

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyediaan Air Minum Berbasis Masyarakat (Pamsimas) telah menjadi salah satu program andalan nasional (Pemerintah dan Pemerintah Daerah) untuk meningkatkan akses penduduk perdesaan terhadap fasilitas air minum yang layak dengan pendekatan berbasis masyarakat. Program Pamsimas I yang dimulai pada Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2012 dan Pamsimas II dari Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2015 telah berhasil meningkatkan jumlah warga miskin perdesaan dan pinggiran kota yang dapat mengakses pelayanan air minum serta meningkatkan nilai dan perilaku hidup bersih dan sehat di sekitar 12.000 desa/kelurahan yang tersebar di 233 kabupaten/kota. Untuk terus meningkatkan akses penduduk perdesaan dan pinggiran kota terhadap fasilitas air minum dalam rangka pencapaian target Akses Universal Air Minum dan target SDGs, Pamsimas dilanjutkan pada Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2022 khusus untuk desa/kelurahan di Kabupaten/Kota yang belum akses 100% air minum. Pada tahun 2023 Pamsimas dilanjutkan pelaksanaannya sebagai kegiatan untuk mendukung capaian air minum layak dan aman untuk seluruh masyarakat Indonesia pada tahun 2024 sesuai dengan RPJMN 2020 – 2024 dengan sumber pendanaan 100% dari rupiah murni.

Untuk mengakomodasi partisipasi masyarakat yang ingin berperan serta aktif dalam kegiatan Pamsimas dibentuk Kelompok Masyarakat

(POKMAS) yang berperan pada tahap perencanaan dan pelaksanaan. Selain itu, dibentuk juga Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) yang berperan dalam mengelola sarana SPAM yang telah terbangun, memelihara dan meningkatkan kuantitas, kualitas, kontinuitas layanan air minum yang lebih layak, aman dan berkelanjutan bagi masyarakat desa. Pengelolaan keberlanjutan Sistem Penyediaan Air minum (SPAM) di tingkat masyarakat bertujuan untuk menjamin SPAM yang terbangun tetap terpeliharadan berfungsi dengan baik.

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Larasati, 2018:01) Sumber daya manusia merupakan potensi sekaligus asset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-finansial). Dengan demikian, tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan dan tenaganya dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan organisasi maupun individu (Setyowati, 2021:05). Untuk itu sumber daya manusia sebagai asset organisasi perlu dilakukan pengelolaan manajemen yang baik. Manajemen merupakan bagian dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi, serta penggunaan sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh

organisasi. . Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Penilaian kinerja karyawan adalah proses sistematis yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja individu dalam organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk memahami sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan, sejauh mana mereka memenuhi harapan perusahaan, serta untuk memberikan umpan balik yang konstruktif terkait dengan kinerja mereka. Proses ini melibatkan penggunaan metode-metode tertentu, baik kualitatif maupun kuantitatif, untuk mengukur produktivitas, kualitas pekerjaan, kompetensi, perilaku, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Evaluasi kinerja karyawan merupakan salah satu aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia. Proses ini tidak hanya memberikan umpan balik kepada karyawan, tetapi juga memengaruhi keputusan strategis perusahaan. Dalam paragraf berikutnya, kita akan menjelajahi lebih lanjut mengapa evaluasi kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi kesuksesan organisasi.

Evaluasi kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memahami bagaimana performa mereka dilihat dari perspektif atasan dan perusahaan. Dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, karyawan bisa memahami area mana yang perlu diperbaiki dan bagaimana mereka bisa mengembangkan kemampuan mereka lebih lanjut. Misalnya, jika seorang karyawan memiliki kelemahan dalam manajemen waktu, evaluasi kinerja dapat membantu mereka mengidentifikasi cara untuk meningkatkan efisiensi

kerja dan mengatasi tantangan tersebut. Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi potensi dan kekuatan setiap karyawan. Dengan mengetahui potensi tersebut, perusahaan dapat menempatkan karyawan pada peran yang sesuai dengan kemampuan mereka, meningkatkan produktivitas, dan kepuasan kerja. Misalnya, jika seorang karyawan memiliki kemampuan komunikasi yang luar biasa, perusahaan dapat mempertimbangkan mereka untuk peran yang melibatkan interaksi dengan pelanggan atau rekan kerja.

