PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA PEKANBARU

(THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE WATER LIFE COOPERATIVE (K.A.K) IN PEKANBARU CITY)

SKRIPSI

Oleh:

Nama : MELANI PUTRI DEWITA SARI

NIM 2161201056

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA PEKANBARU

(THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE WATER LIFE COOPERATIVE (K.A.K) IN PEKANBARU CITY)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancing Kuning

Oleh:

Nama : MELANI PUTRI DEWITA SARI

NIM 2161201056

MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: MELANI PUTRI DEWITA SARI
NIM	: 2161201056
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA PEKANBARU

DISETUJUI

PEMBIMBING I

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.SI
NIDN: 1021088602

PEMBIMBING II

Drs. SAFRUL RAJAB, M,M
NIDN: 1002076101

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, SE, MSI
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: MELANI PUTRI DEWITA SARI
NIM	: 2161201056
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA PEKANBARU

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.SI
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, S.E, M.SI
NIDN: 1008078602

ANGGOTA

Dr, AZNURIYANDI, SE, M.SI
NIDN: 1021088602

Drs. SAFRUL RAJAB, M.M
NIDN: 1002076101

LILI ERTI, SE.,M.M
NIDN: 1028046101

NURHAYANI LUBIS,SE, M.Si
NIDN: 1006048501

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Air Kehidupan (Kak) Kota Pekanbaru

Oleh: Melani Putri Dewita Sari

NIM : 2161201056

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru. Permasalahan utama yang diidentifikasi adalah rendahnya pencapaian target produksi tahunan yang hanya mencapai rata-rata 76%, serta adanya fenomena menurunnya semangat kerja dan kurangnya kenyamanan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus terhadap seluruh populasi sebanyak 33 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,448 atau 4,48%, Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,417 atau 4,17%. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi air kehidupan kota pekanbaru. Diperoleh dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,603 atau 60,3%. Terdapat sisa sebesar 39,7% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan motivasi seperti pemberian penghargaan, hubungan kerja yang baik, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK) Pekanbaru.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Employee Performance At The Water Life Cooperative (K.A.K)

In Pekanbaru City

By : Melani Putri Dewita Sari

NIM : 2161201056

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance at the Water Life Cooperative (KAK) in Pekanbaru City. The main problems identified were the low achievement of annual production targets which only reached an average of 76%, as well as the phenomenon of declining work enthusiasm and lack of comfort in the work environment. This study used a quantitative approach with a survey method, and the sampling technique used the census method for the entire population of 33 employees. Data collection was carried out through questionnaires and interviews, while data analysis was carried out using multiple linear regression using SPSS version 25. The results of the study showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance of 0.448 or 4.48%. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance of 0.417 or 4.17%. Simultaneously, work motivation and work environment influenced the performance of employees at the Water Life Cooperative in Pekanbaru City. Obtained from the determination coefficient value of 0.603 or 60.3%. There was a remainder of 39.7% which was influenced by other factors outside this study. Thus, increasing motivation such as giving awards, good working relationships, and creating a conducive and comfortable working environment are strategic factors in improving employee performance at the Pekanbaru Water Life Cooperative (KAK).

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 16 April 2025

Pe



Melani Putri Dewita Sari

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : " PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN (K.A.K) KOTA PEKANBARU ". Skripsi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan akademik untuk menyelasaikan studi dan memperoleh gelar Strata-1 pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (S1), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan pemikiran yang telah diberikan dalam menyempurnakan skripsi ini. maka pada kesempatan ini, izinkan penulis menyampaikan dan mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
2. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.SI, selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Lancang Kuning Pekanbaru.
3. Bapak Dr. Aznuriyandi, S.E., M.SI, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skirpis ini.
4. Bapak Dr. Safrul Rajab, M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skirpis ini.

5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning yang dengan tulus telah banyak memberikan ilmu pengetahuan yang banyak serta bermanfaat kepada penulis semasa diperkuliahan dari semester awal hingga akhir.
6. Teristimewa untuk keluarga penulis, yaitu Ayahanda Marikin dan Ibunda Reni, serta kakak Melliza Febriani dan abang Muhammad Fauzy yang senantiasa mendoakan, mendukung, serta memfasilitasi segala hal yang dibutuhkan oleh penulis selama masa perkuliahan hingga proses pengerjaan skripsi ini. Terimakasih atas semua dukungan dan doa serta materil yang telah diberikan.
7. Kepada orang yang telah menemani dan mendukung penulis dari awal hingga akhir proses pengerjaan skripsi ini yaitu teman seperjuangan saya, yaitu Resya Hanum, dan teman-teman semua yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas segala bantuan, informasi, dan juga semangat yang telah diberikan.

