

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA SATRIA  
KABUPATEN BANYUMAS**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E.)

**IAIN PURWOKERTO**

Oleh :

**NIKMAH YUNINGSIH**

**NIM. 1423203155**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PURWOKERTO**

**2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN,  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA  
SATRIA KABUPATEN BANYUMAS**

**Oleh: Nikmah Yuningsih  
NIM. 1423203155**

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik faktor tersebut maka semakin meningkat kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi sejumlah 248 karyawan dan direksi, dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling* dan ditemukan sampel sebanyak 75 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis *Korelasi Rank Spearman*, *Korelasi Konkordansi Kendall W*, dan Regresi Ordinal.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis bahwa variabel kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun secara bersama-sama variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara serentak (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas.

**Kata Kunci: Kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.**

**THE EFFECT OF LEADERSHIP, MOTIVATION, TRAINING,  
AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE  
IN PDAMTIRTA SATRIA DISTRICT OF BANYUMAS**

**By: Nikmah Yuningsih  
NIM. 1423203155**

**ABSTRACT**

Employee performance (work achievement) is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in performing their duties in accordance with the responsibilities given to him. Leadership factors, motivation, training, and work environment are factors that can effect to employee performance, the better the factor the more performance of employees do. The aim of study is to analyze the influence of leadership, motivation, training, and work environment on employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted at PDAM Tirta Satria of Banyumas district.

The method used in this study is survey methods through the distribution of questionnaires. The population of 248 employees and directors. Using the method of Proportionate Stratified Random Sampling and found sample for 75 people. The analytical method used analysis of Rank Spearman Correlation, Kendall W Concordance Correlation, and Ordinal Regression.

Based on the result of research and analysis it was founded that leadership variables and work environment partially no significant effect on employee performance. The simultaneously variables of leadership, motivation, training and work environment simultaneously (together) have a significant influence on the employee performance of PDAM Tirta Satria of Banyumas district.

**Keywords: Leadership, motivation, training, work environment, and employee performance.**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN .....	xx
<b>BAB 1 : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>9</b>
A. Kajian Pustaka.....	9
B. Kerangka Teori.....	14
1. Kepemimpinan .....	14
2. Motivasi.....	19
3. Pelatihan .....	24
4. Lingkungan Kerja.....	31
5. Kinerja Karyawan.....	36
C. Landasan Teologis .....	42
D. Hipotesis.....	46

<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
C. Populasi dan Sampel .....	48
D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	51
E. Jenis dan Sumber Data .....	59
F. Teknik Pengumpulan Data.....	60
G. Teknik Analisis Data.....	62
<b>BAB IV : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>70</b>
A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	70
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	70
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	70
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	71
B. Karakteristik Responden .....	76
C. Analisis Data .....	77
1. Pengujian Hipotesis .....	77
2. Analisis Regresi Ordinal .....	81
3. Pembahasan .....	96
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>104</b>
A. Kesimpulan .....	104
B. Saran.....	106
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam memengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.<sup>1</sup>

Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan ini dapat dilihat bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependen variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).<sup>2</sup>

Menurut Henry Simanmora (1995: 500), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu 1) Faktor Individu yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan Demografi; 2) Faktor Psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi; 3) Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.<sup>3</sup>

Sebuah organisasi tidak lepas dari adanya peran seorang pemimpin. Untuk itu bisa dikatakan suksesnya sebuah organisasi tergantung seberapa

---

<sup>1</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2015), hlm. 4.

<sup>2</sup>Wilson Bangun, *Manajemen ...*, hlm. 231.

<sup>3</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005),

kapasitas seorang pemimpinnya. Organisasi akan berkembang jika seorang pemimpin mampu mewujudkan tujuan organisasi menjadi kenyataan.<sup>4</sup> Kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasinya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.<sup>6</sup> Motivasi ini dapat digunakan untuk memotivasi pegawai, mengembangkan inisiatif, dan rasa tanggungjawab sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>7</sup>

Hal terpenting dalam perusahaan adalah mensosialisasikan para karyawannya ke dalam budaya perusahaan agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif, segera setelah memasuki dan menjadi anggota sistem sosial pada perusahaan. Suatu cara utama untuk melakukan hal itu adalah melalui pelatihan dan pengembangan. Melalui pelatihan, para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup>M. Mas'ud Said, *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi, Team building, dan perilaku inovatif*, (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010), hlm. 12.

