar.
2. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya minat yang besar terhadap pekerjaannya.
4. Pimpinan menetapkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan.
5. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
6. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya kepada organisasi.
7. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan maupun dengan masyarakat.

2.1.3 Komunikasi

Secara etimologis menurut asal katanya istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication*, yang berarti sama makna yaitu sama makna mengenai satu hal. Sedangkan secara *terminology* komunikasi berarti proses penyampaian suatu pernyataan oleh seorang kepada orang lain. Menurut (Hamali, 2016) menyatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Komunikasi merupakan suatu proses dari penyaluran informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi secara timbal balik, komunikasi yang efektif merupakan alternatif yang paling diinginkan guna memenuhi secara tepat dan efisien penyampaian pesan, intruksi-intruksi dan umpan baliknya dari para bawahan. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media.

Komunikasi yang efektif dalam organisasi memudahkan setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kurangnya komunikasi dapat menyebabkan konflik dan kinerja yang kurang optimal. Menurut Hamali (2016), komunikasi yang berjalan efektif akan memudahkan pelaksanaan tugas.

2.1.3.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi merupakan faktor dari pihak sender atau disebut juga komunikator, dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikan:

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu dengan keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang diinginkan.
 - a. Keterampilan sender. Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tulis maupun lisan.
 - b. Sikap sender. Sikap sender sangat berpengaruh pada penerima, sender yang bersikap angkuh terhadap penerima dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh penerima. Begitu pula sikap sender yang ragu-ragu dapat mengakibatkan penerima menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. Maka dari itu, sender yang harus mampu bersikap meyakinkan penerima terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
 - c. Pengetahuan sender. Sender yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada penerima se jelas mungkin. Dengan demikian, penerima akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan sender.
 - d. Media saluran yang digunakan oleh sender media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau

pesan kepada penerima. Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian penerima.

2. Faktor dari pihak penerima, yaitu keterampilan penerima, sikap penerima, pengetahuan penerima, dan media saluran komunikasi.
 - a. Keterampilan penerima dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh sender akan dapat dimengerti dengan baik, jika penerima mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.
 - b. Sikap penerima terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Misalnya, penerima meremehkan, berprasangka buruk terhadap sender, maka komunikasi menjadi tidak efektif, dan pesan menjadi tidak berarti bagi penerima. Maka dari itu penerima haruslah bersikap positif terhadap sender, sekalipun pendidikan sender lebih rendah dibandingkan dengannya.
 - c. Pengetahuan penerima sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. Penerima yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari sender. Jika pengetahuan penerima kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh penerima.
 - d. Media saluran komunikasi Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran

komunikasi berupa alat indera yang ada pada penerima sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera penerima terganggu maka pesan yang diberikan oleh sender dapat menjadi kurang jelas bagi penerima.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun perusahaan tidak melaksanakan proses produksi, akan tetapi lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi kerja. Karena lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam melaksanakan pekerjaan, suatu lingkungan kerja yang sehat dapat memicu adanya motivasi yang baik untuk melakukan suatu pekerjaan dan dapat mempengaruhi produktifitas karyawan (Sunyoto, 2015: 38). Lingkungan kerja harus mempunyai alat-alat yang mana diperlukan karyawan karena setiap perusahaan pasti memiliki karyawan yang berkerja dicukupkan sengan fasilitasi alat alat yang baik agar kerja yang dilakukan menjadi hasil yang baik. Lingkungan kerja tanpa alat perkakas pasti bukan lingkungan karena setiap ada pekerjaan adanya pendukung yang diberi untuk bisa melakukan pekerjaan yang diberikan seperti alat yang sesuai untuk tugas dibutuhkan masing masing karyawan.(Sedarmayanti, 2014: 2).

