

**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

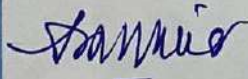
Disusun dan diajukan oleh:

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

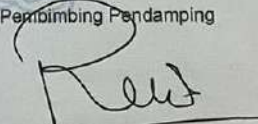
Menyetujui,

Pembimbing Utama



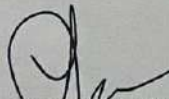
Prof. Nurdin Brasit, SE., M.Si  
NIP 195812311986011008

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

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGAJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>ABSTRAK</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	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
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	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
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
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
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
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
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>89</b>
5.1	Kesimpulan .....	89

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

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
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

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
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 terintegrasi 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 di lingkungan 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 di wilayah 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 di wilayah 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**

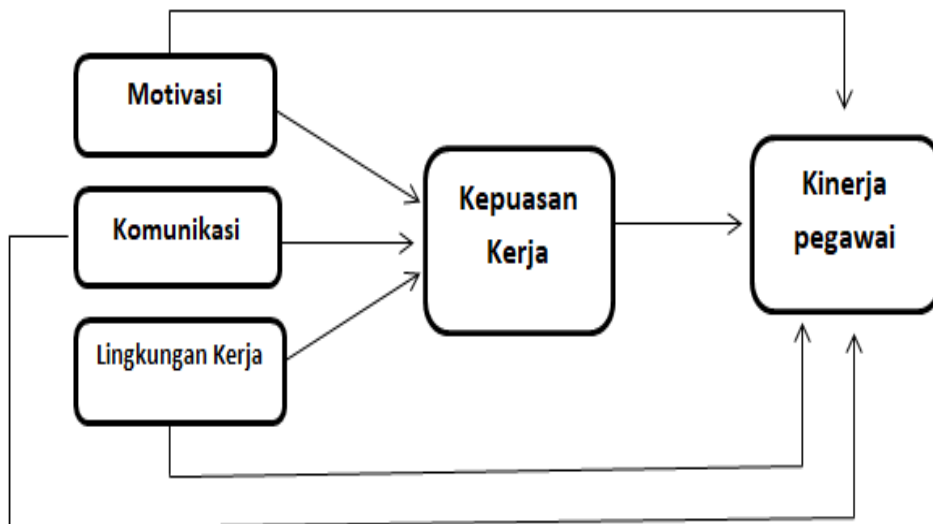
No	Nama, Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Fadel Mochammad Ibrahim et al., (2022)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan	Regresi berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 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.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam, dan umumnya hanya menyelidiki permukaannya saja. Dengan demikian hanya membutuhkan waktu yang relative lebih cepat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Disini penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan ataupun hubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

### 3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran petani

e = presentase kelonggaran ketidaktelitian

Ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir atau diujikan. Penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan yang ditolerir 5%.

$$n = \frac{220}{1 + 220(0,05)^2}$$

$$n = \frac{220}{1,55}$$

$$n = 141,93 \text{ (dibulatkan menjadi 142)}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti yaitu sebanyak 142 Perumda Tirta Jeneberang Kab Gowa.



### 3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik kuota *sampling* dilakukan dengan cara peneliti menentukan berapa jumlah kuota dari subjek penelitian tersebut, ia mengambil subjek atas dasar kuota tersebut. Apabila kuota sudah terpenuhi, pengambilan sampel sudah selesai. Masyuri dan Zainuddin (2008:178) menjelaskan bahwa *Quota Sampling* adalah teknik yang dalam pengambilan sampelnya subjek yang akan diselidiki ditetapkan terlebih dahulu, selanjutnya penyelidikan segera dilaksanakan jika quatum itu telah dipastikan. Pada penelitian ini jumlah subjek yang dijadikan sampel sebanyak 142 karyawan Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, dengan perincian pada bagian pengolahan sebanyak 30 orang, bagian transmisi dan distribusi sebanyak 40 orang, bagian administrasi dan keuangan sebanyak 72 orang. Adapun penentuan ke 142 sampel pada bagian tersebut didasarkan pada *sampling* aksidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja karyawan pada bagian tersebut yang bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sebagai sampel.

## 3.3 Jenis dan Sumber Data

### 3.3.1 Jenis Data

1. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari masyarakat dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tertulis.
2. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari angka-angka statistik.

### 3.3.2 Sumber Data

1. Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dari hasil observasi dan hasil wawancara dengan karyawan Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa
2. Data sekunder yaitu data yang langsung diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak lain. Seperti jurnal, majalah-majalah ekonomi dan informasi dokumentasi lain yang diambil melalui *online*.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner, dimana responden hanya memilih jawaban yang telah tersedia dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian. Biasanya skala yang diajukan terdiri atau 5 angka penilaian yaitu:

1. Sangat setuju
2. Setuju
3. Kurang setuju
4. Tidak setuju

## 5. Sangat tidak setuju

### 3.4.2 Interview atau Wawancara

Wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi jug apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebbih mendalam. Tehnik pengumpulan data ini mendsarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

### 3.4.3 Observasi

Observasi adalah tehnik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

## 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang diklarifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini maka diperlukan definisi yang lebih spesifik, yaitu:

### 1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasional, kepuasan konsumen dan memberikan

kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Indikator: Kualitas, ketepatan waktu, dan efektifitas.

## 2. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*).

## 3. Komunikasi ( $X_2$ )

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.

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.

#### 4. Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada didalam ruang kerja di sekitar pekerja dan berpengaruh terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, maka setiap organisasi atau perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja.

Indikator: peralatan kantor yang lengkap, keamanan kerja yang terjaga, dan hubungan sesama rekan kerja.

#### 5. Kepuasan Kerja ( $X_4$ )

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.

Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **3.6 Metode Analisis Data**

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas atau kesahihan adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid atau sah, maka perlu diuji dengan uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.

Ada beberapa jenis validitas pengukuran yaitu validitas isi, validitas yang menyangkut untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama. Maka jenis validitas yang digunakan validitas konstruk. Menurut Jack R. Fraenkel validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya di banding dengan validitas lainnya, karena banyak melibatkan prosedur validitas isi dan validitas kriteria.

Biasanya harga validitas ditunjukkan dengan besarnya harga korelasi. Umumnya, suatu item dinyatakan valid jika memiliki harga di atas 0,3. Meskipun demikian, ada juga pakar menyatakan bahwa harga validitas item sebesar 0,25. Kedua nilai ini dapat saja digunakan sebagai patokan untuk menyatakan valid atau tidaknya satu item tertentu. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (*Excel Statistic Analysis & SPSS*).

### **3.6.2 Uji realibilitas**

Realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butiran pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Pengukuran kehandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebar kuesioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antra *score* jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan teknologi program SPSS dengan fasilitas *cronbach alpa* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach clpa*  $> 0,70$ .

### 3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, pengolahan dan analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic melalui program komputer *Microsoft excel* dan *SPSS*. Adapun teknik analisis data yaitu :

#### 3.7.1 Uji Asumsi klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat model kemungkinan adanya gejala heterokkedastisitas, yaitu menunjukkan adanya varian yang tidak konstan dari variabel residul, multikolinearitas yang merupakan keadaan dimana satu atau lebih variabel bebas dapat dikatakan sebagai kombinasi dari variabel bebas lainnya, dan autokorelasi adalah menunjukkan keadaan dimana kesalahan pengganggu antara periode  $t$  dengan  $t-1$  dalam regresi linear.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas klasik ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi secara normal atau tidak dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov Smirnov. Data terdistribusi apabila hasil Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan di atas 0.05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam penelitian ini nilai tolerance dan VIF digunakan untuk mendeteksi adanya masalah multikolinieritas. Kedua ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\geq 10$ , maka telah terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, apabila suatu model regresi memiliki nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glesjer. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser, yaitu mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Pengambilan keputusan mengenai heteroskedastisitas adalah jika



nilai signifikansi lebih dari 0,05 (*probability value* > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson (DW test) untuk menguji keberadaan autokorelasi dalam model regresi.

**Tabel 3. 1**  
**Uji Statistik Durbin Waston (d)**

<b>Hipotesis Nol</b>	<b>Keputusan</b>	<b>Jika</b>
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No decision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak ada korelasi negatif	<i>No decision</i>	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$
Tidak ada autokorelasi positif atau negatif	Tidak ditolak	$du < d < 4 - du$

Analisis data adalah salah satu langka dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian.

