PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PDAM KOTA SURAKARTA)

Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

BIMO WISAKTI BASUKI
B 100 140 282

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Surakarta)

PUBLIKASI ILMIAH

OLEH:

(BIMO WISAKTI BASUKI)
B100 140 282

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Dosen Pembimbing

Wafiatun Mukharomah, Dra., M.M.
NIK. 0625085801

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Surakarta)

Yang ditulis dan disusun oleh

(BIMO WISAKTI BASUKI)
B100 140 282

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Selasa, 19 November 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

1. **Wafiatun Mukharomah, Dra., M.M.** ( )
   (Ketua Dewan Penguji)
2. **Ir. Irmawati, S.E., M.Si.** ( )
   (Anggota 1 Dewan Penguji)
3. **Basworo Dibyo, S.E., M.S.i.** ( )
   (Anggota 2 Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamamdiyah Surakarta

(Dr. H. Syamsudin, M.M)
NIDN. 0017025710

PERNYATAAN

Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 November 2019

Penulis

BIMO WISAKTI BASUKI

B 100 140 282

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PDAM KOTA SURAKARTA)

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Surakarta). Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif yang menggunakan data berbentuk angka. Populasi dari penelitian ini adalah 140 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan dengan teknik pengambilan sampel metode *conveneince sampling.* Teknik analisis data menggunakan adalah (1) uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), (2) Uji Asumsi Klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas) dan (3) Uji Hipotesis (analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja berpengaruh siginifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta. (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surakarta.

Kata kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to examine the Effect of Work Environment, Work Motivation, and Leadership Style on Employee Performance (Case Study of PDAM Surakarta City Employees). This research method uses a quantitative approach that uses numerical data. The population of this study was 140 employees. The sample used in this study were 35 employees with a sampling technique conveneince sampling method. Data analysis techniques using are (1) instrument test (validity and reliability test), (2) Classical Assumption Test (normality, multicollinearity, heteroscedasticity) and (3) Hypothesis Test (multiple linear regression analysis, t test, F test and R2) . The results showed that the t test showed that (1) the Work Environment had a significant effect on the Performance of PDAM Surakarta Municipal Employees. (2) Work motivation has a significant effect on the performance of PDAM Surakarta City Employees. (3) Leadership Style significantly influences the Performance of PDAM Surakarta City Employees. Keywords: Work Environment, Work Motivation, Leadership Style and Employee Performance.

Keywords: work environment, work motivation, leadership style and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama yang ada dalam setiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Sofyan, 2013). Keadaan lingkungan kerja kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor dan, panas tidak menutup kemungkinan para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya bahkan sangat mungkin bisa mengakibatkan stres pada karyawan meningkat, tingkat absensi akan semakin tinggi, emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, sehingga kinerja para karyawan pun menurun dan menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk berkembang.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan (Nitisemito, 2013). Keadaan lingkungan kerja kurang baik, seperti ruang kerja yang sempit, kotor, panas, maka itu tidak menutup kemungkinan untuk para karyawan bekerja kurang optimal, membuat karyawan susah fokus dalam pekerjaannya bahkan sangat mungkin bisa mengakibatkan stres para karyawan meningkat, tingkat absensi akan semakin tinggi, emosional karyawan menjadi tidak terkontrol, sehingga kinerja para karyawan pun menurun dan menyebabkan perusahaan menjadi sulit untuk berkembang. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan (Mulyana, 2013).

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan-tujuan

tertentu. Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi,yaitu suatu sikap membangkitkan semangat (Setiawan, 2018). Seorang karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan, akibatnya kinerja menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Murty, 2018). Motivasi sangat mempengaruhi karyawan, karena jika karyawan termotivasi maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih banyak upaya dan kinerja mereka pada akhirnya akan meningkat (Azar, 2013). Motivasi juga sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan,dengan adanya motivasi yang tinggi pada karyawan maka diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tujuan yang ingin dicapai (Anggraeni, 2018).

Gaya Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009). Dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dalam usaha menciptakan kinerja karyawan yang maksimal, maka diperlukan suatu jajaran pimpinan yang bertugas pokok untuk mengelola dan memimpin instansi yang bersangkutan. Keberadaan pemimpin dalam instansi sangat penting karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan instansi, sebab tanpa kepemimpinan yang baik dan berkualitas, akan sulit untuk mencapai tujuan instansi, selain itu, peranan pemimpin juga sangat penting dalam mempengaruhi moral pegawai (Dewi, 2009). Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahanya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan instansi. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya.