Informasi dari evaluasi kinerja digunakan untuk membuat keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, pelatihan tambahan, atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, evaluasi kinerja membantu manajemen dalam mengambil keputusan

yang lebih baik. Evaluasi kinerja sering kali diikuti dengan rencana pengembangan yang membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan profesional dan pribadi mereka. Dengan memahami potensi dan kelemahan mereka, karyawan dapat mengambil langkah-langkah untuk pertumbuhan pribadi dan kontribusi yang lebih baik pada perusahaan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (Saraswati dan Widayani, 2021) Kinerja pegawai merupakan

suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja adalah pengalihan bahasa dari “performance” yaitu hasil dari suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja pegawai tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Mahayani, 2022). Agar seseorang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja maka orang itu harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika organisasi tidak mempunyai manajemen kinerja yang memberikan standar atau pembagian tugas kepada para pegawainya maka kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat menentukan perkembangan perusahaan, termasuk pada KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Kinerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo belum sesuai harapan sehingga perlu ditingkatkan karena selama 3 tahun terakhir yaitu tahun 2019-2021 masih ditemukan desa pasca yang Berfungsi Sebagian dan tidak berfungsi .

Tabel I-1
Kinerja Kelompok Pengelola SPAMS Perdesaan Kabupaten Purworejo

Periode	Jumlah Desa Pasca	Berfungsi Baik	Berfungsi Sebagian	Tidak Berfungsi
2019	184	179	1	4
2020	204	193	6	5
2021	224	218	4	2

Sumber : SIM Pamsimas 2022

Peneliti juga melakukan studi pendahuluan melalui wawancara dengan Sub Koordinator Air Minum Bidang Cipta Karya dan Bina Konstruksi DPUPR Kabupaten Purworejo sehingga dapat diketahui tentang faktor-faktor yang menyebabkan kinerja pengurus KPSPAM tersebut belum maksimal. Menurut beliau bahwa kinerja pengurus KPSPAM yang belum maksimal dikarenakan adanya ketidakaktifan semua pengurus KPSPAM, dimana yang bekerja hanya beberapa orang saja serta kurangnya komitmen pengurus dalam melaksanakan tupoksi yang diembannya. Padahal, peningkatan kapasitas berupa bimtek teknis maupun administrasi serta monev selalu ada setiap tahunnya baik dari kabupaten maupun provinsi, harapannya dapat memberikan manfaat kepada pengurus KPSPAM untuk pengelolaan yang lebih baik lagi dan keberlanjutan. Selain itu juga karena ketidakberfungsian sarana air minum yang terbangun misalnya sumber air menghilang, debit air mengecil, kerusakan pompa/sarana, kualitas air yang kurang bagus, air berwarna kuning dan keruh serta tidak layak untuk dikonsumsi itu juga mempengaruhi kinerja KPSPAM.

Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) adalah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat dalam rangka pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum (SPAM). KPSPAM bertanggung jawab mengelola prasarana dan sarana air minum di desa atau kelurahan yang dikelola oleh masyarakat. KPSPAM melaksanakan kegiatan operasional pengelolaan SPAM dari iuran pelanggan atas penggunaan air dari sambungan rumah yang terpasang di masing-masing rumah, dimana untuk pendapatan KPSPAM berbeda beda

antara yang satu dengan lainnya tergantung dari banyaknya sambungan rumah dan keberfungsian sarana yang telah terbangun di masing-masing desa. Adapun obyek dalam penelitian ini adalah pengurus KPSPAM bisa dari ketua, sekretaris, bendahara, seksi teknis, seksi promkes, seksi humas, koordinator sarana, seksi pengaduan masyarakat maupun seksi lainnya. Pentingnya KPSPAM terletak pada partisipasi aktif masyarakat dalam mengelola sarana air minum. KPSPAM juga berperan dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas pengelolaan SPAM di desa, untuk itu dibutuhkan pengurus yang berkinerja baik. Penelitian ini menguji faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPSPAM. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya (Nugraha et al 2020). Menurut Rahmawati (2020:06) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang

sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Pauzi et al., 2023). Hal ini meliputi suhu ruangan, ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas yang terdapat di lingkungan kerja (Elviana, 2023). Walaupun lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya sehingga hal tersebut berdampak pada perusahaan itu sendiri. Hasil penelitian Pratiwi, N. K. E . (2024), Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2020), Heriyanto, M. F., & Rizal, A. (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Fenomena terkait dengan lingkungan kerja berdasarkan hasil observasi peneliti pada KPSPAM, bahwa KPSPAM kebanyakan belum memiliki tempat sendiri dan menumpang pada kantor desa setempat ada juga yang memiliki tempat akan tetapi tidak setiap waktu digunakan, hanya waktu-waktu tertentu. Selain lingkungan kerja yang bersih dan nyaman, fasilitas yang lengkap sangat diperlukan untuk mempermudah pekerjaan. Fasilitas kerja juga termasuk kompensasi yang diterima pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas juga diberikan agar pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan lancar dan aman.