### 3.7.2 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel independen dalam penelitian ini adalah stres kerja, Komunikasi internal dan lingkungan kerja. Dengan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan menggunakan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dikemukakan oleh Sir Prancis Galton. Berdasarkan variabel independen dan dependen tersebut, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut:

#### **Persamaan I**

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Komunikasi

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

e = Standar Error

#### **Persamaan II**

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Komunikasi

X3 = Lingkungan Kerja

X4 = Kepuasan Kerja

e = Standar Error

### 3.7.3 Pengujian Hipotesis

#### a) Uji Regresi secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara melakukan uji F adalah sebagai berikut:

1) Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikan) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0.05 pada output. Untuk mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol ( $H_0$ ):

1. Apabila signifikan  $> 0.05$  maka keputusannya adalah menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ .

2. Apabila signifikansi  $< 0.05$  maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

b) Membandingkan nilai statistik F hitung dengan nilai F table: 64

1. Apabila nilai statistic F hitung < nilai statistic F table, maka H0 diterima.
2. Apabila nilai statistic F hitung > nilai statistic F table, maka H0 ditolak.

Rumus uji F adalah:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

c) Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan.

d) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan ( $R^2$ ) pada intinya bertujuan untuk mengukur besarnya kontribusi variasi X terhadap variasi Y. Nilai koefisien determinan antara 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Umum PDAM Gowa**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Gowa**

Sebagai sarana pemenuhan kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota Sungguminasa dan penduduk Kabupaten Gowa, maka pada Tahun 1980 satu unit pengelola air bersih mulai didirikan oleh Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum cabang Dinas Kabupaten Gowa dimana pengolahan dan pengawasannya dilaksanakan oleh Proyek Pengelolaan Sarana Air Bersih (PPSAB) Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan kapasitas produksi air bersih 10 lt/dtk.

Pada tahun 1981 unit pengolahan air di Kabupaten Gowa mulai memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota Sungguminasa, hingga pada Tahun 1982 tanggal 8 September dengan adanya berita acara penyerahan ASSET pemerintah pusat oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia kepada pemerintah daerah tingkat II Kabupaten Gowa, bersama itu pula unit pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Gowa dimana pengelola dan tanggung jawab masih tetap pada PPSAB Provinsi Sulawesi Selatan dengan mengangkat pegawai bagi BPAM dimaksud dan memperbantukan 3 orang Pegawai Negeri Sipil dari Pemerintah Daerah Tingkat II Gowa.

Sejalan dengan perkembangan pembangunan kabupaten Dati II Gowa, kebutuhan air bersih masyarakat kota bertambah besar, sehingga dengan kapasitas produksi 10 lt/detik ternyata sudah tidak mencukupi lagi. Oleh karena itu, PPSAB Privinsi Sulawesi Selatan mengajukan proposal pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih sebanyak 20 lt/detik.

Pada Tahun 1985/1986 rencana penambahan kapasitas dapat direalisasikan dengan terlaksananya pembangunan instalansi pengolahan Air tersebut yang berlokasi di kampung Cambaya Kelurahan Sungguminasa. Pada Tahun 1988 oleh pemerintah Daerah tingkat II Goa menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1988 tanggal 15 Maret 1988 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Dati II Gowa. Karena unit pengolahan air bersih telah ada di Kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelolaan Air Minum milik Direktorat Jendral Cipta Karya Departemen PU Cabang Dinas Kabupaten Gowa.

Oleh karena itu, Pemerintah Daerah Tingakt II Gowa mengusulkan kepada pemerintah pusat untuk penyerahan pengelolaan Badan tersebut kepada Pemerintah Daerah tingkat II Gowa sehingga pada Tahun 1991 tepatnya tanggal 23 Februari, dengan terbitnya SK Menteri P.U dengan Nomor : 75/KPTS/1991. Tanggal 9 Februari 1991 tentang Penyerahan Pengelolaan Prasarana dan Sarana Air Bersih di Kabupaten Dati II Gowa, terlaksanalah penandatanganan berita acara penyerahan pengolahan prasaranan dan sarana Pengelolaan Air Minum Kabupaten Gowa menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Dati II Gowa.

#### 4.1.2 Profil PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

##### 4.1.2.1 Letak Geografis

Kabupaten Gowa berada pada 119.3773° Lintang Selatan. Kabupaten yang berada di daerah selatan dari Sulawesi Selatan merupakan daerah otonom ini, di sebelah Utara berbatasan dengan kota Makassar dan Kabupaten Maros. Di sebelah Timur berbatasan dengan kabupaten Sinjai, Bulukumba dan Bantaeng. Di sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Takalar dan Jeneponto sedangkan di bagian Baratnya dengan Kota Makassar dan Takalar.

##### 4.1.2.2 Wilayah Administrasi

Luas wilayah kabupaten Gowa adalah 1.883,33 km<sup>2</sup> atau sama dengan 3,01% dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Wilayah Kabupaten Gowa terbagi dalam 18 kecamatan dengan jumlah Desa/Kelurahan definitif sebanyak 167 dan 726 Dusun/Lingkungan. Wilayah Kabupaten Gowa sebagian besar berupa dataran tinggi berbukitbukit, yaitu sekitar 72,26% yang meliputi 9 kecamatan yakni Kecamatan Parangloe, Manuju, Tinggimoncong, Tombolo Pao, Parigi, Bungaya, Bontolempangan, Tompobulu dan Biringbulu. Selebihnya 27,74% berupa dataran rendah dengan topografi tanah yang datar meliputi 9 Kecamatan yakni Kecamatan Somba Opu, Bontomarannu, Pattallassang, Pallangga, Barombong, Bajeng, Bajeng Barat, Bontonompo dan Bontonompo Selatan. Dari total Luas Kabupaten Gowa, 35,30% mempunyai kemiringan tanah di atas 40 derajat, yaitu pada wilayah Kecamatan Parangloe, Tinggimoncong, Bungaya, Bontolempangan dan Tompobulu.



#### 4.1.2.3 Tujuan dan Fungsi

Tujuan Pendirian PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa menurut Pasal 5 Peraturan daerah kabupaten Tingkat II Gowa Nomor 11 Tahun 1988 Tanggal 15 Maret 1988 antara lain:

- a) Turut serta melaksanakan pembangunan Daerah.
- b) Melaksanakan pembangunan ekonomi nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat menuju masyarakat adil dan makmur beradaskan Pancasila.

Fungsi PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa adalah mengusahakan penyediaan air bersih untuk kebutuhan Masyarakat di Kabupaten Gowa dan sekitarnya. Dalam rangka menjalankan fungsi tersebut, kegiatan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa meliputi.

- a) Mengolah sumber air untuk memperoleh air bersih dan menyalurkan kepada pelanggan.
- b) Membangun jaringan distribusi dan transmisi dalam rangka mengoptimalkan penyaluran air bersih kepada masyarakat di wilayah kerjanya.
- c) Melakukan pemeliharaan jaringan distribusi dan transmisi untuk menekan kebocoran/ kehilangan.

#### 4.1.2.4 Visi dan Misi PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gowa mempunyai Visi yaitu menjadi PDAM yang mandiri Profesional yang mengutamakan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang prima kepada Masyarakat.

Adapun Misi dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yaitu :

- a) Pengelolaan perusahaan yang maju, Kuat dan Sehat dari segi manajemen maupun finansial
- b) Peningkatan kemampuan SDM yang cerdas, terampil dan berperilaku yang di dukung oleh iklim dan lingkungan kerja yang sehat.
- c) Peningkatan pelayanan air minum terhadap kualitas, kuantitas dan kontinuitas serta keterjangkauan daya beli masyarakat peningkatan kesejahteraan karyawan.

#### 4.1.2.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki unit-unit organisasi untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Berdasarkan garis wewenang dan tanggung jawab di dalam struktur organisasi, maka dapat diketahui kepada siapa seorang pegawai bertanggung jawab atas tugasn yang dikerjakan.

Struktur organisasi juga merupakan penyediaan lingkungan kerja yang tepat sesuai dengan keahlian dan kecakapan masing-masing karyawan. Tujuan

struktur organisasi adalah untuk mendapatkan sistem kerja sama yang baik dan berguna bagi perusahaan. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sebaik-baiknya maka dalam pelaksanaannya, karyawan harus memiliki koordinasi, yaitu kontak dan keselarasan diantara karyawan.

Struktur organisasi dan tata kerja Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa di tetapkan dengan surat keputusan Bupati Gowa Nomor 810/XII/2023 Tanggal 31 Desember 2023 yang diperbaharui dengan peraturan Bupati Gowa Nomor 12 Tahun 2007 Tanggal 18 November 2007. Struktur organisasi terdiri atas badan Pengawas, Dewan Direksi ( Direktur Utama, Direktur Umum dan keuangan, dan Direktur Teknik), dan bagian-bagian (Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Perencanaan Teknik, dan Bagian Transmisi dan Distribusi).

