



Febbry Auradriana¹
 Nazifah Husainah²

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTA KERTA RAHARJA KABUPATEN TANGERANG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi berganda untuk mengetahui hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung untuk lingkungan kerja sebesar 2,750 ($p < 0,05$) dan untuk motivasi kerja sebesar 5,465 ($p < 0,05$). Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan nilai F-hitung 53,615 ($p < 0,05$). Kesimpulannya, perbaikan dalam lingkungan kerja dan peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to examine the influence of the work environment and work motivation on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirta Kerta Raharja, Tangerang Regency. In this study, a multiple regression analysis method was used to determine the relationship between these two factors and employee performance. The results of the analysis showed that the work environment and work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a t-count value for the work environment of 2.750 ($p < 0.05$) and for work motivation of 5.465 ($p < 0.05$). The results of the F test showed that the regression model was significant overall with an F-count value of 53.615 ($p < 0.05$). In conclusion, improvements in the work environment and increased work motivation can significantly improve employee performance. Therefore, company management needs to pay attention to these two factors to increase employee productivity and achieve organizational goals more effectively.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih adaptif dan inovatif dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu strategi penting untuk memenangkan persaingan adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif. Pengembangan kualitas SDM yang baik sangat berperan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, karena karyawan yang kompeten dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas layanan. SDM yang berkualitas tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak utama yang memastikan kelancaran operasional dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
 email: febbryauradriana@gmail.com, nazifah.husainah@umj.ac.id

berkomitmen dalam mengelola dan mengembangkan SDM agar dapat bersaing secara efektif di pasar global (Savitri et al., 2023:57).

Untuk mencapai tujuan perusahaan, memiliki pegawai dengan kinerja unggul sangat penting. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berpengaruh besar terhadap pencapaian target perusahaan. Menurut penelitian Makkira et al. (2022:146), faktor seperti stres kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan, dan hubungan dengan organisasi, dengan beberapa faktor memiliki pengaruh lebih besar daripada yang lain. Kinerja ini mencakup hasil yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi secara etis dan legal.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan manajemen. Meskipun tidak terlibat langsung dalam produksi, kondisi sosial, psikologis, dan fisik di tempat kerja sangat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, tingkat kepatuhan kerja juga memengaruhi kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, di antaranya adalah kemampuan, motivasi, dukungan yang diberikan kepada karyawan, serta hubungan antara karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Setiap faktor ini memiliki peran penting dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat bekerja dan berkontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Meskipun demikian, tidak semua faktor memiliki pengaruh yang sama. Ada faktor-faktor yang lebih dominan dan lebih signifikan dalam mempengaruhi kinerja, sementara ada juga yang peranannya lebih kecil. Secara keseluruhan, kombinasi antara kemampuan karyawan, tingkat motivasi, kualitas dukungan yang diterima, dan hubungan interpersonal dengan organisasi akan menentukan sejauh mana karyawan dapat menunjukkan performa terbaiknya. Namun, faktor dominan yang mendasari kinerja setiap individu bisa bervariasi tergantung pada konteks dan kebutuhan organisasi itu sendiri.

Tabel 1 Pencapaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang 2021-2023

Unsur Yang Dinilai	Tahun		
	2021	2022	2023
Kuantitas Kerja	90	83	79
Kualitas Kerja	85	82	76
Kemampuan	79	73	71
Kehadiran	98	94	90
Rata – rata	88	83	79

Sumber : Supervisor Kepegawaian PDAM TKR

Pengamatan awal menunjukkan rendahnya kepatuhan karyawan, dengan banyaknya absensi tanpa alasan, keterlambatan, dan ketidaktepatan waktu pulang, yang berdampak pada penurunan kinerja.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang (PDAM TKR) adalah perusahaan daerah yang bergerak di bidang air minum, yang awalnya didirikan oleh Pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1923 dengan nama Water Leideng Bedryf di Babakan Tangerang. Setelah Indonesia merdeka, pengelolaan perusahaan ini beralih ke pemerintah Republik Indonesia dan berada di bawah Provinsi Jawa Barat. Pada tahun 1976, pengelolaan sepenuhnya diserahkan kepada Pemerintah Kabupaten Tangerang dengan nama PDAM Kabupaten Tangerang, yang kemudian berubah menjadi PDAM Tirta Kerta Raharja pada tahun 2001 berdasarkan PERDA No. 16 Tahun 2001. Sesuai dengan PERDA No. 6 Tahun 2019, PDAM Tirta Kerta Raharja berubah menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja (PERUMDAM TKR) berdasarkan PP No. 54 Tahun 2017 tentang BUMD.