(Nitisemito, 2013: 75) mengemukakan pendapatnya tentang lingkungan kerja. Menurutnya, lingkungan kerja adalah suatu wilayah alami yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan aktifitas pekerjaannya. Lingkungan kerja bisa mempengaruhi pekerjaan saat mereka jalani jadi saat lingkungan itu tidak mendukung bisa jadi tugas-tugas itu dilakukan dengan waktu yang lama dan juga bisa menunda waktu *dateline* yang ditetapkan. Lingkungan kerja memang mempengaruhi sekitarnya , jika lingkungan kotor pasti karyawan lebih merasa kurang senang saat mereka lakukan pekerjaannya.

(Sofyan, 2013: 19) berpendapat, lingkungan kerja juga diartikan dengan wilayah kerja yang didalamnya terdapat karyawan yang beraktifitas maelakukan pekerjaannya masing-masing. Lingkungan itulah tempat dimana para pekerja bisa melakukan tugas yang diberikan dan pekerjaan mereka yang diberi atasan setiap hari jadi jika tidak ada lingkungan tidak akan terjadi pengerjaan tugas. Lingkungan tempat dimana suasana karyawan yang mengerjakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Suasana yang diingini para karyawan perusahaan bersih dan segar agar tugas dan pekerjaan sehari-hari dikerjakan dengan senang hati dan lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan.

2.1.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Ada 2 jenis lingkungan kerja seperti yang diungkapkan oleh (Siagian, 2014: 57) dibawah ini:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu

- a. Bentuk fisik yang mengutamakan keselamatan kerja berupa infrastruktur bangunan tempat kerja dimana akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman.
- b. Adanya alat-alat penunjang kerja yang lengkap dan fungsional.
- c. Adanya ruang untuk istirahat para karyawan melepas penat dijam istirahat mereka, bila memungkinkan ditunjang dengan disediakannya kantin yang sehat dan bersih.
- d. Disediakan ruang peribadahan bagi dalam melaksanakan ibadah bagi karyawan
- e. Adanya transportasi berupa angkot atau bus yang diperuntukkan bagi karyawan yang bersifat murah dan memberi keselamatan, serta kenyamanan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu wilayah tempat kinerja yang aman dan menyenangkan, sehingga para karyawan akan saling memiliki hubungan kerja yang sehat, antara karyawan dan pimpinan juga pada dasarnya bekerja dengan baik apabila lingkungannya sehat, indah, bersih, menarik dan menyenangkan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Sofyan, 2013: 20) berpendapat ada 3 faktor lingkungan kerja dipengaruhi yaitu:

1. Fasilitas Kerja, merupakan faktor utama pengaruh lingkungan kerja karena fasilitas sangat menentukan aktifitas pekerjaan karyawan dan atasan. Apabila fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai, tidak fungsional dan ruang kerja yang tidak terorganisasi tentu akan memberi dampak buruk untuk produktifitas.
2. Gaji dan tunjangan, adalah faktor kedua yang terjadi dilingkungan kerja, sebab apabila para karyawan tidak mendapat haknya berupa gaji maupun tunjangan kerja, mereka akan sangat mempertimbangkan untuk mencari perusahaan lain yang peduli dengan jaminan mereka.
3. Hubungan kerja, merupakan faktor ketiga yang melibatkan relasi antar para pekerja lain dan atasan, hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kinerja mereka dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

(Afandi, 2018: 71-72) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

- a. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan harus bersifat cukup, artinya tidak mengganggu aktifitas kinerja dan produksi dengan mengatur pencahayaan yang ideal yaitu tidak redup atau terlalu terang sehingga sangat mengganggu dan membuat suasana tidak nyaman

b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Adanya ventilasi yang cukup pergantian udara dilingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan sehat, oleh sebab itu tersedianya sirkulasi udara yang tertata sangat penting untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan.

c. Kebisingan

Kebisingan, meminimalisir adanya suara berlebihan, baik itu dengan mengatur suara mesin atau alat-alat kerja atau menempatkan perusahaan diwilayah yang tingkat kebisingannya cukup.