Berikut ini adalah pemaparan singkat mengenai Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

a. Badan Pengawas

Badan Pengawas PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa di angkat dengan Surat Keputusan Bupati Gowa dengan susunan berikut :

- a) Ketua : Drs. H. Baharuddin Mangka, M.Si
- b) Sekertaris : Iriansyah Masiga, S.E.
- c) Anggota : Drs. Majid Basoleng

b. Direksi

Direktur Utama PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa di angkat dengan Surat Keputusan Bupati Gowa Nomor 207/2023 Tanggal 1 April 2023. Sedangkan Direktur Teknik diangkat dengan Surat Keputusan Bupati Gowa dengan Nomor 118/1/2024 tanggal 21 Januari 2024 dengan susunan sebagai berikut:

- a) Direktur Utama : H. Hasanuddin Kamal, S.H., M.H.
- b) Direktur umum dan keuangan : H. Sadar Ahdar, S.Sos., M.Si.
- c) Direktur Teknik : Irianto Razak, S.E., M.H.

4.1.2.6 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

Uraian tugas dan tanggung jawab karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa sebagai berikut:

- a. Tugas dan Tanggung Jawab Bupati tidak diperinci karena Bupati merupakan pemilik dari PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang memegang kekuasaan tertinggi terhadap perusahaan tersebut.
- b. Tugas dan Tanggung Jawab Badan Pengawas :
  - a) Pada perusahaan daerah dibentuk badan pengawas yang bertanggung jawab kepada Bupati.

- b) Badan Pengawas bertugas untuk melaksanakan pengawasan pengelolaan perusahaan daerah termasuk pelaksanaan rencana kerja perusahaan.
  - c) Badan Pengawas mempunyai wewenang melihat buku-buku dan surat-surat serta dokumen-dokumen lainnya, memeriksa kekayaan perusahaan daerah.
  - d) Meminta penjelasan dari direksi mengenai segala persoalan yang menyangkut pengelolaan perusahaan daerah.
  - e) Meminta direksi atau pejabat lainnya dengan pengetahuan direksi untuk menghadiri rapat badan pegawai.
  - f) Menghadiri rapat direksi dan memberikan pandangan terhadap hal-hal yang dibicarakan.
- c. Tugas dan Tanggung Jawab Direksi yaitu :
- a) Direksi secara bersama-sama dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati atas semua tindakan dan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada Direksi melalui Badan Pengawas.
  - b) Direksi melaksanakan kebijaksanaan umum perusahaan yang ditetapkan dalam peraturan kepegawaian di lingkungan perusahaan.
  - c) Direksi menerapkan kebijakan pokok dan sasaran perusahaan meliputi rencana kerja dan rencana anggaran pendapatan dan belanja.

- d. Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama yaitu :
- a) Tanggung jawab administratif fungsional perusahaan kepada Bupati.
  - b) Mengadakan rapat pada waktu-waktu tertentu untuk membahas secara menyeluruh penyelenggaraan perusahaan.
  - c) Rapat dipimpin oleh Direktur utama dan apabila berhalangan untuk menjalankan tugas pekerjaan tersebut maka yang bersangkutan serang penggantinya, salah satu anggota direksi yang ada.
  - d) Menetapkan kebijakan perusahaan jangka pendek dan jangka panjang.
  - e) Mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menyerahkan kuasa kepada seorang staf yang ditunjuk.
  - f) Membuat laporan berkala tentang kegiatan perusahaan dan laporan realisasi anggaran kepada Bupati/Badan Pengawas PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
- e. Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Umum dan Keuangan yaitu :
- a) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan bagian umum, bagian Sumber Daya Manusia, bagian hubungan Masyarakat dan hukum, serta bagian keuangan.
  - b) Mengkoordinasikan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
  - c) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan pengelolaan dan perlengkapan.

- d) Mengendalikan uang pendapatan hasil penagih penjualan air dan pengolahan air limbah dari langganan.
- e) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama.
  
- f. Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Teknik yaitu :
  - a) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan di bagian perencanaan teknik, bagian produksi dan distribusi, serta bagian teknologi informasi dan pengolahan data.
  - b) Mengkoordinasikan kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahanbahan kimia.
  - c) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi, sumber air tanah dan sarana air limbah.
  - d) Melaksanakan tugas lain yang di berikan direktur utama.
  
- g. Karyawan Bagian Langganan
  - a) Menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja perusahaan;
  - b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari subag penagihan, subag pembaca meter dan subag pengaduan langganan,
  - c) Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka meningkatkan produktivitas dab pengembangan karier bawahan;
  - d) Menyelenggarakan pemasaran, pelayanan langganan, dan mengkoordinir penagihan rekening air dan non air;

- e) Menyelenggarakan fungsi-fungsi pelayanan langganan, pengelolaan rekening;
  - f) Senantiasa mengupayakan suasana kerja harmonis dan dinamis;
  - g) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direksi.
- h. Subag penagihan Langganan
- a) Menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja perusahaan;
  - b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari bawahan;
  - c) Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karier bawahan;
  - d) Membuat daftar tagihan piutang langganan;
  - e) Mengkoordinir penagihan piutang langganan;
  - f) Membuat daftar pemutusan sambungan langganan;
  - g) Membuat laporan piutang langganan;
  - h) Senantiasa mengupayakan suasana kerja yang harmonis dan dinamis;
  - i) Subag penagihan dikepalai seorang kepala sub yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada kepala bagian langganan.
  - j) Melaksanakan tugas-tiga lain yang diberikan oleh direksi.



i. Subag Pembaca Meter

- a) Menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja perusahaan;
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari bawahan;
- c) Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karier bawahan;
- d) Mengkoordinir pembaca meter;
- e) Menginventaris daftar sambungan langganan baru;
- f) Menginventaris daftar kerusakan meter air pelanggan;
- g) Membuat laporan hasil pembacaan meter pelanggan;
- h) Senantiasa mengupayakan suasana kerja yang harmonis dan dinamis;
- i) Subag pembaca meter dikepalai oleh seorang kepala sub yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada kepala bagian langganan;
- j) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direksi.

j. Subag Pengaduan Langgan

- a) Menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja perusahaan;
- b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari bawahan;
- c) Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan karier bawahan;

- d) Menciptakan dan menjaga hubungan yang harmonis terhadap pelanggan maupun masyarakat;
  - e) Menerima laporan pengaduan pelanggan kemudian melanjutkan laporan pengaduan pelanggan tersebut ke bagian-bagian terkait untuk ditindaklanjuti;
  - f) Mengadakan penyuluhan dan informasi kepada masyarakat terhadap penggunaan air bersih, dan tarif sosialisasi peraturan perusahaan;
  - g) Mengadakan koordinasi dengan bagian-bagian lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
  - h) Senantiasa mengupayakan suasana kerja yang harmonis dan dinamis;
  - i) Melakukan tugas-tugas lain yang diberikan oleh direksi;
  - j) Subag pengaduan langganan dikepalai oleh seorang kepala sub yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada kepala bagian langganan;
- k. Karyawan Unit Pelayanan
- a) Menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja perusahaan;
  - b) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari bawahan;
  - c) Membina dan memotivasi bawahan dalam rangka peningkatan produktivitas dan pengembangan karier bawahan;
  - d) Menyelenggarakan pemasaran, pelayanan langganan, dan mengkoordinir penagih rekening air dan non air;

- e) Menyelenggarakan fungsi-fungsi pelayanan langganan, pengelolaan rekening;
- f) Mengevaluasi rencana kerja jangka pendek dan jangka panjang perusahaan khususnya di unit masing-masing terutama yang menyangkut pengembangan operasional perusahaan;
- g) Mengevaluasi dan menilai kegiatan pelaksanaan tugas operasional perusahaan di lingkup unit masing-masing serta memberikan rekomendasi guna pengembangan dan penyempurnaan;
- h) Melakukan penelitian dan menganalisa suatu kegiatan dalam upaya perbaikan meningkatkan perbaikan yang telah ada;
- i) Mengadakan koordinasi dengan bagian-bagian lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- j) Senantiasa mengupayakan suasana kerja yang harmonis dan dinamis;
- k) Kepala unit pelayanan dikepalai oleh seorang unit yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada kepala bagian langganan.

## **4.2 Identitas Responden**

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuesioner yang disebarkan oleh penulis yang berisikan mengenai jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir dan lama berkerja.

Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan di bawah ini:

#### 4.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden karyawan yang ada pada Perumda Tirta Jeberang Kabupaten Gowa, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	54	38
2	Perempuan	88	62
<b>Jumlah</b>		142	100

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa jika dilihat dari jenis kelamin responden karyawan yang ada pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yaitu sebanyak 54 orang dengan persentase 38% berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 88 orang dengan persentase 62% berjenis kelamin perempuan.