Selanjutnya, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kemampuan kerja. kemampuan kerja Menurut Gondokusumo (2008) kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan,

dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Blanchard dan Hersey (2013). Kemampuan karyawan dilihat dari potensi, intelektual bersifat kemampuan inteligensi. Hasil penelitian Ella Anastasya Sinambela dkk, Heriyanto, M. F dkk, Juniarti, G. A., Irwanto, T., & Ariska, Y. I mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berkaitan dengan konsep kemampuan, ketrampilan atau keahlian pegawai, Paul Hersey dan Blanchard (dalam Herlani, 2011:27) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki yaitu (1) Kemampuan teknis (Technical skill) meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan, (2) Kemampuan sosial (Social skill) meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif, (3) Kemampuan konseptual (Conceptual skill) merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

Kemampuan kerja dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas suatu perusahaan. Peneliti sebelumnya menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Jika karyawan memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi maka sudah pasti kinerja

dalam bekerja akan tercapai secara maksimal dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula.

Selain itu disampaikan juga gambaran fenomena kinerja di Kelompok Pengelola Sistem Penyediaan Air Minum (KPSPAM) Kabupaten Purworejo yaitu latar belakang Program PAMSIMAS dan Peran KPSPAM Program PAMSIMAS di Indonesia bertujuan untuk menyediakan air minum yang aman dan layak bagi seluruh rakyat. Di Kabupaten Purworejo, KPSPAM bertanggung jawab mengelola program ini setelah konstruksi selesai. Namun, kinerja tim KPSPAM menjadi faktor kunci dalam keberhasilan program ini. Dari hasil monev ditemukan bahwa, kinerja tim KPSPAM tergolong agak rendah. Anggota tim kurang aktif dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterbatasan dalam memberikan ide kreatif. Koordinasi dalam organisasi juga tidak optimal. Dimana peran Anggota Tim dalam Keberlanjutan Organisasi Anggota tim memainkan peran penting dalam keberlanjutan organisasi. Namun, observasi menunjukkan bahwa dalam KPSPAM, program hanya bergantung pada ketua atau pengurus dan beberapa orang saja. Diperlukan partisipasi aktif dari seluruh anggota tim untuk mencapai tujuan pemerintah.

Hasil penelitian Sajalan Teori Robbins (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam

pekerjaan tertentu. Fenomena di KPSPAM Kabupaten Purworejo yaitu sudah ada pelatihan dan penguatan peningkatan kinerja bagi KPSPAM tetapi kemampuan kerja pengurus KPSPAM masih belum maksimal terkait bidang administrasi maupun Teknik.

Selanjutnya, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi (Robbins, 2008). Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurandini dan Eisha (2014), Nurbiyati dan Kunto (2014), Muhammad dan Edy (2015), Sapitri Komitmen afektif merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi (Robbins, 2008). Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik. Hal ini didukung dengan penelitian

yang dilakukan oleh Nurandini dan Eisha (2014), Nurbiyati dan Kunto (2014), Muhammad dan Edy (2015), (2016), Srimulyani (2017) serta Dwi, dkk (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Fenomena di KPSPAM Kabupaten Purworejo, komitmen afektif masih belum maksimal dan masih terpengaruh dengan keaktifan pengurus dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Penelitian ini juga menguji variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja adalah arah perilaku mengacu pada yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak Adhari & Zelvian, (2021). Menurut Hasibuan, (2016) motivasi penting karena memotivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dari uraian diatas motivasi kerja juga bisa dikatakan dapat memperbaiki suatu kualitas laporan keuangan karena dengan motivasi kerja pegawai pemerintah dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan laporan keuangan yang berkualitas. Hasil penelitian Juniarti, G. A. dkk, Adriansah dkk, Wahyuni dkk mengatakan bahwa motivasi kerja mampu memdiiasi pengaruh komitmen terhadap kinerja. Fenomena di KPSPAM Kabupaten Purworejo, Sudah ada penguatan kelembagaan bagi KPSPAM tetapi motivasi kerja pengurus KPSPAM masih belum maksimal. Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pengurus KPSPAM belum maksimal dilihat dari belum tercapainya pengelolaan KPSPAM dengan