d. Penggunaan warna

Komposisi pewarnaan ruang atau wilayah kerja harus diperhatikan dengan baik, sebab hal itu merupakan bagian dari keindahan yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja diwilayah lingkungan kerja.

e. Kelembaban udara

Kelembaban udara harus diperhatikan karena dapat meningkatnya rasa nyaman berada di dalam ruang atau wilayah lingkungan kerja. Karena temperature udara juga dapat mempengaruhi daya produktifitas.

f. Fasilitas

Fasilitas tidak dapat dipisahkan dari kegiatan kerja karyawan, fasilitas yang baik, cukup dan memadai dapat menunjang aktifitas produksi dan hubungan kerja masing-masing individu menjadi sehat.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Semua Pekerjaan mengharapkan kepuasan kerja, kepuasan itu mempengaruhi produktivitas yang benar-benar diharapkan manajer. Hal ini terlihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau sukses yang dialami seorang karyawan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil evaluasi yang memungkinkan seseorang untuk menentukan nilai pekerjaannya atau untuk memenuhi persyaratan tertentu dan untuk menentukan sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

2.1.5.1 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdapat dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yaitu seperti harapan dan kebutuhan individu. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan meliputi kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Robbins & Timothy, 2013), antara lain:

1. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik tentang seberapa baik kerja mereka.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik.

3. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang mereka rasa adil, dan selaras dengan harapan mereka. Ketika bayaran adil, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

4. Kolega yang suportif

Individu mendapat sesuatu yang lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan. Untuk sebagian karyawan, kerja memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan suportif mampu meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja ialah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Colquitt dalam Kasmir, 2018 : 183). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya (Sinambela, 2019 : 12) .

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal , tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2019 : 11) . Kinerja adalah tindakan perilaku kerja dalam berbagai faktor interen dan ekteren sebagai pendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu (Pangewa, 2013 : 65) .

Berdasarkan pengertian yang disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menilai atau mengukur aktivitas karyawan dalam bekerja, baik terkait dengan beban kerjanya maupun perilakunya yang mendekatkan pada tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

2.1.6.2 Pentingnya Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah suatu proses manajerial mengenai perencanaan, evaluasi, dan penilaian kinerja perangkat organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi, harapannya melalui manajemen kinerja kita dapat mengetahui apakah pekerjaan yang dilakukan selama ini sudah berada pada jalur yang benar atau

tidak. Dengan kata lain manajemen kinerja tidak hanya terkait dengan kinerja pegawai secara individu tetapi juga kinerja organisasi secara keseluruhan (Sinambela, 2019 : 15) .

Manajemen kinerja dimaksudkan memperbaiki fokus startegis dan efektivitas organisasi melalui memastikan perbaikan secara berkelanjutan dalam kinerja individual dan tim (Philpott dalam Sinambela, 2019 : 15).

Sistem manajemen kinerja yang objektif dan fair berdampak positif terhadap pemberian imbalan/penghargaan yang juga akan objektif dan fair pula. Dengan demikian akan tercipta motivasi dan etos kerja pegawai (Sinambela, 2019 : 15). Dijelaskan oleh Sedarmayanti dalam *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, alasan yang mendorong perlunya pengukuran kinerja adalah :

- a. Agar manajemen dapat membuat keputusan dengan benar
- b. Agar perusahaan dapat menjapai objektif strategis.
- c. Untuk menerjemahkan strategi ke dalam aktivitas operasional yang tepat.
- d. Agar fokus pada beberapa priorotas kunci.
- e. Untuk *benchmarking*.
- f. Agar dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan berkesinambungan.
- g. Agar personel diberi tanggung jawab pencapaian target perusahaan dan memberi perhatian lebih fokus pada area kritis.

- h. Untuk mengarahkan dan membentuk perilaku.

2.1.6.3 Indikator Pengukuran Kinerja

Indikator pengukuran kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang dan sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan , indikator ini dibutuhkan untuk memonitoring sejauh mana pencapaian pekerjaan yang diselesaikan. Adapun indikator pengukuran kinerja adalah :

- a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

- c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas ialah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan.

