

**SURAT KETERANGAN**  
**PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH DAN SKRIPSI**

Pada hari ini Kamis, tanggal 08 bulan Agustus tahun 2019, telah dilakukan verifikasi dan validasi artikel ilmiah dan skripsi Mahasiswa atas nama :

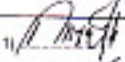

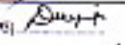

Nama : Daisy Liana  
NPM : 19.31.0240  
Fakultas : Ekowati  
Jurusan / Program Studi : Manajemen SI  
Tahun Masuk/Semester : 2015  
Tahun Lulus/Semester : 2019  
Indek Kumulatif (IPK) : 1,51  
Hasil Plagiasi : 19 %  
Letter Of Acceptance (LOA) : Ada / Tidak Ada (Caret tidak perlu)

Dinyatakan memenuhi syarat dan ketentuan untuk melakukan pendaftaran ujian pada semester Ganjil/Genap Tahun akademik 2018/2019.

Benjarnasin 08 Agustus 2019  
Mahasiswa,

  
Daisy Liana

Mengetahui / Menyetujui:

1) Pembimbing I	: <u>Dr. Hs. JURNIARY, S.E., M.M</u>	1) 
2) Pembimbing II	: <u>MOELIATY PRATIKA, S.E., M.M</u>	2) 
3) Ketua Program Studi	: <u>SE. DR. WAWU BAKIRINDO CH, S.E., M.M</u>	
4) UPT Publikasi dan Pengelolaan Jurnal	: <u>PUTRI FERDIE S.E., M.S., Ph.D</u>	

**ARTIKEL**

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA  
SATUAN KERJA OPERASI DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA  
AIR KALIMANTAN II**



**Oleh :**

**DESSY LIANA  
NPM : 15.31.0240**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN  
MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI  
BANJARMASIN  
2019**

## ABSTRAK

DESSY LIANA, 2019, Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Satuan kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II, Pembimbing I : Hj. Kurniaty, Pembimbing II : Noorlaily Maulida

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1. Motivasi Kerja Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II, 2. Untuk mengetahui lingkungan kerja cukup aman dan menyenangkan di Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II.

Penelitian ini menggunakan rancangan populasi penelitian seluruh karyawan perusahaan Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II dan sampel sebanyak 33 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II harus lebih ditingkatkan lagi, dan lingkungan kerja sudah dirasa bahwa aman dan menyenangkan hal ini mengindikasikan para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.

Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Penilaian kinerja, Lingkungan Kerja.

## ABSTRACT

*DESSY LIANA, 2019, Analysis of Work Motivation and the Work Environment at the Work Unit for Maintenance and Maintenance of Water Resources Kalimantan II, Advisor I: Hj. Kurniaty, Advisor II: Noorlaily Maulida*

*This study aims to test: 1. Work Motivation of the Kalimantan II Water Resources Operation and Maintenance Work Unit, 2. To find out the work environment is quite safe and pleasant in the Kalimantan II Water Resources Operation and Maintenance Work Unit.*

*This study uses a population study design of all employees of the Kalimantan II Water Resources Operation and Maintenance Working Unit and a sample of 33 respondents.*

*The results show that work motivation at the Kalimantan II Water Resources Operation and Maintenance Work Unit must be further improved, and the work environment has been felt that it is safe and pleasant indicating that leaders understand what can motivate employees and that express their attention to the organization and next success.*

*Keywords : Human Resource Management, Motivation, and Performance Appraisal, Work Environment.*

## **I. PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan. Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pangkuan dari masyarakat.

Dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan financial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti bagi perusahaan.

### **2. Perumusan Masalah**

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja Pada Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II?
- 2) Faktor motivasi kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kinerja Pada Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II?

### **3. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang dipakai dalam penulisan ini dilakukan dengan berbagai cara untuk mengetahui lebih mendalam mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penulisan ini, diantaranya:

- 1) Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- (1) Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang dapat diperoleh dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.