Akhir kata, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, tetapi penulis sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan hati yang terbuka penulis menerima segala kritik dan saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 16 April 2025

Penulis

Melani Putri Dewita Sari

DAFTAR ISI

ABSTRAK i
PERNYATAAN iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ix
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN 1
1.2. RUMUSAN MASALAH 6
1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 7
1.3.1 TUJUAN PENELITIAN 7
1.3.2 MANFAAT PENELITIAN 7
1.4. SISTEMATIKA PENULISAN 8
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 10
2.1. TELAAH PUSTAKA 10
2.1.1 Manajemen 10
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia 12
2.1.3 Motivasi 13
2.1.4 Lingkungan Kerja 23
2.1.5 Kinerja 29
2.1.6 Penelitian Terdahulu 33
2.2. KERANGKA PEMIKIRAN 35
2.2.1 Motivasi Kerja 35
2.2.2 Lingkungan Kerja 36
2.2.3 Kinerja 38
2.3. HIPOTESIS 39
BAB III METODE PENELITIAN 41
3.1. OBJEK PENELITIAN 41
3.2. POPULASI DAN SAMPEL 41
3.3. TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL 42

3.4. JENIS DAN SUMBER DATA 42
3.4.1 Jenis Data 42
3.4.2 Sumber Data 43
3.5. TEKNIK PENGUMPULAN DATA 43
3.6. DEFINISI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL 44
3.7. ANALISIS DATA 45
3.7.1 Uji Validitas 45
3.7.2 Uji Reliabilitas 46
3.7.3 Uji Asumsi Klasik 47
3.7.4 Uji Hipotesis 49
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 51
4.1 SEJARAH PERUSAHAAN 51
4.2 VISI DAN MISI PERUSAHAAN 52
4.3 STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN 53
4.4 DESKRIPSI PEKERJAAN 53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
5.1 HASIL PENELITIAN 56
5.1.1 Karakteristik Responden 56
5.1.2 Analisis Deskriptif Variabel 58
5.1.3 Analisis Data 69
5.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda 74
5.1.5 Uji Hipotesis 76
5.2 PEMBAHASAN 78
5.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 78
5.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 80
5.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan 81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 83
6.1 KESIMPULAN 83
6.2 SARAN 84
DAFTAR PUSTAKA 86
LAMPIRAN 89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK) 3
Tabel 1. 2 Data Kinerja Di Koperasi Air Kehidupan (KAK) 4
Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu 33
Tabel 3. 1 Identifikasi dan Operasional Variabel 44
Tabel 3. 2 Penilaian Interprestasi Mean Variabel Penelitian 45
Tabel 3. 3 Skala Likert 46
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 56
Tabel 5. 2 Karakteritik Responden Berdasarkan Usia 57
Tabel 5. 3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja 57
Tabel 5. 4 Indikator Gaji (Salary) 58
Tabel 5. 5 Indikator Supervise 59
Tabel 5. 6 Indikator Hubungan Kerja 60
Tabel 5. 7 Indikator Pengakuan atau Penghargaan 60
Tabel 5. 8 Indikator Keberhasilan 61
Tabel 5. 9 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja 62
Tabel 5. 10 Indikator Suasana Kerja 63
Tabel 5. 11 Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja 63
Tabel 5. 12 Indikator Fasilitas atau Perlengkapan Kerja 64
Tabel 5. 13 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja 65
Tabel 5. 14 Indikator Kualitas 66
Tabel 5. 15 Indikator Kuantitas 66
Tabel 5. 16 Indikator Ketepatan Waktu 67
Tabel 5. 17 Indikator Efektivitas 68
Tabel 5. 18 Indikator Kemandirian 68
Tabel 5. 19 Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja 69
Tabel 5. 20 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1) 70
Tabel 5. 21 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 70
Tabel 5. 22 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) 70
Tabel 5. 23 Hasil Uji Reliabilitas 71
Tabel 5. 24 Hasil Uji Normalitas 72
Tabel 5. 25 Hasil Uji Multikolinearitas 72
Tabel 5. 26 Hasil Uji Autokorelasi 73
Tabel 5. 27 Hasil Uji Heteroskedastisitas 74
Tabel 5. 28 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 75
Tabel 5. 29 Hasil Uji Parsial (Uji t) 76
Tabel 5. 30 Hasil Uji Simultan (Uji F) 77
Tabel 5. 31 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran 39
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru.....53