Berdasarkan observasi awal, Motivasi Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang terpengaruh oleh kompensasi yang tidak sebanding dengan beban pekerjaan, seperti gaji yang dirasa kurang. Kompensasi yang tepat penting untuk

meningkatkan motivasi karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Suestu et al. (2022:85) yang menyatakan bahwa pemberian upah yang adil dapat meningkatkan konsentrasi dan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sembiring, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan”.

Hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan.

METODE

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data berjenis kuantitatif karena diekspresikan dalam bentuk angka yang mencerminkan nilai dari variabel yang direpresentasikannya. Ada dua jenis sumber data dalam penelitian ini, yaitu sumber data utama dan sumber data tambahan. Data primer diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada karyawan Perusahaan daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang dan juga dapat diperoleh melalui observasi atau pengamatan langsung di lapangan sedangkan data sekunder yang digunakan untuk mendukung penelitian, selain dari survei, peneliti juga memperoleh data administratif dari berbagai dokumen di bagian Personalia Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang seperti evaluasi kinerja, jumlah karyawan di setiap divisi, dan literatur terkait dengan topik penelitian ini. Perusahaan yang diteliti yaitu Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja yang memproduksi air bersih dan beralamat di Jl. Kisamaun No.204, RT.002/RW.007, Sukasari, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15118.

Menurut (Adnyana, 2021:37) populasi adalah keseluruhan elemen yang menjadi fokus dalam suatu penelitian, mencakup objek dan subjek dengan ciri-ciri serta karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang yang berjumlah 511 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 84 orang. Maka Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel yang digunakan adalah Non probability Sampling atau bisa disebut dengan sampel jenuh.

Metode analisis data yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini melibatkan penggunaan perangkat lunak SPSS Versi 27. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel diekspresikan dalam bentuk angka atau skala numerik. Uji Validitas yaitu untuk mengukur sebuah kuesioner, dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya dapat mengungkapkan hal yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Al Hakim et al., 2021) uji reliabilitas memastikan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya untuk mengukur variabel penelitian dengan tingkat konsistensi yang tinggi, meskipun digunakan berkali-kali. Menurut (Fahmeyzan, D., et al. 2018:24) uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai apakah distribusi data dalam suatu kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak. Menurut (MARDIATMOKO, 2020:52) uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian residual di seluruh pengamatan pada model regresi. Menurut (Yaldi et al., 2022:Hal 17) uji multikolinearitas adalah analisis untuk mengevaluasi adanya hubungan linear antara variabel independen dalam regresi berganda, tujuan uji ini adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel-variabel independen tersebut.

Menurut Sugiyono (2017:277) analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel independen sebagai prediktor terhadap perubahan variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur dampak masing-masing variabel independen, sedangkan uji parsial atau Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk pengujian hipotesis secara simultan guna menentukan apakah variabel independen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Adnyana (2021:37), populasi merujuk pada seluruh elemen yang menjadi objek perhatian dalam sebuah penelitian, meliputi objek dan subjek yang memiliki ciri-ciri serta karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang, yang jumlahnya mencapai 511 orang.

Menurut Firmansyah & Dede (2022), sampel adalah sejumlah elemen yang diambil dari populasi yang lebih besar, dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman dan mengungkap informasi penting mengenai populasi tersebut. Dalam penelitian ini, perhitungan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 10%.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

Dalam penelitian ini jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 511 orang karyawan. Maka jumlah sampel yang diperoleh yaitu :

$$n = \frac{511}{1 + 511 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{511}{1 + 511 (0,0100)}$$

$$n = 84$$

A. Uji Instrument Data

1. Uji Validitas

Digunakan untuk menguji validitas kuisioner, dengan kriteria valid jika nilai signifikan di bawah 0,05 (5%). Jika r hitung > r tabel, maka instrumen dinyatakan valid. Untuk n = 84 dan df = 82, r tabel diperoleh sebesar 0,214.

Tabel 3 Uji Validitas Instrument Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,608	0,214	Valid
Instrumen 2	0,722	0,214	Valid
Instrumen 3	0,724	0,214	Valid
Instrumen 4	0,620	0,214	Valid
Instrumen 5	0,806	0,214	Valid
Instrumen 6	0,816	0,214	Valid
Instrumen 7	0,771	0,214	Valid
Instrumen 8	0,624	0,214	Valid
Instrumen 9	0,605	0,214	Valid
Instrumen 10	0,716	0,214	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel 4.5, dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} sebesar 0,214, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan mengenai kinerja karyawan valid, karena setiap nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}.