- (2) Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.
- 2) Teknik Pengumpulan Data  
Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:
- (1) Observasi
  - (2) Wawancara
  - (3) Kuesioner

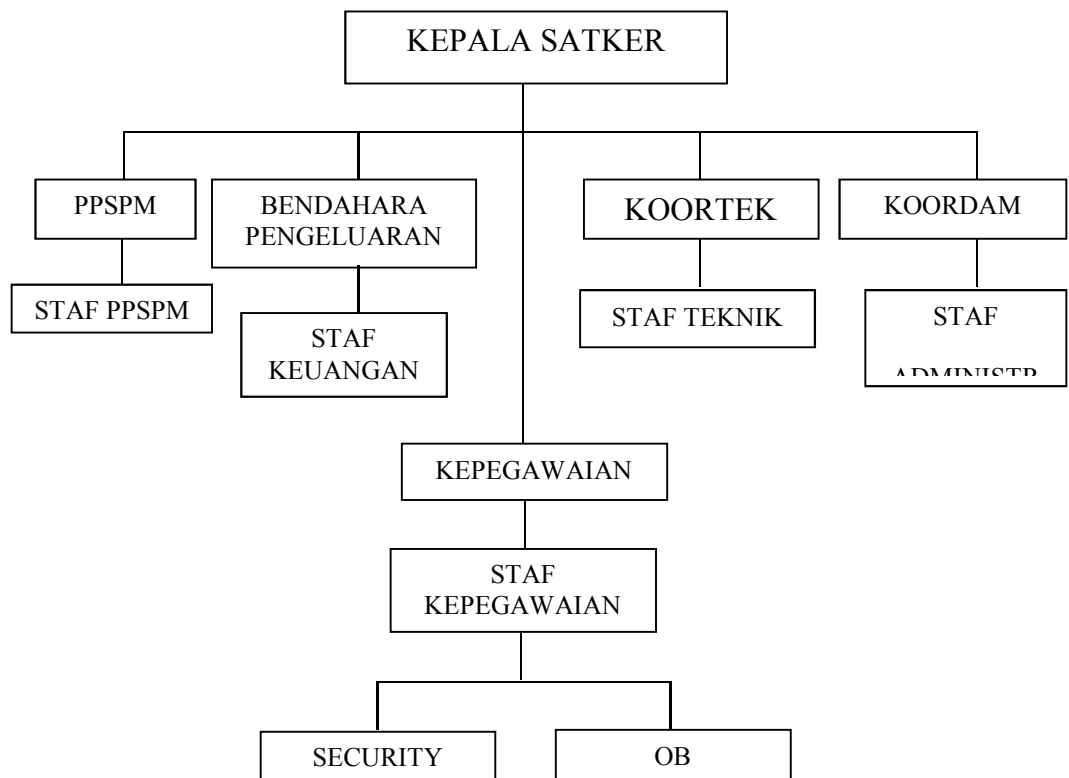
## II. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN SATUAN KERJA OPERASI DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA AIR KALIMANTAN II

### 1. Struktur Organisasi

Suatu instansi akan berhasil dan dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien dari karyawan apabila terdapat suatu sistem kerja yang baik dan fungsi yang ada harus jelas dalam melaksanakan tugas masing-masing dimana terdapatnya tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari karyawan.

Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat tugas dan tanggung jawab masing-masing, untuk lebih jelasnya struktur organisasi Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II dapat dilihat pada skema berikut ini :

#### Struktur Organisasi Satker OP SDA Kalimantan II



### **III. LANDASAN TEORITIS**

#### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan atau perkantoran, maka peran manajemen sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai. Akan tetapi, merupakan tanggung jawab seorang pemimpin perusahaan atau perkantoran. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus profesional, dengan demikian manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber dayanya.

#### **2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja**

Begitu juga pada para pekerja, lingkungan dimana bekerja dapat mempengaruhi berbagai hal termasuk motivasi kerja itu sendiri. Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua bagian yakni lingkungan kerja fisik dan social. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan yang disiapkan oleh manajemen perusahaan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang fisik, yang bersih dan sehat akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan aktivitas dan menyelesaikan semua tugas yang harus diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kotor dan berantakan akan membuat karyawan merasa malas untuk mengerjakan semua tugas dan kewajibannya.

#### **3. Pengertian Kinerja dan Manajemen Kinerja**

Pembinaan dan pengembangan karyawan baik baru maupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu, dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi.