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu kekuatan yang dimiliki setiap organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor karyawan yang bekerja di dalamnya. Berkaitan dengan hal tersebut, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang sektor perkebunan kelapa sawit yang mengandalkan kinerja para karyawannya, maka perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja para karyawan.

Nurmansyah (2018:108) Dalam suatu organisasi motivasi adalah suatu faktor yang sangat penting dan menentukan, karena berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi tergantung pada ada tidaknya motivasi yang dilakukan oleh manajer atau pimpinan suatu organisasi atau perusahaan. Untuk membuat karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka seharusnya memahami apa motivasi karyawan itu dalam perusahaan tersebut.

Para karyawan perlu diberikan motivasi yang sangat efektif, supaya karyawan tidak melanggar aturan yang diberikan atau yang sudah disiapkan perusahaan dan tidak mengeluh dengan hal-hal kecil yang terjadi selama bekerja. Berdasarkan tempat yang sudah penulis survey masih terdapat beberapa karyawan yang kurang bersemangat saat bekerja yang membuat kinerja karyawannya menjadi menurun.

Dalam variabel motivasi ini terdapat fenomena yang berkaitan dengan kebutuhan penghargaan untuk karyawan. Di Koperasi air kehidupan (KAK) sendiri memenuhi kebutuhan penghargaan untuk karyawannya dapat memberikan penghargaan seperti reward dan bonus ketika karyawan mampu memenuhi targetnya dan jika karyawan memiliki kinerja yang baik dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab. Dengan ada nya penghargaan tersebut karyawan lain juga dapat ikut termotivasi agar bisa mendapatkan reward yang sama, perusahaan tentunya berharap agar kinerja karyawannya selalu meningkat.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan ditempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membuat semangat kerja para karyawan di Koperasi air kehidupan. Setiap perusahaan tidak terkecuali perusahaan bisnis akan berhadapan dengan lingkungan yang dimana setiap kegiatan dijalankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan tersebut. Oleh karena itu, seharusnya diusahakan agar lingkungan kerja yang baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat karyawan merasa betah dan senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-

tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koperasi Air Kehidupan (K.A.K) adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang sudah di bangun dari tahun 1978 jika dihitung sudah 46 tahun berdiri dengan nama Kebun Kelapa Sawit Aek Natio Group. Koperasi Air Kehidupan (KAK) memiliki karyawan aktif sebanyak 33 orang yang sudah ditempatkan dimasing-masing bidang, dengan jumlah karyawan demikian tidaklah mudah untuk dapat mengelola semuanya. Tidak semua karyawan memiliki kinerja tinggi, tetapi ada juga karyawan memiliki kinerja rendah.

Untuk mengetahui rendahnya kinerja dapat dilihat dari turunnya semangat bekerja karyawan dan kurangnya kedisiplinan karyawan saat bekerja, seperti karyawan memiliki rasa bosan saat bekerja atau kurangnya komunikasi dengan rekan kerja sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman selama bekerja. Oleh karena itu, motivasi dan lingkungan kerja sangat diharapkan dapat mendorong dan membantu kinerja karyawan agar bekerja dengan lebih baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1. 1
Data Karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK)

No.	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Ketua	1 orang
2.	Operator	3 orang
3.	Perawatan kebun	8 orang
4.	Pemanen	10 orang
5.	Pengangkutan	5 orang
6.	bendahara	2 orang
7.	sekretaris	2 orang
8.	Keamanan	2 orang
Total		33 orang

Sumber: *Data karyawan Koperasi Air Kehidupan, 2024*

Berdasarkan data di atas, karyawan Koperasi Air Kehidupan (KAK) tersebar dalam beberapa jabatan. Jabatan terbanyak berada pada bagian perawatan kebun dan pemanen, yang menandakan bahwa kegiatan utama koperasi ini berfokus pada aktivitas budidaya dan produksi. Sementara itu, jumlah karyawan pada bagian lain lebih sedikit yang dapat menunjukkan pembagian kerja yang proporsional sesuai dengan kebutuhan operasional.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut kasmir dalam Yusri (2020: 11) yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Menurut Rismawati (2018:3) faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu Faktor kemampuan dan Faktor motivasi.