#### 4.2.2 Umur

Umur merupakan suatu tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan tentang apa yang tidak dan yang harus dilakukan. Penyajian data responden berdasarkan usia pada P Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel 4.2.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
21 s/d 30 Tahun	47	33,1
31 s/d 40 Tahun	63	44,4
41 s/d 50 Tahun	22	15,5
> 50 Tahun	10	7
<b>Jumlah</b>	142	100

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2024

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa usia responden yang paling banyak ialah pada usia 31-40 tahun dengan 63 responden atau 44,4%, kemudian di urutan kedua ialah pada usia 21-30 tahun dengan 47 responden atau 33,1%, selanjutnya pada usia 41-50 tahun dengan 15,5%, dan yang paling sedikit ialah pada usia >50 tahun dengan 10 responden atau 7,0%.

#### 4.2.3 Tingkat Pendidikan

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan terakhir pada P Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel 4.2.3 sebagai berikut:

**Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan responden**

<b>No</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	SMA/SLTA	10	7
2	Diploma	8	5,6
3	S1	110	77,5

4	S2	14	9,9
<b>Jumlah</b>		142	100

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2024

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang paling dominan ialah S1 dengan 110 responden atau 77,5% dan yang paling sedikit ialah Diploma dengan 8 responden atau 5,6%.

#### 4.2.4 Masa Kerja

Penyajian responden berdasarkan lama bekerja pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

**Tabel 4. 4 Masa Bekerja Responden**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<5 Tahun	77	54,2
6 s/d 10 Tahun	36	25,4
11 s/d 20 Tahun	18	12,7
21 s/d 30 Tahun	10	7
> 30 Tahun	1	0,7
<b>Jumlah</b>	142	100

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2024

Dari tabel 4.4. menunjukkan bahwa masa bekerja responden yang paling banyak adalah <5 tahun dengan 77 responden atau 54,2%, kemudian pada 6-10 tahun dengan 36 responden atau 25,4%, kemudian jumlah responden yang lama bekerja paling sedikit ialah > 30 tahun dengan 1 responden atau 0,7%.

### 4.3 Hasil Analisis dan Olah Statistik

Data primer atau kuesioner diolah dengan bantuan program SPSS versi 21.0, berikut ini adalah hasil analisis data:

#### 4.3.1 Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%. Seluruh pertanyaan dinyatakan valid, apabila Apabila r hitung > r tabel dengan nilai ketetapan sebesar 0,138. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Hasil uji validitas pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa**

Variabel	Indikator	Hitung	Tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0.578	0.138	Valid
	X1.2	0.256	0.138	Valid
	X1.3	0.607	0.138	Valid
	X1.4	0.687	0.138	Valid
	X1.5	0.740	0.138	Valid
Komunikasi	X2.1	0.933	0.138	Valid
	X2.2	0.884	0.138	Valid
	X2.3	0.777	0.138	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.761	0.138	Valid
	X3.2	0.835	0.138	Valid
	X3.3	0.705	0.138	Valid
	X3.4	0.811	0.138	Valid
	X3.5	0.695	0.138	Valid
	X3.6	0.712	0.138	Valid
	X3.7	0.701	0.138	Valid

	X3.8	0.844	0.138	Valid
Kepuasan Kerja	X4.1	0.775	0.138	Valid
	X4.2	0.742	0.138	Valid
	X4.3	0.825	0.138	Valid
	X4.4	0.862	0.138	Valid
	X4.5	0.846	0.138	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.606	0.138	Valid
	Y.2	0.644	0.138	Valid
	Y.3	0.676	0.138	Valid
	Y.4	0.718	0.138	Valid
	Y.5	0.654	0.138	Valid
	Y.6	0.710	0.138	Valid
	Y.7	0.723	0.138	Valid
	Y.8	0.662	0.138	Valid
	Y.9	0.812	0.138	Valid

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan memiliki *corrected-total correlation* (r-hitung) > r-tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan  $n = 142$ . Sehingga yang menjadi acuan adalah 142. Oleh karena itu, nilai r-tabel = 0,138 membuktikan bahwa seluruh item dalam penelitian ini dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.



#### 4.3.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji akurasi dan ketetapan dari pengukurannya. Menurut Iman Ghozali, variabel dikatakan Reliabel apabila nilai *conbach's alpha* > 0.70. Berikut penyajian tabelnya:

**Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas pegawai Perumda Tirta Jeneberang  
Kabupaten Gowa**

<b>Variabel</b>	<b>Conbach's Alpha</b>	<b>Constanta</b>	<b>N Of Items</b>
Motivasi (X1)	0.712	0.7	5
Komunikasi (X2)	0.834	0.7	3
Lingkungan Kerja (X3)	0.895	0.7	8
Kepuasan Kerja(X4)	0.868	0.7	5
Kinerja Pegawai (Y)	0.859	0.7	9

Pada tabel 4.6 dapat dilihat hasil *output* SPSS 21.0 menunjukkan bahwa *cronbach's Alpha* variabel (X1)  $0,712 > 0,70$ , variabel (X2)  $0,834 > 0,70$ , variabel (X3)  $0,895 > 0,70$ , variabel (X4)  $0,868 > 0,70$ , variabel (Y)  $0,859 > 0,70$ . Hal ini dapat dikatakan seluruh pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan *reliable* (dapat diandalkan) sehingga selanjutnya item masing-masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

## 1. Uji asumsi klasik

### a. Uji multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear berganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya atau semua variabel bebas lain sama dengan nol.

Teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan melihat *variabel inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* > 0,1 (10%) dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya. Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada tabel 4.7 dan tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.7 Persamaan I Uji multikolinearitas**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.535	1.867
X2	.377	2.652
X3	.286	3.495

a. Dependent Variable: Y

**Tabel 4.8 Persamaan II Uji multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	.535	1.868
X2	.376	2.656
X3	.212	4.726
X4	.460	2.174

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.7 dan tabel 4.8 terlihat bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas lebih kecil dari nilai 10, dan nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,1. Hal ini berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Dalam penelitian ini cara yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah uji Durbin Watson (DW Test), hasil pengujian korelasi dapat dilihat berikut ini:

**Tabel 4.9 Persamaan I Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.530	1.504	1.958

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian uji autokorelasi pada persamaan I dilakukan dengan *Durbin-Watson (DW test)* menunjukkan nilai sebesar 1,958. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel sebanyak 142 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3). Oleh karena nilai *DW Test* sebesar 1,958 lebih besar dari batas atas (du) 1,7691 dan kurang dari  $4 - 1,7691$  (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative atau dengan kata lain tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 4.10 Persamaan II Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 <sup>a</sup>	.350	.331	2.660	2.022

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian uji autokorelasi pada persamaan II dilakukan dengan *Durbin-Watson (DW test)* menunjukkan nilai sebesar 2,022. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05 dengan jumlah sampel sebanyak 142 (n) dan jumlah variabel independen 4 (k=4). Oleh karena nilai *DW Test* sebesar 1,958 lebih besar dari batas atas (du) 1,7840 dan kurang dari  $4 - 1,7840$  (4-du), maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negative atau dengan kata lain tidak terdapat autokorelasi.

c. Uji Heteroskodastisitas

Uji Heteroskodastisitas dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel dependen. Model reresi yang baik adalah model yang

tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.11 Persamaan I Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.919	1.468		4.031	.000
1 X1	.022	.086	.021	.261	.037
X2	-.062	.141	-.041	-.436	.051
X3	.464	.067	.753	6.973	.028

a. Dependent Variable: Y

Dalam hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel X1 dan variabel X3 kurang dari 0,05 yaitu masing-masing 0,037 dan 0,028. Sedangkan variabel X2 memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,051. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4.12 Persamaan II Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	23.609	2.746	8.597	.000	
1	X1	-.196	.152	-.121	-1.286	.020
	X2	.275	.250	.123	1.100	.027
	X3	-.110	.137	-.120	-.801	.068
	X4	.973	.151	.656	6.462	.049

a. Dependent Variable: Y

Dalam hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel X1, variabel X2 dan variabel X4 kurang dari 0,05 yaitu masing-masing variabel X1 0,020, variabel X2 0,027 dan variabel X4 0,049. Sedangkan variabel X3 memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 yaitu 0,068. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang digunakan dalam model regresi ini adalah uji statistic dengan non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Nilai signifikansi dari residual yang terdistribusi secara normal adalah jika nilai *asympt. Sig (2- tailed)* lebih dari  $\alpha = 0,05$ .