#### **4. Pengertian Penilaian Kinerja**

Pengukuran kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting hal ini mengingat dalam kehidupan suatu perusahaan, setiap sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas dari karyawan. Hal itu tentu saja akan menguntungkan perusahaan dan sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

#### IV. HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja Pada Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II.

##### 1. Karakteristik Responden

- (1) Karakteristik responden berdasarkan umur

###### Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
19-23	12	36,36
24-28	8	24,24
29-33	5	15,15
34-38	4	12,12
39-43	4	12,12
Total	33	100

- (2) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

###### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	26	78,78%
perempuan	7	21,21%
Total	33	100

- (3) Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

###### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
SMA	2	6,06%
Diploma	16	48,48%
S1	15	45,45%
S2	-	-
S3	-	-
TOTAL	33	100

- (4) Karakteristik berdasarkan status perkawinan

###### Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan	Jumlah responden (orang)	Persentase%
-------------------	--------------------------	-------------

Sudah kawin	25	75,75%
Belum kawin	8	24,24%
Total	33	100

2. Motivasi-Motivasi Yang Diberikan Kepada Karyawan Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II

**Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

Persyaratan	Sangat puas (5)	Puas (4)	Cukup puas (3)	Tidak puas (2)	Sangat tidak puas (1)
1. Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	19	14			
2. Pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan	19	7	7		
3. Fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan	14	12	7		
4. Situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan	8	6	9		
5. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	24	5	4		
6. Atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan	8	12	13		
7. Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar	8	13	12		
8. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	9	12	12		
9. Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan	9	11	13		



10. Kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu	7	17	9			
--	---	----	---	--	--	--

Dari tabel diatas tampak bahwa pernyataan

- (1) Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 19 orang dari 33 merasa sangat puas dengan gaji yang telah diberikan dan 14 orang dari 33 merasa puas dengan gajih yang telah diberikan.
- (2) Pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan 19 orang dari 33 merasa sangat puas dengan pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan, 7 orang dari 33 merasa puas dengan pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan dan 7 orang dari 33 merasa cukup puas dengan pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan.
- (3) Fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan 14 orang dari 33 orang merasa sangat puas bahwa fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan, 12 orang dari 33 orang merasa puas bahwa fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan dan 7 orang dari 33 orang merasa cukup puas bahwa fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan.
- (4) Situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan 8 orang dari 33 orang merasa sangat puas dengan situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan, 6 orang dari 33 orang merasa puas dengan situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan, 9 orang dari 33 orang merasa cukup puas dengan situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan dan 10 orang dari 33 orang merasa tidak puas dengan situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan.
- (5) Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik 24 orang dari 33 orang merasa sangat puas hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, 5 orang dari 33 orang merasa puas hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, dan 4 orang dari 33 orang cukup puas hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.
- (6) Atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan 8 orang dari 33 merasa sangat puas karena atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan, 12 orang dari 33 merasa puas karena atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan, dan 13 orang dari 33 merasa tidak puas karena atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan.

- (7) Kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu 7 dari 33 orang merasa sangat puas dengan kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu, 17 dari 33 orang merasa puas dengan kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu, dan 9 dari 33 orang merasa tidak puas dengan kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu.

## V. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan penulis maka dapat ditarik kesimpulan:

- (1) Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II adalah Instansi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang bergerak dalam Pemeliharaan Sumber Daya Air. Sangat diharapkan kinerja dalam pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja karyawan disini sangat penting terhadap kelangsungan hidup perusahaan.
- (2) Perkantoran ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan.
- (3) Hasil analisis mengenai faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II “situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan” merupakan skor terendah yaitu sebesar 111. Hal ini menandakan bahwa masih ada karyawan yang merasa tidak aman atau nyaman didalam perkantoran tersebut.
- (4) Faktor motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II yang ditunjukkan dimana didalam faktor motivasi kerja terdapat pernyataan “hubungan kera dengan sesame rekan kerja berjalan dengan baik” memiliki skor tertinggi yaitu 152. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa saling adanya hubungan atau interaksi yang baik yang berpengaruh pula terhadap motivasi kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

Handoko. T. Hani. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. BPFE : Yogyakarta