Tabel 4 Uji Validitas Instrument Lingkungan Kerja (X1)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,632	0,214	Valid
Instrumen 2	0,765	0,214	Valid
Instrumen 3	0,766	0,214	Valid
Instrumen 4	0,742	0,214	Valid
Instrumen 5	0,715	0,214	Valid

Instrumen 6	0,737	0,214	Valid
Instrumen 7	0,723	0,214	Valid
Instrumen 8	0,675	0,214	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 4.6 tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,214 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Lingkungan Kerja valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 5 Uji Validitas Instrument Motivasi Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,698	0,214	Valid
Instrumen 2	0,705	0,214	Valid
Instrumen 3	0,717	0,214	Valid
Instrumen 4	0,705	0,214	Valid
Instrumen 5	0,660	0,214	Valid
Instrumen 6	0,786	0,214	Valid
Instrumen 7	0,748	0,214	Valid
Instrumen 8	0,718	0,214	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Melihat hasil tabel 4.7 tersebut, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} sebesar 0,214 maka hasil yang diperoleh adalah semua pernyataan Motivasi Kerja valid karena semua item r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, sebuah instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,600. Jika nilai Cronbach's Alpha berada di bawah angka tersebut, maka instrumen dianggap tidak reliabel. Pada pengujian ini, terdapat 8 instrumen untuk variabel Lingkungan Kerja, 8 instrumen untuk Motivasi Kerja, dan 10 instrumen untuk Kinerja Karyawan, yang semuanya telah dinyatakan valid melalui uji validitas sebelumnya. Hasil uji reliabilitas untuk tiap indikator variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

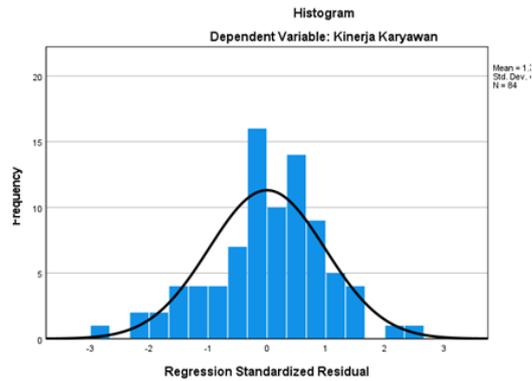
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,867	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,865	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,886	0,600	Reliabel

Berdasarkan Hasil Tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronchbach's Alpha lebih dari 0,600 yang berarti dapat dikatakan bahwa hasil dapat diterima dengan memiliki nilai yang baik.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

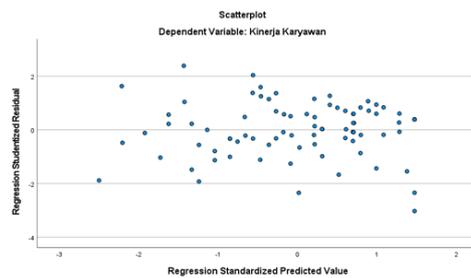
Bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika histogram menunjukkan distribusi normal maka data dianggap normal. Sementara itu, jika PP plot membentuk garis diagonal maka data juga dianggap normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi adanya penyimpangan pada asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu ketidaksamaan varians residual di seluruh pengamatan dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara memeriksa grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residualnya (SRESID).



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Olah data SPSS 27

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Metode yang digunakan untuk pengujian ini adalah dengan memeriksa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10, maka model regresi tersebut tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.405	3.361		
Lingkungan Kerja	.324	.118	.539	1.854
Motivasi Kerja	.663	.121	.539	1.854

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja karyawan (Y) yang dihubungkan dengan variabel Lingkungan kerja (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2).

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.405	3.361	
Lingkungan Kerja	.324	.118	.273
Motivasi Kerja	.663	.121	.542

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9,405 + 0,324 X_1 + 0,663 X_2$$

- 1) a = konstanta sebesar 9,405 artinya jika nilai variabel X1 dan X2 (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) sebesar 0 (nol), maka besarnya variabel kinerja Karyawan (Y) adalah 9,405.
- 2) B₁ = koefisien regresi sebesar 0,324, merupakan nilai yang berasal dari variabel Lingkungan Kerja (X1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai Lingkungan kerja (X1), maka nilai variabel kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,324 poin.
- 3) B₂ = koefisien regresi sebesar 0,663 merupakan nilai yang berasal dari variabel Motivasi Kerja (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Motivasi Kerja (X2), maka nilai variabel kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,663 poin.