**Tabel 4.13 Persamaan I Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48470663
	Absolute	.123
Most Extreme Differences	Positive	.123
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.463
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada persamaan I, menunjukkan bahwa data variabel motivasi kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja menunjukkan data yang berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* adalah 1.463 yang mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

**Tabel 4.14 Persamaan I I Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63768059
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.099
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		1.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan pada persamaan II, menunjukkan bahwa data variabel motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja menunjukkan data yang berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai *Kolmogorov- Smirnov (K-S)* pada persamaan II adalah 1.177 yang mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15 Persamaan I Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.919	1.468	4.031	.000
1	X1	.022	.086	.021	.037
	X2	-.062	.141	-.041	.051
	X3	.464	.067	.753	6.973

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan I regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 5.919 + 0,022 X1 + (-0,062) X2 + 0,464 X3 + e$$



Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta diatas sebesar 5.919 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Motivasi Kerja), X2 (Komunikasi), X3 (*Lingkungan Kerja*) konstan (tidak mengalami perubahan), maka Kinerja karyawan sebesar 5.919.
- b. Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,022.
- c. Komunikasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar -0,062.
- d. Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,464.

**Tabel 4.16 Persamaan II Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	23.609	2.746	8.597	.000	
1	X1	-.196	.152	-.121	-1.286	.020
	X2	.275	.250	.123	1.100	.027
	X3	-.110	.137	-.120	-.801	.068
	X4	.973	.151	.656	6.462	.049

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan II regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 23.609 + (-0,196) X1 + 0,275X2 + (-0,110) X3 + 0,973 X4 + e$$

Hasil dari analisis tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta diatas sebesar 23.609 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (*Motivasi Kerja*), X2 (*Komunikasi*), X3 (*Lingkungan Kerja*) dan X4 (*Kepuasan Kerja*) konstan (tidak mengalami perubahan), maka Kinerja karyawan sebesar 23.609.
- b. Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,196.
- c. Komunikasi (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,275.
- d. Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar -0,110.
- e. Kepuasan Kerja (X4) memiliki nilai koefisien sebesar 0,973.

### 3. Pengujian Hipotesis

- a. Uji F (uji simultan)

Untuk mengetahui bahwa stress kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji statistik F. Adapun hasil Uji statistik f dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.17 Persamaan I Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	366.363	3	122.121	53.999	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	312.095	138	2.262		
Total	678.458	141			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan nilai f hitung 53.999 dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja secara bersamasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.18 Persamaan I I Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	521.734	4	130.434	18.430	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	969.597	137	7.077		
Total	1491.331	141			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

Berdasarkan Tabel 4.18 menunjukkan nilai f hitung 18.430 dengan tingkat probabilitas 0,000. Karena tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, komunikasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersamasama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji T (uji parsial)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Apabila hasil perhitungan t-hitung lebih besar dari

t-tabel ( $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.19 Persamaan I Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.919	1.468	4.031	.000
1	X1	.022	.086	.021	.037
	X2	-.062	.141	-.041	.051
	X3	.464	.067	.753	6.973

Analisis uji-t pada Tabel diatas untuk variabel motivasi kerja, nilai t-hitungnya sebesar 0,261. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,037 < 0,05$  artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel komunikasi internal menunjukkan nilai t-hitungnya sebesar -0,436. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,051 > 0,05$  artinya variabel komunikasi internal tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t-hitungnya sebesar 6.973. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,028 < 0,05$  artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.20 Persamaan II Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	23.609	2.746	8.597	.000	
	X1	-.196	.152	-.121	-1.286	.020
1	X2	.275	.250	.123	1.100	.027
	X3	-.110	.137	-.120	-.801	.068
	X4	.973	.151	.656	6.462	.049

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel motivasi kerja, nilai t-hitungnya sebesar -1,286. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,020 < 0,05$  artinya variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel komunikasi internal menunjukkan nilai t-hitungnya sebesar 1,100. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,027 < 0,05$  artinya variabel komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitungnya sebesar -0,801. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,68 > 0,05$  artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t-hitungnya sebesar 6.462. Adapun nilai signifikansinya yaitu  $0,049 < 0,05$  artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel yang akan dianalisis. Adapun hasil korelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.21 Persamaan I Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.530	1.504	1.958

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh R *Square* sebesar (0,540) atau senilai 54% tersebut mengindikasikan bahwa nilai dari kinerja pada perusahaan multinasional dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel dependennya yaitu motivasi kerja, komunikasi internal dan lingkungan kerja sedangkan 46% sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

**Tabel 4.22 Persamaan II Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 <sup>a</sup>	.350	.331	2.660	2.022

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

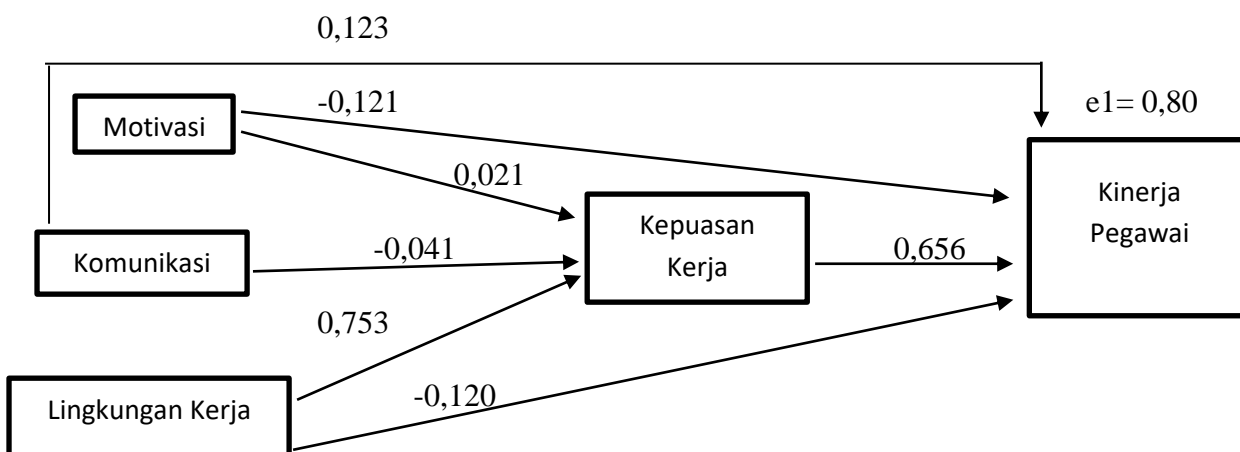
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh R *Square* sebesar (0,350) atau senilai 35% tersebut mengindikasikan bahwa nilai dari kinerja pada perusahaan multinasional dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel dependennya yaitu motivasi kerja, komunikasi internal, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sedangkan 65% sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian.

#### 4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada proses penelitian digunakan untuk mengevaluasi hubungan hipotesis dan menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Berikut model diagram jalur untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel:

**Diagram Jalur Model**



Gambar 4.1 Diagram Jalur Model

**1. Pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja**

**karyawan:** diketahui pengaruh langsung yang diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar (- 0,121). Sedangkan pengaruh tidak langsung motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta (motivasi terhadap kepuasan kerja) dengan nilai beta (kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:  $0,021 \times 0,656 = 0,0138$ ).

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar (- 0,121) dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0138 maka memiliki arti bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Maka, berkesimpulan bahwa secara langsung motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**2. Pengaruh komunikasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja**

**karyawan:** diketahui pengaruh langsung yang diberikan komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,123. Sedangkan pengaruh tidak langsung komunikasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta (komunikasi terhadap kepuasan kerja) dengan nilai beta (kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:  $(-0,041) \times 0,656 = (-0,026)$ ).

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar 0,123 dan pengaruh tidak langsung sebesar (-0,026) maka memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung. Maka, berkesimpulan bahwa secara tidak langsung komunikasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



**3. Pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:** diketahui pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( - 0,120). Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta (lingkungan terhadap kepuasan kerja) dengan nilai beta (kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:  $0,753 \times 0,656 = 0,492$ ).

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui pengaruh langsung sebesar (- 0,120) dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,492 maka memiliki arti bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Maka, berkesimpulan bahwa secara langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.5 Pembahasan

Dalam penelitian ini, terdapat dua persamaan yakni persamaan pertama terdiri dari variabel motivasi (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (Y). Adapun persamaan kedua yakni variabel motivasi (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan kepuasan kerja (X4) serta kinerja pegawai (Y).