Kinerja merupakan salah satu patokan untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan. Kinerja merupakan hasil dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas perusahaan (Dena, 2018). Kinerja merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yakni keterampilan, tingkat upaya,

bersifat eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan baku yang dibawa oleh seseorang ketempat kerjanya, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi-kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang. Tinggi rendahnya kinerja para karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: "kemampuan dan kemauan kerja, fasilitas kerja yang digunakan, disamping itu juga tepat tidaknya cara yang dipilih instansi dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Apabila caranya tepat dalam memotivasi karyawan untuk bekerja, maka diharapkan ada peningkatan kinerja sesuai keinginan perusahaan.

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk angka, seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2007) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) sebagai variabel dependen sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel independennya, dengan tujuan mengetahui adanya pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Deskripsi Responden

Diskripsi responden digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik-karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja responden berdasarkan hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah diedarkan. Secara lebih rinci distribusi responden adalah sebagai berikut:

3.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	20	57,14
Wanita	15	42,86
Total	35	100

Sumber: Data diolah

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 20 orang (57,14%) dan wanita sebanyak 15 orang (42,86%).

3.2.1 Usia

Tabel 2. Karakteristik Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 30 tahun	10	28,57
30 – 40 tahun	17	48,57
> 41 tahun	8	22,86
Jumlah	35	100,00

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 2 diketahui responden sebagian besar berusia > 30-40 tahun sebanyak 17 orang (48,57%), berusia < 30 tahun sebanyak 10 orang (28,57%) dan karyawan berusia > 41 tahun sebanyak 8 orang (22,86).

3.3.1 Tingkat Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	5	14,29
D3	8	22,86
S1	22	62,86
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 5 orang (14,29%) merupakan tamatan SMA, responden sebanyak 8 orang (22,86%) karyawan yang lulus D3 dan responden sebanyak 22 orang (61,86%) karyawan yang lulus S1.

3.4.1 Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 5 tahun	6	17,14
5-10 tahun	9	25,7
> 10 tahun	20	57,14
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebanyak 6 orang (17,14%) merupakan lama bekerja < 5 tahun, responden sebanyak 9 orag (25,7%) karyawan yang bekerja 5-10 tahun dan responden sebanyak 20 orang (57,14%) karyawan bekerja > 10 taun.

3.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

3.2.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas angket dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* adalah sebagai berikut :

Tabel 5.Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
L 1	0,868	0,334	Valid
L 2	0,772	0,334	Valid
L 3	0,820	0,334	Valid
L 4	0,755	0,334	Valid
L 5	0,728	0,334	Valid
L 6	0,583	0,334	Valid

Sumber: Data diolah, 2019 Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
M 1	0,653	0,334	Valid
M 2	0,716	0,334	Valid
M 3	0,768	0,334	Valid
M 4	0,884	0,334	Valid
M 5	0,832	0,334	Valid
M 6	0,788	0,334	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_3)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K 1	0,570	0,334	Valid
K 2	0,826	0,334	Valid
K 3	0,744	0,334	Valid
K 4	0,835	0,334	Valid
K 5	0,820	0,334	Valid
K 6	0,740	0,334	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK 1	0,763	0,334	Valid
KK 2	0,832	0,334	Valid
KK 3	0,667	0,334	Valid
KK 4	0,884	0,334	Valid
KK 5	0,786	0,334	Valid
KK 6	0,662	0,334	Valid

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00 .

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 4 variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan , dan kinerja karyawan dengan jumlah item sebanyak 20 item pertanyaan yang diajukan, Nampak bahwa semua item pertanyaan sudah valid, karena memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation*>r_{tabel} (0,334).

3.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r_{alpha}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,852	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,866	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,845	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,861	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS Versi 21.00

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Sig (2-*tailed*)	p-*value*	Keterangan
Undstadardized residual	0,990	P > 0,05	Normal

Sumber: data primer diolah penulis, 2019

Dari basil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari variabel sebesar 0,990 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,283	3,529	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,127	7,845	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,160	6,266	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,05	0,788	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,05	0,322	Bebas Heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,05	0,847	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas > 0,5 berarti bebas dari heteroskedastisitas.