Tabel 1. 2

Data Kinerja Di Koperasi Air Kehidupan (KAK)

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase Capaian (%)
Januari	180,945 ton	111,285 ton	61%
Februari	193,100 ton	116,790 ton	60%
Maret	198,348 ton	132,640 ton	67%
April	211,056 ton	119,820 ton	56%
Mei	215,476 ton	181,395 ton	84%
Juni	255,256 ton	194,082 ton	76%
Juli	250,560 ton	222,532 ton	89%
Agustus	235,366 ton	225,400 ton	96%
September	272,936 ton	219,085 ton	80%
Oktober	273,212 ton	202,800 ton	74%
November	258,019 ton	197,226 ton	76%
Desember	218,238 ton	170,143 ton	78%
Total	**2,762,512 ton**	**2,093,198** ton	**76%**

Sumber: Koperasi Air Kehidupan (K.A.K), 2024

Berdasarkan data diatas pada tahun 2024, rata-rata tercapainya target produksi hanya sebesar 76% dari target yang telah ditetapkan. Dalam beberapa bulan yaitu bulan Agustus menunjukkan kenaikan pencapaian sebesar 96%, sedangkan pada bulan April mengalami penurunan pencapaian sebesar 56%. Selama setahun ini, Koperasi Air Kehidupan (KAK) tidak mencapai target produksinya dan bisa dilihat dari capaian persentasenya.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaik. Motivasi dapat ditingkatkan melalui penghargaan, insentif, atau program pelatihan yang relevan. Namun, jika motivasi kerja karyawan rendah, hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja mereka, seperti yang tercermin dalam data capaian produksi bulan April. Lingkungan kerja juga menjadi faktor penting untuk kinerja karyawan, karena lingkungan yang kurang baik bisa berdampak buruk untuk keberlangsungan kerja para karyawan seperti faktor cuaca, fasilitas atau tekanan kerja saat ingin bekerja dan jadi menghambat untuk melakukan produksi sehingga pencapaian menjadi menurun.

Menurunnya kinerja para karyawan akan berdampak untuk organisasi di Koperasi Air Kehidupan (KAK). Peran pemimpin dalam perusahaan sangat berpengaruh untuk mendorong kembali semangat kerja karyawan, pemimpin juga harus mempunyai rasa keperdulian agar karyawan merasa nyaman dan aman serta dihargai selama kerja berlangsung dan karyawan bekerja dengan tanggung jawab. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan betah dan sebaiknya perusahaan memenuhi standar lingkungan seperti adanya penerangan, kebersihan, dan suasana ditempat kerja agar karyawan merasa tenang dan mematuhi peraturan yang ada di

perusahaan. Maka dengan adanya kenyamanan di lingkungan tempat bekerja akan membuat kualitas kerja karyawan menjadi lebih baik dan karyawan tidak merasakan lagi ketidak nyamanan dengan lingkungan diperusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu faktor yang mendorong produktivitas kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan Sutrisno dalam Sembiring (2020:13). Terdapat diawal survey, fenomena lingkungan kerja yang terdapat disana adanya komunikasi yang kurang antar rekan kerja, yang dapat membuat kerja menjadi kurang optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis dilapangan, ditemukan adanya permasalahan yang perlu diteliti untuk melihat kinerja karyawan di Koperasi air kehidupan (KAK) seperti kurangnya semangat kerja karena kurangnya motivasi dari pimpinan dan lingkungan kerja yang belum mendorong untuk para karyawannya. Dari uraian diatas, maka dari itu latar belakang dari permasalahan tersebut penulis tertarik untuk menarik judul: **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI AIR KEHIDUPAN (KAK) KOTA PEKANBARU".**

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan suatu masalah di dalam penelitian ini:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru?

2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru?