**Tabel 4.23 Hasil Analisis Pengaruh Hubungan Antar Variabel**

Hubungan Variabel	Signifikan	Keterangan
H1	0,037	Signifikan secara positif
H2	0,051	Tidak signifikan

H3	0,028	Signifikan secara positif
H4	0,020	Signifikan secara negatif
H5	0,027	Signifikan secara positif
H6	0,068	Tidak signifikan
H7	0,049	Signifikan secara positif
H8	Secara langsung motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	
H9	Secara tidak langsung komunikasi melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	
H10	Secara langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi variabel motivasi lebih kecil dari 5% (0,05). Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Variabel motivasi kerja menjadi

berpengaruh terhadap kepuasan kinerja hal ini disebabkan bahwa setiap pegawai memiliki target yang mesti dicapai sehingga menjadikan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan membuat pegawai lebih bersemangat akan target yang mesti dicapai. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadel Mochammad (2022), Rivaldo (2021), Rahmanita (2021), Sembiring (2021), Purwandi (2020), dan Hendri (2020).

## **2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi variabel komunikasi lebih besar dari 5% (0,05). Namun hal ini disebabkan karena adanya target yang dicapai oleh setiap karyawan sehingga tidak ada waktu atau saling bertukar pikiran baik antara atasan dengan karyawan maupun antara sesama karyawan.

Komunikasi yang baik memudahkan semua karyawan tanpa terkecuali untuk saling bertukar pendapat atau gagasan sehingga memudahkan pekerjaan masing-masing karyawan. Namun hal ini tidak sejalan teori yang diungkapkan karena komunikasi tidak berjalan dengan baik sehingga kepuasan kerja pegawai sangat minim atau tidak ada.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian-penelitian yang dijadikan acuan dalam menyusun naskah ini. Penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan Hendri Sembiring (2020), Purwandi (2020), dan Rivaldo (2021)

berbanding terbalik dengan penelitian ini, karena penelitian terdahulu semua variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel terikat.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil analisis, maka hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yakni variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perumda Jeneberang Kabupaten Gowa. Dalam suatu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik maka karyawan atau pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan segala tugas ataupun kewajibannya. Suatu perusahaan dikatakan baik apabila semua karyawan tanpa terkecuali dalam melaksanakan kegiatannya baik secara secara optimal maupun sehat, aman ,dan nyaman.

Menurut Nitisemito (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu wilayah alami yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja bisa memengaruhi pekerjaan saat melakukan kerjanya masing-masing sehingga dapat mendukung tugas-tugas itu dilakukan dengan waktu yang lama dan juga bisa menunda waktu *dateline* yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja seseorang apabila lingkungan kerja kotor pasti karyawan lebih merasa kurang senang saat mereka melakukan pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh fadel (2022) dan Hendri (2020), yang dimana variabel lingkungan berpengaruh terhadap masing-masing variabel terikat atau variabel Y.

#### **4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil analisis dan berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi variabel motivasi lebih kecil dari 5% (0,05). Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sehingga variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kinerja hal ini disebabkan bahwa setiap pegawai memiliki target yang mesti dicapai sehingga menjadikan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan membuat pegawai tertekan akan target yang mesti dicapai.

Menurut Prawirosentoro (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah tindakan perilaku kerja dalam berbagai faktor interen maupun eksteren sebagai pendorong untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Adapun faktor interen yang dimaksud yakni salah satunya motivasi, sehingga pada penelitian ini faktor motivasi mempengaruhi pada kinerja pegawai di Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Adapun pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadel Mochammad (2022), Rivaldo (2021), Rahmanita (2021), Sembiring (2021), Purwandi (2020), dan Hendri (2020). Karena variabel motivasi dipenelitian terdahulu memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

#### **5. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil analisis serta berbagai pengujian, maka dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perumda tirta jeneberang kabupaten gowa. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi variabel komunikasi lebih kecil dari 5% (0,05). Komunikasi internal sendiri adalah komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi dan faktor yang sangat vital dalam penyampaian suatu pesan. Oleh sebab itu, komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

Komunikasi yang baik memudahkan semua karyawan tanpa terkecuali untuk saling bertukar pendapat atau gagasan sehingga memudahkan pekerjaan masing-masing karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan karena komunikasi tidak berjalan dengan baik sehingga kepuasan kerja pegawai sangat minim atau tidak ada.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian-penelitian yang dijadikan acuan dalam menyusun naskah ini. Penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan Hendri Sembiring (2020), Purwandi (2020), dan Rivaldo (2021),

karena penelitian terdahulu semua variabel komunikasi berpengaruh terhadap variabel terikat yakni variabel kinerja pegawai.

#### **6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil analisis yang melalui berbagai pengujian, maka variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Hal disebabkan karena nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja lebih besar dari 5% atau 0,05.

Menurut Sofyan (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan wilayah kerja didalamnya terdapat karyawan yang beraktivitas melakukan pekerjaannya masing-masing. Adapun suasana di lingkungan yang diinginkan para karyawan perusahaan bersih dan segar agar tugas dan pekerjaan sehari-hari dikerjakan dengan senang hati dan lebih cepat menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang diungkapkan oleh fadel (2022) dan Hendri (2020), yang dimana variabel lingkungan berpengaruh terhadap masing-masing variabel terikat atau variabel Kinerja Pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

#### **7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan hasil analisis yang melalui berbagai pengujian, maka variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Hal disebabkan karena nilai signifikansi dari variabel kepuasan kerja lebih kecil dari 5% atau 0,05.

Kepuasan kerja pegawai sangat memengaruhi kinerja para pegawai di Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. Hal ini dikarenakan bahwa kepuasan kinerja pegawai baik berupa hasil yang didapatkan dalam hal ini target yang dicapai dalam setiap tahunnya tinggi sehingga memberikan kontribusi pada peningkatan suatu perusahaan. Kepuasan kerja pegawai terdiri dari kualitas pegawai, ketepatan waktu dan efisiensi dalam pengerjaan suatu proyek.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadel (20220) dan Siagian (2021). Penelitian ini didukung dengan teori yang diungkapkan oleh Sinambela (2019) yang menyatakan bahwa perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi, serta merupakan keberhasilan suatu lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Philpott (2019) menyatakan bahwa untuk mencapai target yang dicapai perlu perbaiki kinerja seperti strategi dan efektivitas organisasi dan memastikan perbaikan secara berkelanjutan dalam kinerja individu maupun tim.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis dan pengujian yang diperoleh dari penelitian mengenai Pengaruh motivasi, motivasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Jenebrang Kabupaten Gowa. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, maka berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis pertama diterima.
2. Variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perumda Tirta Jenebrang Kabupaten Gowa, maka berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis kedua di tolak.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Perumda Jeneberang Kabupaten Gowa, maka berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis ketiga diterima.

4. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, maka berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis keempat di tolak.
5. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada perumda tirta jeneberang kabupaten gowa, maka berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis kelima diterima.
6. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, maka berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis keenam di tolak.
7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, maka berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini hipotesis ketujuh di terima.
8. Terdapat pengaruh Secara langsung motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung komunikasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
10. Terdapat pengaruh Secara langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan hipotesis, penelitian ini meneliti terkait pengaruh motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai maka perusahaan perlu memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja pegawai secara rutin. Hal ini bisa berupa pemberian sertifikat, bonus, atau penghargaan lain yang dapat meningkatkan semangat kerja. Serta perlu adanya pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diadakan secara berkala untuk meningkatkan kompetensi pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan motivasi kerja mereka.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan mengadakan pelatihan komunikasi efektif bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam berkomunikasi, baik secara vertikal dengan atasan maupun secara horizontal dengan rekan kerja. Serta meningkatkan transparansi informasi

dalam organisasi sehingga pegawai merasa lebih terlibat dan memahami tujuan serta kebijakan perusahaan dengan jelas.

3. Hasil penelitian berdasarkan variabel lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini maka perusahaan perlu melakukan peningkatan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, dan lingkungan yang bersih dan aman. Menciptakan atmosfer kerja yang positif dengan membangun hubungan kerja baik antar pegawai, mengurangi konflik, dan meningkatkan kerjasama tim.
4. Hasil penelitian berdasarkan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini untuk meningkatkan kepuasan kerja maka perusahaan perlu mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja dan mendukung program kesehatan mental. Memberikan peluang pengembangan karir yang jelas dan terstruktur sehingga pegawai merasa memiliki prospek masa depan yang baik dalam perusahaan.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Prumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa secara signifikan.