3.4. Hasil Uji Hipotesis

3.4.1 Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Rekapitulasi Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	1,659
Lingkungan Kerja	0,234
Motivasi kerja	0,524
Gaya Kepemimpinan	0,258

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 1,659 + 0,234\ X_1 + 0,524\ X_2 + 0,258\ X_3$$

3.4.2 Uji t

Tabel 14. Uji t

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,683	2,040	0,012	H_1 diterima
Motivasi kerja	4,275	2,040	0,000	H_2 diterima
Gaya Kepemimpinan	2,310	2,040	0,028	H_3 diterima

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) diketahui Ho ditolak karenat hitung dari ketiga variable lebih besar dari t tabel maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

3.4.3 Uji F

Tabel 15. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Keterangan
159,161	2,883	0,000	ada pengaruh secara simultan

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 159,161 angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak Ho. Ketiga variabel independen signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PDAM Kota Surakarta secara simultan.

3.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 16. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Keterangan
0,969	0,939	Persentase pengaruh 93,9%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.00

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,939 hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan di PDAM Kota Surakarta sebesar 93,9% dan 6,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

a. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai hasil dari t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,683, variabel Motivasi kerja sebesar 4,275 dan variabel Stres Kerja sebesar 2,279 dan nilai t_{tabel} = 2,040, ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara individu.

b. Berdasarkan uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 159,161, angka tersebut berarti F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} sehingga keputusannya menolak Ho. Dengan demikian secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan signifikan mempengaruhi kepuasan Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c. Dari hasil perhitungan determinasi (R^2) sebesar 0,939 hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) menjelaskan variasi kinerja karyawan di PDAM Kota Surakarta sebesar 93,9% dan 6,1% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

4.2 Keterbatan Penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan-kekurangan. Kekurangan-kekurangan tersebut antara lain:

a. Faktor pengaruh Kinerja Karyawan terbatas pada variabel Lingkungan Kerjaa, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sehingga cakupannya kurang luas untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumberdaya manusia.
b. Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja yaitu PDAM Kota Surakarta dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang sejenis dan hasil penelitian kurang maksimal. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Stres Kerja yang turut mempengaruhi Kinerja Karyawan, sehingga masih dianggap kurang dalam Kinerja Karyawan, untuk itu bagi penileti selanjutnya dalam mengadakan penelitian perlu menambah variabel independen yang lain misalnya seperti kepuasan, kepemimpinan, kompensasi dan lain sebagainya.

4.3 Saran

Saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

a. Waktu yang dipergunakan untuk penelitian terbatas sehingga keakuratan data dalam penyusunan masih kurang sehingga perlu menambah waktu lagi.
b. Penelitian ini hanya menggunakan 1 daerah yang diteliti.Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan beberapa tempat daerah penelitian sejenis lainnya untuk diteliti, agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai kinerja karyawan PDAM Surakarta.
c. Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan yang turut mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga masih dianggap kurang dalam kinerja karyawan, untuk itu perlu menambah variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

Aranya, R. Lachman, and J. Amernic, 1982, Accountants, Job Satisfactions: A Path Analysis, Accounting Organizations and Society.201-215.

Bateman, T ,S,, & Strasser, S, 1984, A Longitudinal Analysis Of The Entecedents Of Organizational Commitments, Academy of Management Journal, 17, 95-112.

Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati, 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT, Sido Muncul Kaligawe Semarang), SSN: 1412 – 3126, Vol, 19, No, 2.

Fretilino Rufino DE.A.P, 2012, Pengaruh kepemimpinan, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Grand Manhattan Club.

Fuad, Mas'ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Gaffar, Hulaifah, 2012, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (PERSERO) TBK Kantor Wilayah X Makasar, Skripsi, Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.

Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Gregson.T. 1992. An Investigation of the causal orderimg of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting. Behavior Research In Accounting. 4 : 80 -9.

Halim, Sartika Hayulinanda, 2012, Analisis Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja organisasi pada PT Sinar Galesang Pratama Makassar, *Skripsi*, Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.

Handoko, T, H, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Press.

Hasibuan, Malayu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Jamal, Riswanto, 2010, Komitmen, Organisasi, Jakarta: Erlangga.