1.3. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, perusahaan, dan bagi peneliti selanjutnya, adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telat diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
2. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolahan manajemen

Sumber Daya Manusia dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya. Khususnya untuk melakukan penelitian ini lebih lanjut dengan variabel yang berbeda atau lokasi.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk menghasilkan proposal penelitian yang sistematis dan tersusun rapi, maka diperlukan sistematis penelitian. Adapun sistematis penelitian tugas akhir ini diantaranya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini berisikan landasan teori, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan tentang sejarah singkat tentang perusahaan di Koperasi Air Kehidupan (KAK).

BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan dari penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dari penelitian ini yang mana penulis jabarkan kesimpulan dan saran.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berikut adalah kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,951 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,034, dan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 44,8%. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

2. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,748 yang lebih besar dari t_{tabel} 2,034, dengan signifikansi 0,013 < 0,05. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41,7%, yang berarti lingkungan kerja yang kondusif mendorong peningkatan produktivitas.

3. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji F dengan F_{hitung} sebesar 25,301 > F_{tabel} sebesar 3,28, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Adapun besarnya kontribusi kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah 60,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berukut:

1. Koperasi Air Kehidupan (KAK) Kota Pekanbaru

   Agar terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, insentif, pelatihan, serta perhatian yang lebih terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan. Manajemen juga perlu menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan penuh semangat agar produktivitas kerja tetap terjaga. Penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang lebih kondusif, seperti memperhatikan kebersihan, kenyamanan tempat kerja, pencahayaan, serta hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa betah dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk karyawan diharapkan dapat lebih aktif dalam menjaga semangat kerja serta menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Dengan motivasi internal yang kuat dan sikap professional, kinerja dapat terus ditingkatkan secara mandiri.

2. Penelitian Selanjutnya

   Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel independen dan variabel dependen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat juga dilakukan di perusahaan yang lain, agar mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

3. Akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia bagi

mahasiswa dan peneliti selanjutnya di Universitas Lancang Kuning Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *4*(1), 47–62. http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736

Adolph, R. (2016). *pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank DKI Cabang Utama Walikota Jakarta Selatan.* 1–23.

Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, *21*(2), 128–138. https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935

Andriani, maharani. (2025). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pt. 3*(1), 53–61.

Dewi, A. D. (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya*. *1*, 8–34.

Edison dkk, 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Indonesia, Bandung.

Gardjito, A. H. (2014). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT . Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. *13*(1).

George G. R (2019). ***Dasar-dasar Manajemen***. Indonesia, Jakarta .

Milala, J. A. S. (2022). *ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA CU MERDEKA BERASTAGI*. 7–22.

Muliyah, P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kedisiplinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan Jaya. *Journal GEEJ*, *7*(2).

Nasihin. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *1*(April).

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *3*(2), 137–148.

Nurdin. (2021). Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *3*(2), 137–149. https://doi.org/10.47476/reslaj.v3i1.328

Nurmansyah SR, 2018, ***Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia***, Unilak Press, Pekanbaru

_____, 2019, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik***, Unilak Press, Pekanbaru

_____, 2023, ***Human Resource management pravtice***, Unilak Press, Pekanbaru

_____, 2023, ***Metodologi Riset Manajemen Bisnis***, Unilak Press, Pekanbaru

Rismawati, (2018). ***Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan,*** Celebes Media Perkasa.

Samsudin, S (2019). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Indonesia, Bandung.

S.F. Kurniawan. (2021). 2.1 Teori Motivasi. *E-Journal Atma Jaya Yogyakarta*, 13–36. http://e-journal.uajy.ac.id/26209/3/16 03 23107_2.pdf

Sari, J. K., Andi, D., Ekonomi, F., Pamulang, U., Surya, J., & No, K. (2025). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ABADI MITRA TEKNOLOGI*. *3*(1), 427–437.

Sedarmayanti. (2017). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Indonesia, Bandung

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *13*(1), 10–23. http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, *6*(1), 22–32. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465

Sugiyono 2019. (2018). Sugiyono- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedua). Alfabeta. *Metode Penelitian*, 32–41.

Supomo, R & Nurhayati, E (2018). ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Indonesia, Bandung.

Supriyadi (2023). ***Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi.*** Indonesia, Surabaya.

Ummah, M. S. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Sustainability (Switzerland)*, *11*(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

Winata, H., Pamulang, U., Selatan, T., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WAHANA KALYANA*. *3*(1), 192–203.

Yulia, L. (2019). *Pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo*. 13–48.

Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengaruh kepuasan konsumen terhadap pencapaian kinerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, *7*(2), 809–820.