Tabel 9

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.559	2.98599

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,0%. Sisanya sebesar 43,0% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

D. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t juga dilakukan secara parsial untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara individu dengan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 10 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	9.405	3.361		2.798	.006	
Lingkungan Kera	.324	.118		.273	2.750	.007
Motivasi Kerja	.663	.121		.542	5.465	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Tabel 11 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	956.077	2	478.038	53.615	.000 ^b
	Residual	722.209	81	8.916		
	Total	1678.286	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kera
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji F di atas, nilai Fhitung sebesar 53,615 yang lebih besar dari Ftabel 3,11 ($53,615 > 3,11$). Selain itu, nilai signifikansi (sig.) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa secara simultan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

E. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $2.750 > 1,989$. Selain itu, diketahui sig sebesar 0,007 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Hal ini disebabkan karena Lingkungan kerja mencakup semua elemen yang ada di sekitar para pekerja atau karyawan yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam menjalankan tugas mereka sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Hasil ini juga ditunjang oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017 Hal.9) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Adapun hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

F. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Karena nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai $5.465 > 1,989$. Selain itu, diketahui sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Hal ini disebabkan karena Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong individu untuk berusaha lebih keras dalam menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih antusias dalam menjalankan pekerjaan mereka, dan tingkat motivasi yang tinggi biasanya berpengaruh positif terhadap kinerja mereka di

perusahaan.

Menurut (Ekhsan, 2019 Hal. 2) Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Perusahaan perlu memberikan motivasi yang tepat agar karyawan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai prestasi kerja. Tanpa motivasi, karyawan sulit memenuhi atau melampaui standar tugas yang diharapkan. Teori ini sesuai dengan hasil pengujian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Hasil ini juga ditunjang oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Riyanto et al., 2017 Hal.347) yang berjudul “The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. International Review of Management and Marketing”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

G. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan nilai $53.615 > 3,11$. Selain itu, diketahui nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

Hal ini disebabkan karena Motivasi kerja berfungsi untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sementara itu, Lingkungan kerja adalah segala elemen di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka baik fisik maupun non fisik.

Kutipan dan Acuan

Seperti yang diungkapkan oleh (Yanuari, 2019 Hal 46.) Motivasi kerja adalah suatu upaya untuk mendorong dan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi material dan psikologis dalam organisasi, sehingga organisasi perlu menyediakan lingkungan fisik dan non-fisik yang memadai. .

Teori ini sesuai dengan hasil pengujian bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. Hasil ini juga ditunjang oleh (Nurdin, 2021, Hal.146) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering”. Adapun hasil penelitiannya bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penelitian ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak tertentu yang mendukung dan memotivasi dalam pembuatan penelitian sehingga selesailah artikel ini dengan baik dan sesuai dengan waktunya. Terutama keluarga dan pihak perusahaan raharja kabupaten tangerang yang sudah menjadi tempat penelitian ini dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis diatas serta tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, di mana lingkungan yang kondusif, baik fisik maupun sosial, dapat meningkatkan kinerja melalui fasilitas yang memadai dan hubungan yang baik antar rekan kerja.
2. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
3. Karyawan, dengan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri yang mendorong kinerja yang lebih baik.
4. Secara bersama-sama, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, semakin baik lingkungan dan motivasi, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. (2019). SEJARAH PERUMDAM TIRTA KERTA RAHARJA. Perumdmtkr.Com. https://www.perumdmtkr.com/web/tentang_kami/sejarah
- Efendi, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Firmansyah, D. (2022). Teknik pengambilan sampel umum dalam metodologi penelitian: Literature review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20–27.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Purwanza, S. W., Aditya, W., Ainul, M., Yuniarti, R. R., Adrianus, K. H., Jan, S., Darwin, Atik, B., Siskha, P. S., Maya, F., Rambu, L. K. R. N., Amruddin, Gazi, S., Tati, H., Sentalia, B. T., Rento, D. P., & Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. In *Media Sains Indonesia (Issue March)*.
- Rambe, P. A. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 368–392.
- Rinaldy, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Langkat.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in Indonesia stock exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3), 342–348.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 6, 1–16.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.