100% berfungsi baik. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian terdahulu juga masih terdapat *research gap* sehingga menarik untuk diteliti kembali dengan menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus KPSPAM secara tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM namun tidak mampu memediasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja sehingga penelitian ini akan di menggunakan variabel motivasi kerja secara spesifik yaitu lingkungan kerja. Penggunaan variabel mediasi tersebut diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang konsisten serta variabel motivasi kerja akankah mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus KPSPAM.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, maka peneliti mengajukan proposal penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pengurus KPSPAM Melalui Mediasi Motivasi Kerja”

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja antara pengurus KPSPAM yang satu dengan lainnya cenderung berbeda, padahal setiap kelompok pengelola mengharapkan seluruh pengurus KPSPAM memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan yang berbeda-beda ini dikarenakan banyak faktor yang dapat berpengaruh seperti lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan komitmen afektif. Lingkungan kerja yang baik, kemampuan kerja pengurus KPSPAM yang tentunya mumpuni

serta komitmen afektif yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja dan akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPSPAM di Kabupaten Purworejo. Oleh karena itu, dapat dibuat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
5. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
6. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
8. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPSPAM melalui motivasi kerja pada pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
9. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pengurus KPSPAM melalui motivasi kerja pada pengurus KPSPAM Kabupaten

Purworejo?

10. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja kinerja pengurus KPSPM melalui motivasi kerja pada pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan masalah yaitu:

1. Sampel penelitian yang diteliti adalah pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo.
2. Penelitian ini membatasi penggunaan variabel mediasi berupa motivasi kerja.
3. Pengukuran variabel kinerja pengurus KPSPAM pada penelitian ini dibatasi pada indikator yang meliputi tanggungjawab, kedisiplinan, sikap, kreativitas, kejujuran, inisiatif, kuantitas kerja, kualitas kerja, bekerjasama dengan orang lain dan penggunaan waktu kerja (Adhari, 2019); (Bernardin & Russel, 2015);(Herwina, 2022).
4. Pengukuran variabel motivasi kerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator yang meliputi kesempatan berkembang, insentif, komunikasi, dan rekan kerja (Ritaudin & Mukhsin, 2018).
5. Pengukuran variabel lingkungan kerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator yang meliputi hubungan kerja antara atasan dengan bawahan (komunikasi lancar, sikap menghormati dan patuh, adanya perhatian/dukungan dari atasan), dan hubungan kerja antar rekan kerja (adanya kerjasama yang baik dan komunikasi lancar) (Ati, Malik, &

Parawu, 2022).

6. Pengukuran variabel kemampuan kerja pada penelitian ini dibatasi pada indikator yang meliputi mengopersikan sarana kerja, kemampuan memahami system kerja, kemampun mengambil keputusan.
7. Pengukuran variabel komitmen afektif pada penelitian ini keterikatan emosional, loyalitas, identifikasi, keterlibatan dan arasa tanggung jawab.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?.
2. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
3. Mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap motivasi kerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
4. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
5. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
6. Mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
7. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?

8. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM melalui motivasi kerja pada pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
9. Mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pengurus KPSPAM melalui motivasi kerja pada pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?
10. Mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja kinerja pengurus KPSPAM melalui motivasi kerja pada pengurus KPSPAM Kabupaten Purworejo?

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis seperti dibawah ini.

1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis yaitu sebagai bahan untuk menambah penelitian ilmu manajemen di Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Putra Bangsa Kebumen. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi penelitian selanjutnya terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta memperoleh hasil penelitian yang lebih konsisten sebagai jawaban atas *research gap* yang terdapat pada penelitian sebelumnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara

praktis yaitu dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan yang positif bagi KPSPAM Kabupaten Purworejo untuk meningkatkan kinerja pengurus KPSPAM melalui lingkungan kerja yang mendukung dan kemampuan kerja yang handal serta komitmen tafektif yang tinggi