**Keterbatasan Penelitian:**

1. Penelitian hanya dilkakukan di Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa dan melibatkan subjek penelitian dalam jumlah yang terbatas, yakni sebanyak 142 orang, sehingga hasilnya belum dapat digenerelisasikan pada kelompok subjek yang besar.
2. Kurangnya sikap kepedulian dan keseriusan dalam menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang ada. Masalah subjektivitas dari responden dapat mengakibatkan hasil penelitian ini rentan terhadap biasnyajawaban responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2012). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri* (4th ed.). Liberty.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I., & Fuad, F. (2013). *Structural equation modeling : teori, konsep, & aplikasi dengan program Lisrel 8.54*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 st ed.). Group, Media Pressindo.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 125–126. <https://doi.org/http://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866homepage>:
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. [http://ucs.sulselib.net//index.php?p=show\\_detail&id=90951](http://ucs.sulselib.net//index.php?p=show_detail&id=90951)
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 5(2), 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 2(1), 195–205. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>

- Lesmana, M. T., & Nasution, A. E. (2020). Analysis of Factors Affecting the Performance of Lecturers in Conducting Research: A Case Study on Private Universities in Medan. *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 33–44. <https://doi.org/10.32535/apjme.v3i2.845>
- Malhotra, N. (2016). *Marketing research: An applied orientation*. Pearson.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Susan (ed.); 2nd ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Moekijat, M. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung Pioner Jaya.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristic on Employee Job Satisfaction at PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.677>
- Robbins, S. P., & Timothy, J. A. (2013). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (CV Alfa





## **LAMPIRAN**

## Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

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

Assalamualaikum Wr.Wb

Perkenalkan nama saya Febriyanti Nugrahayu (A012221074) Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen (S2) Universitas Hasanuddin (UNHAS). Sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan untuk menyelesaikan tugas akhir/tesis. Penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa”. Oleh karena itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

#### **A. IDENTITAS RESPONDEN**

Isilah identitas diri bapak/ibu dengan keadaan yang sebenarnya :

- a. Nama Responden :
- b. Lama Bekerja : Tahun
- c. Umur : 1. 20 s/d 30 Tahun  
2. 31 s/d 40 Tahun  
3. 41 s/d 50 Tahun  
4. > 50 Tahun
- d. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki  
2. Perempuan
- e. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SLTA  
2. Diploma III  
3. S1  
4. S2

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban terdiri dari STS, TS, KS, S dan SS dengan keterangan sebagai berikut :

5. SS = Sangat Setuju
4. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
2. TS = Tidak Setuju
1. STS = Sangat Tidak Setuju

### A. Variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa ada kepuasan tersendiri apabila menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja					
2	Imbalan kerja seperti (gaji, bonus dan tunjangan) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja dengan baik.					
3	Saya mampu mencari cara dalam mengatasi kesulitan yang saya hadapi dalam menjalankan pekerjaan					
4	Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri					
5	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					

### B. Variabel Komunikasi (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan.					
2	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan.					
3	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai di Perumda Tirta Jeneberang					

### C. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Fasilitas kerja yang tersedia didalam Kantor Perumda Tirta Jeneberang saat ini sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja.					
2	Penerangan cahaya ruang yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat sayanyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya merasa nyaman dengan penggunaan warna dinding yang ada di ruangan kerja.					
5	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang tenang dan bebas dari suara bising.					
6	Saya merasa tenang dengan adanya petugas keamanan di lingkungan kantor Perumda Tirta Jeneberang membuat saya bekerja dengan baik.					
7	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan/atasan.					
8	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja.					

### D. Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>4</sub>)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Secara umum, saya puas dengan pekerjaan saya					
2	Saya mempunyai relasi kerja yang dapat menghargai dan menerima pendapat saya					
3	Saya puas dengan cara saya menangani tugas dan gaji di perusahaan ini					
4	Saya puas dengan interaksi antara internal auditor senior dan junior di perusahaan ini					
5	Saya puas dengan cara kerja atasan saya memimpin bawahannya					

### E. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh kantor.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kemampuan saya.					
3	Saya selalu merapikan setiap pekerjaan yang telah saya kerjakan.					
4	Saya selalu teliti dan cermat dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh kantor.					
5	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan bekerja sama dalam tim dengan baik.					
6	Saya mampu melakukan pekerjaan saya dan juga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kompak sesama rekan kerja.					
7	Saya bisa secara cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan yang baik.					
8	Saya dapat bertanggung jawab atas hasil kerja yang dibebankan kepada saya.					
9	Saya sering melakukan koordinasi antar sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.					

**Lampiran 2: Data Responden**

No	Jenis Kelamin	Kode	Usia	Tingkat Pendidikan	Kode	Masa Kerja
1	Perempuan	2	2	S1	3	1
2	Perempuan	2	2	S1	3	1
3	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
4	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
5	Perempuan	2	2	S1	3	1
6	Laki-Laki	1	3	S2	4	2
7	Laki-Laki	1	4	S1	3	2
8	Perempuan	2	3	S1	3	2
9	Perempuan	2	2	S1	3	1
10	Perempuan	2	3	S2	4	2
11	Perempuan	2	3	DIPLOMA	2	1
12	Perempuan	2	3	DIPLOMA	2	1
13	Perempuan	2	2	DIPLOMA	2	1
14	Laki-Laki	1	4	S1	3	2
15	Perempuan	2	2	DIPLOMA	2	1
16	Laki-Laki	1	4	S1	3	1
17	Perempuan	2	5	S1	3	3
18	Perempuan	2	3	S1	3	1
19	Perempuan	2	3	S1	3	1
20	Laki-Laki	1	4	S1	3	1
21	Perempuan	2	3	S1	3	1
22	Perempuan	2	3	S1	3	1
23	Perempuan	2	3	S1	3	1
24	Perempuan	2	2	S1	3	1
25	Perempuan	2	2	S1	3	1
26	Perempuan	2	3	S1	3	1
27	Perempuan	2	3	S1	3	1
28	Laki-Laki	1	3	S1	3	1
29	Laki-Laki	1	3	S1	3	1
30	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
31	Perempuan	2	2	S1	3	1
32	Laki-Laki	1	4	S1	3	2
33	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
34	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
35	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
36	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
37	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
38	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
39	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
40	Perempuan	2	2	SMA	1	1
41	Laki-Laki	1	4	S2	4	3
42	Laki-Laki	1	4	S1	3	3
43	Laki-Laki	1	3	S1	3	3
44	Laki-Laki	1	3	S1	3	2
45	Perempuan	2	3	S1	3	2
46	Laki-Laki	1	3	S1	3	2

47	Perempuan	2	3	S1	3	2
48	Perempuan	2	3	S1	3	1
49	Perempuan	2	3	S1	3	1
50	Perempuan	2	5	S2	4	4
51	Perempuan	2	5	S2	4	4
52	Laki-Laki	1	3	S1	3	3
53	Perempuan	2	2	S1	3	1
54	Laki-Laki	1	5	S1	3	4
55	Laki-Laki	1	4	S2	4	3
56	Perempuan	2	4	S1	3	1
57	Laki-Laki	1	5	S2	4	4
58	Perempuan	2	4	S2	4	3
59	Laki-Laki	1	3	S1	3	2
60	Laki-Laki	1	5	S2	4	3
61	Laki-Laki	1	4	S1	3	2
62	Laki-Laki	1	5	S1	3	4
63	Laki-Laki	1	4	S1	3	3
64	Laki-Laki	1	5	S1	3	4
65	Perempuan	2	5	S2	4	5
66	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
67	Perempuan	2	3	S1	3	1
68	Laki-Laki	1	3	S1	3	2
69	Perempuan	2	4	S1	3	2
70	Perempuan	2	3	S1	3	2
71	Perempuan	2	3	S1	3	2
72	Laki-Laki	1	3	S1	3	2
73	Laki-Laki	1	3	S1	3	1
74	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
75	Laki-Laki	1	3	S1	3	1
76	Perempuan	2	3	S1	3	1
77	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
78	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
79	Perempuan	2	2	S1	3	1
80	Laki-Laki	1	3	S1	3	1
81	Laki-Laki	1	3	S1	3	1
82	Perempuan	2	3	S1	3	2
83	Perempuan	2	3	S1	3	1
84	Laki-Laki	1	3	S1	3	1
85	Perempuan	2	2	S1	3	1
86	Perempuan	2	2	S2	4	1
87	Laki-Laki	1	3	DIPLOMA	2	2
88	Perempuan	2	3	SMA	1	1
89	Laki-Laki	1	3	SMA	1	2
90	Perempuan	2	3	S1	3	1
91	Laki-Laki	1	4	S2	4	3
92	Laki-Laki	1	4	S1	3	3
93	Laki-Laki	1	3	S1	3	2
94	Laki-Laki	1	3	S1	3	2
95	Perempuan	2	3	S1	3	2
96	Laki-Laki	1	3	S1	3	2