<sup>5</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2015), hlm. 340.

<sup>6</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2005), hlm. 14.

<sup>7</sup>Surya Dharma, *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 15.

<sup>8</sup>Munparidi, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*, Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke-VII, Mei 2012, hlm. 47.

Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.<sup>9</sup> Menurut Mangkunegara (2006) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktivitas pegawai (ahyari, 1986).<sup>10</sup> Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya, adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja.<sup>11</sup>

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas memperoleh penghargaan Perpamsi Awards 2015 kategori baik dan sehat. Penghargaan ini berhasil kami raih karena PDAM Tirta Satria yang masuk perusahaan daerah kelompok sedang, telah memberikan pelayanan yang cukup memuaskan pada para pelanggannya. Selain itu dari sisi keuangan, operasional, administrasi, dan SDM, PDAM Banyumas juga dinilai baik dan sehat.” kata Direktur PDAM Tirta Satria, Agus Subali. Menurutnya dengan penghargaan terakhir ini, berarti selama tiga tahun terakhir secara berturut-turut, PDAM Banyumas mendapatkan penilaian kategori baik dan sehat dari Kementerian Pekerjaan Umum.<sup>12</sup>

PDAM berperan besar dalam penyediaan air bersih dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat, maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan kebutuhan akan air bersih. Berdasarkan

---

<sup>9</sup>Munparidi, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,...*”, hlm. 48.

<sup>10</sup>Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Murdiartha Utama, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2 Agustus 2012, hlm. 174.

<sup>11</sup>Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja serta, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*, Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012, hlm. 80.

<sup>12</sup>PDAM Tirta Satria Banyumas Terima Penghargaan PERPAMSI AWARD, <https://www.republika.co.id>, diakses tanggal 01 Nopember 2017 pada 12:50.



pengamatan dan juga beberapa keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan di PDAM tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan beberapa keluhan dari masyarakat.

Tabel 1.  
Rekapitulasi Jumlah Pengaduan Pelanggan tahun 2016 dan 2017

URAIAN	TAHUN	
	Desember 2016	September 2017
a. Angka Meter tidak sesuai	5	2
b. Lonjakan Pemakaian	275	134
c. Bocor	713	856
d. Air Mati	342	549
e. Air Kecil	210	223
f. Air Keruh	70	84
g. Meteran Rusak	48	50
h. Kerusakan Acc (stopkran, dll)	56	103
i. Pindah Meter	6	9
j. Galian Pipa	12	5
k. Lain-lain	16	51
Jumlah	1753	2066

Sumber : Bagian Humas dan Pelayanan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas Tahun 2017

Menurut tabel di atas terjadi peningkatan jumlah keluhan pengaduan atas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan yaitu pada tahun 2016 jumlah total keluhan yaitu 1753, dan pada tahun 2017 terjadi peningkatan jumlah keluhan sebanyak 2066 keluhan. Ini menunjukkan kenaikan yang cukup signifikan. Adanya jumlah kenaikan yang cukup besar tersebut mengidentifikasi adanya permasalahan dalam kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Permasalahan kinerja karyawan tersebut harus ditangani dengan baik agar tidak menyebabkan terganggunya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian dari teori tersebut, maka penulis mencoba untuk menganalisis pengaruh dari kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja. Untuk itu penulis mengambil judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTA SATRIA KABUPATEN BANYUMAS”**.

## **B. Definisi Operasional**

Terkait judul skripsi ini penulis memberikan penegasan terhadap konsep yang digunakan agar sesuai dengan fokus penelitian yaitu:

### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja atau *performance* merupakan prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>13</sup> Karyawan adalah sumber daya manusia atau penduduk yang bekerja di suatu institusi baik pemerintah maupun swasta (bisnis).<sup>14</sup>

### **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai “suatu proses pengaruh sosial di mana mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Yang dimaksud komunikasi adalah mengirim dan menerima pesan. Menurut definisi ini, pemimpin bisa saja masuk ke ruang kerja seseorang dan memberinya pujian karena dia telah berhasil menemui banyak klien yang potensial.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), hlm. 3-4.

<sup>14</sup>M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen...*, hlm. 6.