Hariandja. Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta

Hasibuan. 2001. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-4. Bumi Aksara: Jakarta

Kussriyanto. Bambang . 1991 *meningkatkan produktivitas karyawan*. Pustaka Binaman Presindo: Jakarta

Kuswandi 2004 *cara mengukur kepuasan kerja*

Mangkunegara 2004 *manajemen sumber daya manusia remaja* Rosdakarya: Jakarta

Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge *perilaku organisasi* Jakarta:2008

Buchari Zainun *manajemen dan motivasi* Jakarta:balai aksara : 1989



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 18%**

Date: Sabtu, Agustus 03, 2019

Statistics: 370 words Plagiarized / 2087 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

ARTIKEL ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA PADA SATUAN KERJA OPERASI DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA AIR KALIMANTAN II Oleh : DESSY LIANA NPM : 15.31.0240 PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM KALIMANTAN MUHAMMAD ARSYAD AL BANJARI BANJARMASIN 2019 ABSTRAK DESSY LIANA, 2019, Analisis Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Satuan kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II, Pembimbing I : Hj.

Kurniaty, Pembimbing II : Noorlaily Maulida Penelitian ini bertujuan untuk menguji : 1. Motivasi Kerja Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II, 2. Untuk mengetahui lingkungan kerja cukup aman dan menyenangkan di Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II.

Penelitian ini menggunakan rancangan populasi penelitian seluruh karyawan perusahaan Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II dan sampel sebanyak 33 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja di Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II harus lebih ditingkatkan lagi, dan lingkungan kerja sudah dirasa bahwa aman dan menyenangkan hal ini mengindikasikan para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya. Kata kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Penilaian kinerja, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT DESSY LIANA, 2019, Analysis of Work Motivation and the Work Environment at the Work Unit for Maintenance and Maintenance of Water Resources Kalimantan II, Advisor I: Hj. Kurniaty, Advisor II: Noorlaily Maulida This study aims to test: 1. Work Motivation of the Kalimantan II Water Resources Operation and Maintenance Work Unit,

2.

To find out the work environment is quite safe and pleasant in the Kalimantan II Water Resources Operation and Maintenance Work Unit. This study uses a population study design of all employees of the Kalimantan II Water Resources Operation and Maintenance Working Unit and a sample of 33 respondents. The results show that work motivation at the Kalimantan II Water Resources Operation and Maintenance Work Unit must be further improved, and the work environment has been felt that it is safe and pleasant indicating that leaders understand what can motivate employees and that express their attention to the organization and next success. Keywords : Human Resource Management, Motivation, and Performance Appraisal, Work Environment.

PENDAHULUAN Latar Belakang Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas sumber daya manusia adalah upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan).

Harus disadari bahwa salah satu alasan utama seorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pangkuan dari masyarakat. Dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, terutama imbalan financial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Peran motivasi akan dapat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen perusahaan harus lebih perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Selain itu, dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan, akan membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor motivasi akan menjadi faktor yang dapat menjadikan karyawan mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti bagi perusahaan.

Perumusan Masalah Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut: Apakah motivasi kerja berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja Pada Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II? Faktor motivasi kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kinerja Pada Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II? Metode Penelitian Metode penelitian yang dipakai dalam penulisan ini dilakukan

dengan berbagai cara untuk mengetahui lebih mendalam mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penulisan ini, diantaranya: **Jenis dan Sumber Data** Adapun jenis data yang diperlukan **dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:** Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang dapat diperoleh dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.

Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis. Teknik Pengumpulan Data **Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:** Observasi Wawancara Kuesioner **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN SATUAN KERJA OPERASI DAN PEMELIHARAAN SUMBER DAYA AIR KALIMANTAN II** Struktur Organisasi Suatu instansi akan berhasil dan dapat mencapai prestasi kerja yang efektif dan efisien dari karyawan apabila terdapat suatu sistem kerja yang baik dan fungsi yang ada harus jelas dalam melaksanakan tugas masing-masing dimana terdapatnya tugas dan wewenang serta tanggung jawab dari karyawan.