97	Perempuan	2	3	S1	3	2
98	Perempuan	2	3	S1	3	1
99	Perempuan	2	3	S1	3	1
100	Perempuan	2	5	S1	3	4
101	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
102	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
103	Perempuan	2	2	S1	3	1
104	Perempuan	2	2	S1	3	1
105	Perempuan	2	3	S1	3	2
106	Perempuan	2	3	S1	3	2
107	Perempuan	2	3	S1	3	2
108	Perempuan	2	3	S1	3	2
109	Perempuan	2	2	S1	3	1
110	Perempuan	2	2	S1	3	1
111	Perempuan	2	2	SMA	1	1
112	Laki-Laki	1	2	S1	3	1
113	Perempuan	2	3	S1	3	1
114	Perempuan	2	2	SMA	1	1
115	Perempuan	2	3	S1	3	1
116	Perempuan	2	3	S1	3	2
117	Perempuan	2	2	SMA	1	1
118	Perempuan	2	3	DIPLOMA	2	2
119	Perempuan	2	2	SMA	1	1
120	Perempuan	2	2	SMA	1	1
121	Perempuan	2	3	SMA	1	1
122	Perempuan	2	3	S1	3	2
123	Perempuan	2	3	S1	3	3
124	Perempuan	2	4	S2	4	4
125	Perempuan	2	4	S1	3	4
126	Perempuan	2	2	SMA	1	1
127	Perempuan	2	3	DIPLOMA	2	1
128	Perempuan	2	4	S1	3	3
129	Perempuan	2	2	S1	3	1
130	Perempuan	2	2	S1	3	1
131	Perempuan	2	3	S1	3	2
132	Perempuan	2	4	S1	3	3
133	Perempuan	2	4	S1	3	3
134	Perempuan	2	2	S1	3	1
135	Perempuan	2	3	S1	3	2
136	Perempuan	2	3	S1	3	3
137	Perempuan	2	2	S1	3	1
138	Perempuan	2	4	S1	3	4
139	Perempuan	2	4	S2	4	3
140	Perempuan	2	2	DIPLOMA	2	2
141	Perempuan	2	2	S1	3	2
142	Perempuan	2	3	S1	3	3







**Lampiran 3: Rekapitulasi Jawaban Kuesioner 142 Responden**

X1					X2			X3							X4					Y								X1	X2	X3	X4	Y		
3	3	3	3	4	3	2	4	3	1	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	16	9	21	15	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	20	12	32	21	39
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	21	45	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	12	34	20	36	
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	12	32	20	36	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	39	23	45	
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	24	14	38	25	43	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	20	12	32	20	45	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	23	15	38	22	42	
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	22	15	34	22	39	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	20	12	35	25	43	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	23	15	40	25	44	
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	15	40	25	45	
5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	23	14	39	24	38	
5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	21	15	36	22	40	
5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	21	15	36	22	40	
5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	21	15	38	22	40	
5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	25	45	
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	14	39	20	36	
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	25	13	38	23	41	
4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	21	13	39	20	37	

5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	22	15	35	21	39		
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	25	13	38	23	42		
5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	21	15	38	22	40		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	20	12	32	21	39	
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	23	45	
3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	16	12	26	20	37	
5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	22	15	36	22	37	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	23	15	38	22	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	20	12	32	20	45	
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	24	14	38	25	43	
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	24	14	39	25	37		
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	15	40	25	45	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	40	25	44		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	20	12	34	25	43		
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	22	15	34	22	39
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	39	23	45		
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	12	32	20	36		
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	12	34	20	36		
5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	14	36	25	45		
5	5	2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	14	36	25	45		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	12	32	20	36		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	20	12	34	25	43		
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	23	15	40	25	44	
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	12	34	20	36		
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	12	32	20	36		

5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	19	15	36	22	40
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	21	15	39	21	38
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	15	40	25	45
3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	10	33	20	36
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	23	45	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	25	15	40	21	39	
5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	22	15	37	23	39
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	25	13	35	23	42
4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	22	15	36	22	40
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	39	23	45	
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	22	15	34	21	39
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	24	14	39	24	39	
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	24	14	38	25	39	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	23	15	38	25	43	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	12	32	20	36	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	20	12	38	23	43	
3	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	16	9	22	16	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	20	12	32	20	40	
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	22	14	36	22	43
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	21	14	36	22	44	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	39	23	45	
3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	16	11	30	20	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	20	12	32	21	39	
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	23	45	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	12	34	20	36	

4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	12	32	20	36		
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	24	14	38	25	43			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	12	32	20	45				
5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	21	15	38	22	42				
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	23	15	34	22	39				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	20	12	34	25	40	
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	23	15	40	25	44		
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	14	40	25	45
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	23	14	40	23	38	
4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	21	15	36	22	36		
4	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	20	15	36	22	38			
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	15	35	20	36		
5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	22	14	38	22	39			
5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	35	25	45			
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	25	13	38	23	42				
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	20	15	38	21	38		
4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	23	14	37	21	38			
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	24	14	39	23	38			
5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	22	15	35	21	40				
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	25	13	38	23	42				
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	16	11	27	15	38				
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	20	12	32	20	38				
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	21	45				
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	21	15	39	20	38			
5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	14	35	25	45				

5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	22	15	38	22	40			
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	24	15	36	22	41	
5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	22	15	36	22	40	
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	21	45		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	20	12	32	20	44		
5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	23	14	39	24	38
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	15	40	25	45		
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	23	15	40	25	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	20	12	34	25	43	
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	22	15	34	22	39	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	23	15	38	22	42	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	20	12	32	20	44
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	24	14	38	25	43	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	39	23	45		
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	12	32	20	36		
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	12	34	20	36		
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	23	45		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	20	12	32	21	39		
4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	16	12	31	20	38	
5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	21	15	38	22	40	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	23	15	40	25	44		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	20	12	32	20	37		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	20	12	32	20	45		
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	24	14	38	25	43		
4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	12	32	20	36		

4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	12	34	20	36				
5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	13	38	23	43		
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	21	14	39	20	38			
5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	25	45		
5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	15	38	22	40		
5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	21	15	36	22	40			
5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	23	14	39	24	38		
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	15	40	25	45	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	40	25	44	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	12	35	25	43	
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	15	36	22	37	
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	38	22	42	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	12	32	20	45
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	14	38	25	43	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	23	15	39	23	45	
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	12	32	20	36	
4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	12	34	20	36	
4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	14	36	23	45	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	12	32	21	39		
3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	10	23	15	38	



## Lampiran 4: Hasil Analisis

### Uji Validitas

Variabel	Indikator	Hitung	Tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0.578	0.138	Valid
	X1.2	0.256	0.138	Valid
	X1.3	0.607	0.138	Valid
	X1.4	0.687	0.138	Valid
	X1.5	0.740	0.138	Valid
Komunikasi	X2.1	0.933	0.138	Valid
	X2.2	0.884	0.138	Valid
	X2.3	0.777	0.138	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0.761	0.138	Valid
	X3.2	0.835	0.138	Valid
	X3.3	0.705	0.138	Valid
	X3.4	0.811	0.138	Valid
	X3.5	0.695	0.138	Valid
	X3.6	0.712	0.138	Valid
	X3.7	0.701	0.138	Valid
	X3.8	0.844	0.138	Valid
Kepuasan Kerja	X4.1	0.775	0.138	Valid
	X4.2	0.742	0.138	Valid
	X4.3	0.825	0.138	Valid
	X4.4	0.862	0.138	Valid
	X4.5	0.846	0.138	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0.606	0.138	Valid
	Y.2	0.644	0.138	Valid
	Y.3	0.676	0.138	Valid
	Y.4	0.718	0.138	Valid
	Y.5	0.654	0.138	Valid
	Y.6	0.710	0.138	Valid
	Y.7	0.723	0.138	Valid
	Y.8	0.662	0.138	Valid
	Y.9	0.812	0.138	Valid

- Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel = valid
- Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel = tidak valid

### Uji Reliabilitas

Variabel	Conbach's Alpha	Constanta	N Of Items
Motivasi (X1)	0.712	0.7	5
Komunikasi (X2)	0.834	0.7	3
Lingkungan Kerja (X3)	0.895	0.7	8
Kepuasan Kerja(X4)	0.868	0.7	5
Kinerja Pegawai (Y)	0.859	0.7	9

Menurut Iman Ghozali, variabel dikatakan Reliabel apabila nilai *conbach's alpha* > 0.70

### PERSAMAAN 1

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.48470663
	Absolute	.123
Most Extreme Differences	Positive	.123
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		1.463
Asymp. Sig. (2-tailed)		.028

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### PERSAMAAN 2

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63768059
	Absolute	.099
Most Extreme Differences	Positive	.099
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		1.177
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