<sup>15</sup>Andrew J. Dubrin, diterjemahkan oleh Tri Wibowo Budi Santoso, *The Complete Ideal's Guide to Leadership 2nd Edition*, (Jakarta: Premada Media, 2005), hlm. 4.

### 3. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti “DORONGAN” atau “DAYA PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.<sup>16</sup>

### 4. Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Pada awalnya pelatihan karyawan diperuntukkan kepada tenaga-tenaga operasional agar memiliki keterampilan secara teknis. Tetapi, kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial.<sup>17</sup>

### 5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam 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.<sup>18</sup>

## C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas?

---

<sup>16</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), hlm. 92.

<sup>17</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2015), hlm. 202.

<sup>18</sup>Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, dan Muhammad Faisal Riza, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11 No. 1, Juni 2014, hlm. 2.

2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas?
5. Apakah kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas?

#### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas
- e. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas

##### **2. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pelatihan intelektual untuk meningkatkan kompetensi keilmuan yang sesuai dengan bidang yang sedang dipelajari dalam melakukan penganalisisan tentang kinerja karyawan. Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan referensi yang dapat memberi wawasan pengetahuan.

b. Bagi Akademik

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang ekonomi islam, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan dapat menjadi rujukan dalam penelitian yang lebih lanjut.

c. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan informasi dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menciptakan pegawai yang berprestasi dan peningkatan terhadap pelayanan.



IAIN PURWOKERTO

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas, berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada BAB IV, maka hasil dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan koefisien korelasi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,592 artinya, adanya korelasi yang cukup kuat antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) dengan arah positif. Makna positif menunjukkan semakin baik kepemimpinan maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal bahwa perhitungan tabel *parameter estimates* dengan membandingkan *baseline* rendah dan sedang kepada *baseline* yang tinggi menunjukkan bahwa nilai *sig.* pada *location* tidak seluruhnya  $< \alpha (0.05)$ , berarti variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari Koefisien korelasi variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,725 artinya, adanya korelasi yang sangat kuat antara motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) dengan arah positif. Makna positif menunjukkan semakin tinggi motivasi maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal bahwa perhitungan tabel *parameter estimates* dengan membandingkan *baseline* rendah dan sedang kepada *baseline* yang tinggi menunjukkan bahwa nilai *sig.* pada *location*

seluruhnya  $< \alpha (0.05)$ , berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan Koefisien korelasi variabel pelatihan ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,680 artinya, adanya korelasi yang kuat antara pelatihan ( $X_3$ ) dengan kinerja karyawan (Y) dengan arah positif. Makna positif menunjukkan semakin baik pelatihan maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal bahwa perhitungan tabel *parameter estimates* dengan membandingkan *baseline* rendah dan sedang kepada *baseline* yang tinggi menunjukkan bahwa nilai *sig.* pada *location* seluruhnya  $< \alpha (0.05)$ , berarti variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari Koefisien korelasi variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,530 artinya, adanya korelasi yang cukup kuat antara lingkungan kerja ( $X_4$ ) dengan kinerja karyawan (Y) dengan arah positif. Makna positif menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan sebaliknya. Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal bahwa perhitungan tabel *parameter estimates* dengan membandingkan *baseline* rendah dan sedang kepada *baseline* yang tinggi menunjukkan bahwa nilai *sig.* pada *location* seluruhnya  $> \alpha (0.05)$ , berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji *Konkordansi Kendall W*. Nilai atau koefisien *Konkordansi Kendall W* yaitu sebesar 0.971. Koefisien korelasi sebesar 0.971 menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara kepemimpinan, motivasi, pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan arah positif.

Artinya semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi motivasi, semakin baik pelatihan, semakin baik lingkungan kerja, maka akan semakin baik atau tinggi pula kinerja karyawannya, dan sebaliknya. Kemudian dilanjutkan dengan perhitungan regresi ordinal bahwa perhitungan tabel *parameter estimates* menjelaskan pengaruh masing-masing koefisien regresi, apakah signifikan atau tidak, dengan ketentuan jika nilai pada kolom *sig.*  $\leq \alpha$  (0.05) berarti signifikan. Tampak pada kolom *sig.* bahwa nilai *sig.* pada *location* seluruhnya  $< \alpha$  (0.05), berarti variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, dengan harapan dapat bermanfaat dan menjadi acuan perbaikan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

### **1. Bagi Perusahaan**

Pihak perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja karena secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan cara pemimpin menjadi komunikator yang efektif, memberi motivasi kepada bawahannya, pemberian kompensasi tepat waktu, pengadaan pelatihan secara rutin dan membangun lingkungan kerja yang baik, agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan terus meningkat.

### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk penelitian selanjutnya peneliti diharapkan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.



## DAFTAR PUSTAKA

### Dari Buku

- Abdullah, M. Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Aziz, Fathul Aminudin. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2015.
- Bintoro & Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Cahayani, Ati. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Indeks, 2009.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- [Dubrin](#), Andrew J. *The Complete Ideal's Guide to Leadership 2nd Edition*, terj. Tri Wibowo Budi Santoso. Jakarta: Premada Media, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- \_\_\_\_\_, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. *Metode Penelitian Bisnis untuk Penelitian Bisnis dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF, 2002.
- \_\_\_\_\_, Nur dan Bambang Supomo. *Metode Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF, 2002.
- Isna, Alizar & Warto. *Analisis Data Kuantitatif dengan IBM SPSS STATISTICS 20: Sebuah Panduan Praktis untuk Penelitian Sosial: dilengkapi dengan Analisis Regresi dan Nominal*. Purwokerto: Stain Pers, 2012.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Perilaku Organisasi edisi 5*, terj. Erly Suandy Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif (dilengkapi dengan Contoh-contoh Aplikasi: Proposal Penelitian dan Laporrannya)*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.

- Nasir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2005.
- Said, M. Mas'ud. *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi, Team building, dan perilaku inovatif*. Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: cv Mandar Maju, 2009.
- Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999.
- Sofyandi, Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cet. 26. Bandung: Alfabeta, 2017.
- \_\_\_\_\_. *Statistika untuk Penelitian*, cet. 28. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sukandarrumidi. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012.
- Supranto, j. *Teknik Sampling untuk Survey & Eksperimen*, Cet. 4. Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Umar, Husein. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- \_\_\_\_\_. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

### **Dari Skripsi**

- Andriyanto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. BPRS Khasanah Ummat,

*Kembaran, Banyumas,*” Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.

Ika Andriyani, Emilia. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Administrasi (Non Medis) Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta,*” Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Yogyakarta: Univesitas Sanata Dharma, 2016.

Kurniawan, Ahmad. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus KSP KOPDA Belitang,*” Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Lampung: Univesitas Lampung, 2017.

Lestari, Lita. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah,*” Skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Yogyakarta: Univesitas Sanata Dharma, 2016.

Pamuji, Andi. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Dolphin Aksesoris Purwokerto,* Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016.

Sulistiowati, Mega. *Pengaruh Lingkungan Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Jenang Tabarak Kudus.* Skripsi pada Fakultas Syariah, Semarang: IAIN Walisongo Semarang, 2013.

Wardatun Nur, Mita. “*Pengaruh Budaya Kerja dan Etika Kerja Islam terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Samlebl Layah Office ),*” Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Purwokerto. Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2017.

### **Dari Jurnal**

Damingun. *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam.* Jurnal Ekonomi Manajemen Vo. 10. No. 1, Januari 2016.

Harahap, Sunarji. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan,* Jurnal Human Falah, Vol. 3, No. 2 Juli-Desember 2016.

Hidayat, Zainul dan Muchamad Taufiq. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja serta ,Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan*

*Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*”, Jurnal WIGA Vol. 2 No. 1, Maret 2012.

Lifa Ningrum, Nadiya, dkk. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 11 No. 1, Juni 2014.

Lubis, Aswadi. “*Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*”. Jurnal Al-Masharif, Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2015.

Munparidi. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*”. Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke-VII, Mei 2012.

Ngurah Bagus Dhermawan, Anak Agung, dkk. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.

#### **Dari Internet**

Dokumen PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas Tahun 1983.

<https://pdambanyumas.com.id//index.php/sot>. diakses pada tanggal 25 November 2017, pada 13.32.

<https://pdambanyumas.com.id//index.php/sot>. diakses pada tanggal 25 November 2017 pukul 14.00 WIB.

PDAM Tirta Satria Banyumas Terima Penghargaan PERPAMSI AWARD, <https://www.republika.co.id>, diakses tanggal 01 Nopember 2017 pada 12:50.