Dari struktur organisasi yang tersusun tersebut dibuat **tugas dan tanggung jawab** masing-masing, untuk lebih jelasnya struktur organisasi Satuan Kerja **Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air** Kalimantan II dapat dilihat pada skema berikut ini : Struktur Organisasi Satker OP SDA Kalimantan II **LANDASAN TEORITIS** Pengertian **Manajemen Sumber Daya Manusia** Mengingat pentingnya peran **sumber daya manusia** dalam suatu organisasi perusahaan atau perkantoran, maka peran **manajemen sumber daya manusia** tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai. Akan tetapi, merupakan tanggung jawab seorang pemimpin perusahaan atau perkantoran.

Pengelolaan **manajemen sumber daya manusia** tentu saja harus professional, dengan demikian **manajemen sumber daya manusia** dapat diartikan sebagai pengelolaan dan **pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan.** Selain itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang **didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan** dan individu sumber dayanya.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Begitu juga pada para pekerja, lingkungan dimana bekerja dapat mempengaruhi berbagai hal termasuk motivasi kerja itu sendiri. Lingkungan kerja terbagi **ke dalam dua bagian** yakni lingkungan kerja fisik dan social. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan yang disiapkan oleh manajemen perusahaan.

Dengan kondisi lingkungan kerja yang **fisik, yang bersih dan sehat** akan menciptakan **rasa nyaman bagi karyawan** untuk melaksanakan aktivitas dan menyelesaikan semua

tugas yang harus diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja kotor dan berantakan akan membuat karyawan merasa malas untuk mengerjakan semua tugas dan kewajibannya.

Pengertian Kinerja dan Manajemen Kinerja Pembinaan dan pengembangan karyawan baik baru maupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu, dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi.

Pengertian Penilaian Kinerja Pengukuran kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting hal ini mengingat dalam kehidupan suatu perusahaan, setiap sumber daya manusia ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas dari karyawan.

Hal itu tentu saja akan menguntungkan perusahaan dan sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. HASIL PENELITIAN Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja Pada Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II.

Karakteristik Responden Karakteristik responden berdasarkan umur Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Umur (Tahun) \_Jumlah Responden (Orang) \_Persentase (%) \_19-23 24-28 29-33 34-38 39-43 \_12 8 5 4 4 \_36,36 24,24 15,15 12,12 12,12 \_Total \_33 \_100 \_ Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Jenis Kelamin \_Jumlah Responden (orang) \_Persentase (%) \_Laki-laki perempuan \_26 7 \_78,78% 21,21% \_Total \_33 \_100 \_ Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pendidikan terakhir \_Jumlah responden (orang) \_Persentase (%) \_SMA Diploma S1 S2 S3 \_2 16 15 - - \_6,06% 48,48% 45,45% - - \_TOTAL \_33 \_100 \_ Karakteristik berdasarkan status perkawinan Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan Status perkawinan \_Jumlah responden (orang) \_Persentase% \_Sudah kawin Belum kawin \_25 8 \_75,75% 24,24% \_Total \_33 \_100 \_ Motivasi-Motivasi Yang Diberikan Kepada Karyawan Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air

Kalimantan II Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja Persyaratan \_Sangat puas (5) \_Puas (4) \_Cukup puas (3) \_Tidak puas (2) \_Sangat tidak puas (1) \_ \_Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan Pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan Fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan Situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik Atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan Prestasi karyawan selalu dinilai dengan teliti dan benar Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi Kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan Kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu \_19 19 14 8 24 8 8 9 9 7 \_14 7 12 6 5 12 13 12 11 17 \_ 7 7 9 4 13 12 12 13 9 \_ \_ \_ \_ Dari tabel diatas tampak bahwa pernyataan Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 19 orang dari 33 merasa sangat puas dengan gaji yang telah diberikan dan 14 orang dari 33 merasa puas dengan gaji yang telah diberikan.

Pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan 19 orang dari 33 merasa sangat puas dengan pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan, 7 orang dari 33 merasa puas dengan pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan dan 7 orang dari 33 merasa cukup puas dengan pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan. Fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan 14 orang dari 33 orang merasa sangat puas bahwa fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan, 12 orang dari 33 orang merasa puas bahwa fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan dan 7 orang dari 33 orang merasa cukup puas bahwa fasilitas yang diberikan sangat menunjang pekerjaan.

Situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan 8 orang dari 33 orang merasa sangat puas dengan situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan, 6 orang dari 33 orang merasa puas dengan situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan, 9 orang dari 33 orang merasa cukup puas dengan situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan dan 10 orang dari 33 orang merasa tidak puas dengan situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan.

Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik 24 orang dari 33 orang merasa sangat puas hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, 5 orang dari 33 orang merasa puas hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, dan 4 orang dari 33 orang cukup puas hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik.

Atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan 8 orang dari 33 merasa sangat puas karena atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan, 12 orang dari 33 merasa puas karena



atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan, dan 13 orang dari 33 merasa tidak puas karena atasan selalu memberikan pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan memuaskan.

Kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu 7 dari 33 orang merasa sangat puas dengan kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu, 17 dari 33 orang merasa puas dengan kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu, dan 9 dari 33 orang merasa tidak puas dengan kesempatan yang diberikan kantor menduduki posisi tertentu.

PENUTUP Kesimpulan Berdasarkan hasil yang telah dikemukakan penulis maka dapat ditarik kesimpulan: Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II adalah Instansi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang bergerak dalam Pemeliharaan Sumber Daya Air. Sangat diharapkan kinerja dalam pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja karyawan disini sangat penting terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Perkantoran ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia, dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan. Hasil analisis mengenai faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II " situasi lingkungan kerja aman dan menyenangkan" merupakan skor terendah yaitu sebesar 111.

Hal ini menandakan bahwa masih ada karyawan yang merasa tidak aman atau nyaman didalam perkantoran tersebut. Faktor motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan Satuan Kerja Operasi dan Pemeliharaan Sumber Daya Air Kalimantan II yang ditunjukkan dimana didalam faktor motivasi kerja terdapat pernyataan "hubungan kera dengan sesame rekan kerja berjalan dengan baik" memiliki skor tertinggi yaitu 152.

Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan sudah merasa saling adanya hubungan atau interaksi yang baik yang berpengaruh pula terhadap motivasi kerja. DAFTAR PUSTAKA Handoko. T. Hani. 2007. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. BPFE : Yogyakarta Hariandja. Efendi. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Grasindo: Jakarta Hasibuan. 2001. Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-4. Bumi Aksara: Jakarta Kussriyanto. Bambang . 1991 meningkatkan produktivitas karyawan.

Pustaka Binaman Presindo: Jakarta Kuswandi 2004 cara mengukur kepuasan kerja Mangkunegara 2004 manajemen sumber daya manusia remaja Rosdakarya: Jakarta Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge perilaku organisasi Jakarta:2008 Buchari Zainun

manajemen dan motivasi Jakarta:balai aksara : 1989

#### INTERNET SOURCES:

---

<1% - <http://akademik.uniska-bjm.ac.id/repository-tugas-akhir-mahasiswa/>  
<1% - <https://alinur25b078.blogspot.com/2014/>  
<1% - <https://issuu.com/scubadivermag/docs/ap13>  
<1% - <https://unida.ac.id/bicss2017/kfz/pages/abstracts1.php>  
<1% - <https://iopscience.iop.org/issue/1757-899X/180/1>  
1% -  
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8845/Bab%201.pdf?sequence=9>  
1% - <https://mhdjunaidi27.blogspot.com/2015/>  
<1% - <http://www.makalah.co.id/2016/09/makalah-ekonomi-etika-bisnis.html>  
<1% -  
<https://www.liputan6.com/health/read/3123442/atasan-yang-baik-ini-tips-bantu-karyawan-untuk-hilangkan-stres>  
<1% - <https://ika-utjakarta.blogspot.com/feeds/posts/default>  
<1% - <https://ibnuginting.blogspot.com/>  
<1% - [https://www.academia.edu/19071508/Kepemimpinan\\_yang\\_Efektif](https://www.academia.edu/19071508/Kepemimpinan_yang_Efektif)  
<1% - <http://digilib.uinsby.ac.id/1506/6/Bab%203.pdf>  
<1% -  
<https://www.coursehero.com/file/p3hs6gt/2-Data-kuantitatif-yaitu-data-dalam-bentuk-angka-angka-seperti-besarnya/>  
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/33526/7/BAB%20III.pdf>  
<1% -  
<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19886/Chapter%20II.pdf;sequence=4>  
<1% - [https://www.academia.edu/31702511/ORGANISASI\\_PERKANTORAN](https://www.academia.edu/31702511/ORGANISASI_PERKANTORAN)  
<1% -  
[https://berbagiilmu-ganessa.blogspot.com/2012/10/v-behaviorurldefaultvmlo\\_14.html](https://berbagiilmu-ganessa.blogspot.com/2012/10/v-behaviorurldefaultvmlo_14.html)  
1% - [https://www.academia.edu/18488929/Journal\\_Sumber\\_daya\\_manusia](https://www.academia.edu/18488929/Journal_Sumber_daya_manusia)  
1% -  
<https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-2-00775-MN%20Bab2001.pdf>  
1% -  
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/9475/Bab%202.pdf?sequence=10>  
<1% -  
<https://rosiapril.blogspot.com/2016/10/makalah-ilmu-antropologi-dan-struktur.html>  
2% -