- d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. (Mangkunegara dalam Ekhsan, 2020 : 5).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu beberapa bagian yang bisa digunakan sebagai dasar referensi melakukan penelitian selanjutnya. Dengan didasari penelitian terdahulu maka peneliti akan membuat pembaharuan dalam penelitian selanjutnya. Ada perubahan dalam penelitian ini dari penelitian yang sudah dibuat sebelumnya, yaitu penelitian ini terdiri dari variabel independen motivasi dan lingkungan kerja, serta variabel dependen yang digunakan yaitu variabel kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel mediasi yakni kepuasan kerja. Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti yaitu:

Tabel 2.1

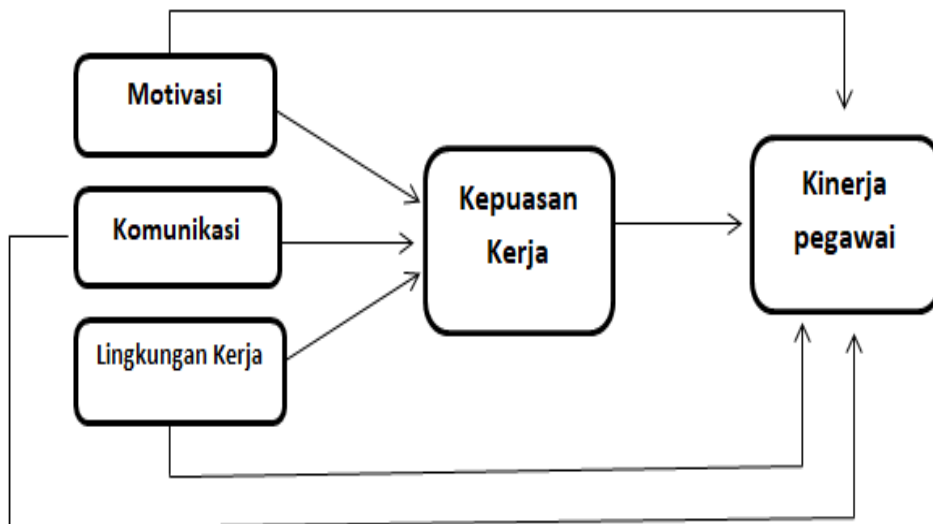
No	Nama, Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Fadel Mochammad Ibrahim et al., (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan	Regresi berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Selatan
2	Rivaldo et al., (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Batam	Regresi berganda	Stres kerja, komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya pegawai Damkar Pemko Batam
3	Rahmanita et al., (2021)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis data SEM-PLS, Uji Validitas, Uji Reliabilitas	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan

4	Sembiring et al., (2021)	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	PLS-SEM	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Siagian (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa	Uji T, uji F	Variabel kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Winsen Kencana Perkasa
6	Purwandi & Budiyanto (2020)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bogasari Baking Center Surabaya	Regresi berganda	Motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawannya
7	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Sinarmas Medan	Regresi berganda	Motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan

2.3 Kerangka Konseptual

Ketidakpuasan karyawan dalam perusahaan akan berdampak negatif terhadap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan yang malas akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya perilaku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi.

Pentingnya motivasi kerja karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada pegawai atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Sehingga perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk merumuskan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir Penelitian

2.4 Hipotesis

Hipotesis juga diartikan sebagai sebuah jawaban atau dugaan sementara terhadap permasalahan di dalam penelitian, hingga perlu dibuktikan dari beberapa data yang terkumpul. Menurut (Juliandi et al., 2015). Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Hipotesis penelitian merupakan langkah yang ketiga dalam penelitian setelah penelitian mengungkapkan kajian teori serta kerangka berpikir berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
2. Ada pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
4. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
5. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
6. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
7. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

8. Kepuasan kerja memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
9. Kepuasan kerja memediasi antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
10. Kepuasan kerja memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perumda tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.