[https://andihendriansyah.blogspot.com/2013/04/hubungan-lingkungan-kerja-dengan\\_9.html](https://andihendriansyah.blogspot.com/2013/04/hubungan-lingkungan-kerja-dengan_9.html)  
<1% -  
<https://dsmlmdblog.blogspot.com/2015/05/persamaan-dan-perbedaan-antara-efektif.html>  
1% - [http://eprints.dinus.ac.id/17284/1/jurnal\\_16408.pdf](http://eprints.dinus.ac.id/17284/1/jurnal_16408.pdf)  
1% - [https://www.academia.edu/36773821/UAS\\_SEMINAR\\_PROPOSAL](https://www.academia.edu/36773821/UAS_SEMINAR_PROPOSAL)  
<1% - [https://www.academia.edu/9626920/PENILAIAN\\_PRESTASI\\_KERJA](https://www.academia.edu/9626920/PENILAIAN_PRESTASI_KERJA)  
1% -  
<http://forbiswira.stie-mdp.ac.id/wp-content/uploads/2017/04/3.-Jurnal-Yoeyong-Rahsel.pdf>  
1% -  
<https://skripsi-skripsiun.blogspot.com/2015/11/ccontoh-skripsi-manajemen-analisis-hasil.html>  
<1% -  
<https://lp2m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEK-A-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>  
<1% -  
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1601/BAB%20V.pdf?sequence=7>  
<1% - [https://www.slideshare.net/Uofa\\_Unsada/skripsi-imam-h](https://www.slideshare.net/Uofa_Unsada/skripsi-imam-h)  
<1% - <http://repository.unpas.ac.id/620/1/JURNAL%20TESIS%202016.docx>  
<1% - [https://kuesioner.pelindo.co.id/c\\_kuesionersdhbuat/tabelrekap/80](https://kuesioner.pelindo.co.id/c_kuesionersdhbuat/tabelrekap/80)  
<1% -  
<https://bpsdm.pu.go.id/bacaberita-pelatihan-pisk-untuk-capai-visi-tersedianya-infrastruktur-pupr--yang-andal>  
<1% -  
<https://theadventureofnur.blogspot.com/2012/03/implementasi-remunerasi-terhadap.html>  
<1% - <https://yogienapitupulu.blogspot.com/feeds/posts/default>  
1% - <https://nichonotes.blogspot.com/2018/11/fungsi-pengorganisasian..html>  
<1% -  
<https://contoh-contohskripsi.blogspot.com/2010/02/analisis-pengaruh-sbi-jumlah-uang.html>  
<1% - <https://ariffarizal-an2010.blogspot.com/2014/>  
<1% -  
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/gateway/plugin/WebFeedGatewayPlugin/rss2>  
<1% - [http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/download/462/\\_160](http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/download/462/_160)  
<1% -  
<https://id.scribd.com/doc/101990261/Data-Buku-Induk-Perpustakaan-Stia-Bina-Banua>

1% -

<http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/124477-SK%20010%2008%20Put%20p%20-%20Persepsi%20karyawan-Literatur.pdf>