

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA KUPANG

The Influence Of The Work Environment And Work Motivation On Employee Performance Of The Kupang City Regional Drinking Water Company

Virginia Cornelia W. M Hayong^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}

^{1,2,3}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} wellanyhayong@gmail.com, ^{b)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id, ^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif-asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang ditetapkan sebanyak 39 orang. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang disusun yaitu analisis statistik deskriptif dengan teknik rentang skor dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa ketiga variabel yakni lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan sama-sama memiliki capaian yang berada pada kriteria penilaian baik. Hasil uji parsial membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan relatif kuat.

Kata Kunci : Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan menempatkan SDM (Sumber Daya Manusia) sebagai salah satu faktor penting dalam rangka pengembangan dan keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Dengan adanya SDM yang baik didalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Untuk dapat segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu aspek yang

memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2017). Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan, sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya juga dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang merupakan Badan Usaha milik Pemerintah Kota Kupang yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kupang Nomor 06 Tahun 2005 tanggal 19 September 2005 tentang Pembentukan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. Sebelum Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang berdiri, untuk pemenuhan kebutuhan air bersih di wilayah Kota Kupang dilayani oleh Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang Kabupaten Kupang dan UPTD Air Bersih Kota Kupang dibawah Dinas Permukiman dan Prasarana Wilayah Kota Kupang. Tujuan didirikannya Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang adalah menyediakan jasa pelayanan kebutuhan air bersih kepada warga Kota Kupang dan turut serta melaksanakan Pembangunan Daerah khususnya dan Pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Permasalahan yang terjadi diperusahaan tersebut ialah lingkungan kerja didalam Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja. Tata ruangan terlihat kurang nyaman satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi. Sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Aspek lingkungan kerja menyebabkan kejenuhan pada produktifitas karyawan saat jam kerja yang menyebabkan rendahnya pencapaian kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, suasana karyawan yang kondusif, hubungan antar karyawan dan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, dan kesejahteraan yang baik.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang tidak ada hal yang dapat membuat para karyawan untuk berprestasi tinggi, karena karyawan yang berprestasi dan tidak akan

diperlakukan sama tanpa ada hal yang lebih yang akan diperoleh oleh karyawan yang berprestasi, seperti kenaikan pangkat atau *reward*. Dengan kinerja karyawan yang baik, tentunya karyawan menginginkan jabatan ataupun reward yang lebih tinggi dari sebelumnya. Namun yang terjadi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang kenaikan jabatan ataupun reward sulit didapatkan walaupun kinerja karyawan meningkat atau sudah bekerja selama dari beberapa tahun. Wawancara awal yang dilakukan kepada kepala Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang bahwa akan dilakukan kenaikan apabila terdapat kekosongan jabatan dan karyawan mengundurkan diri. Setelah terjadi hal tersebut kemudian perusahaan baru akan mencari karyawan untuk mengisi kekosongan yang ada. Berdasarkan fenomena dari hasil pra-survey pada karyawan menyatakan bahwa belum ada upaya dari perusahaan untuk meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dan atasan. Interaksi antar karyawan dan atasan belum maksimal, sehingga terkesan kurang akrab. Pekerjaan yang kurang bervariasi dan monoton juga memberikan efek jenuh pada para karyawan. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang dapat bekerja dengan maksimal dengan memenuhi sasaran dan target yang ditentukan perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja merupakan suatu hasil kerja oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan juga kesempatan. Moehariono (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016) definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas dan tanggungjawab yang diemban dalam perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan instrument yang biasanya dipergunakan untuk mengukur kinerja. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja pekerja diantaranya menurut Mangkunegara (2016) untuk bisa mengukur kinerja pekerja terdapat lima (5) aspek yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas adalah suatu hasil kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapian dan juga ketelitiannya. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja pekerja yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah

diberikan kepada pekerja. Dengan begitu maka kuantitas kerja adalah pekerja yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang sengaja ataupun tidak disengaja. Tanggung jawab dalam pekerjaan-pekerjaan merupakan sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban seseorang pekerja dalam menerima, melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. biasanya seseorang yang memiliki tanggungjawab tinggi bisa menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan pekerja untuk berpartisipasi dengan sesama pekerja secara vertikal maupun horizontal, baik dalam urusan pekerjaan maupun diluar urusan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan menjadi semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah suatu keinginan yang berasal dari dalam diri pekerja untuk melakukan pekerjaan serta dalam hal mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Inisiatif dari pekerja dapat menunjukkan tanggungjawabnya dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2013) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum. dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Mangkunegara (2016) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Berdasarkan definisi menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan menyelesaikan pekerjaan.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000) yaitu sebagai berikut;

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar & Sunyoto, 2004). Menurut Siagian (2015) motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara Robbins (2013) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2017). Mangkunegara (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu dorongan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat memengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan Yang Menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif-Asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan melihat pengaruh dan hubungan kausal antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja, dengan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik. Menurut Sugiyono (2017) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Regresi Linear Berganda

Setelah data berskala interval, untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun hasil analisis dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.555	2.527		.220	.827
	X1	1.387	.088	.878	15.843	.000
	X2	.214	.069	.172	3.102	.004

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 1 di dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=0,555 + 1,387X_1 + 0,214X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif artinya jika lingkungan kerja dan motivasi bernilai nol (0) maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,555 poin.
2. Koefisien regresi (b₁) variabel lingkungan kerja bernilai positif artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,387 poin.
3. Koefisien regresi (b₂) variabel motivasi kerja bernilai positif artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,214 poin.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial atau sendiri dari variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang.

Tabel 2.
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.555	2.527		.220	.827
	X1	1.387	.088	.878	15.843	.000
	X2	.214	.069	.172	3.102	.004

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karena nilai Fhitung sebesar 165,056 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,26 dan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari pada α (0,05) thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada α , maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat bukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karena t_{hitung} (3,102) lebih besar dari t_{tabel} (2,026), dan signifikansi (0,004) lebih kecil α (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< \alpha$. nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari pada α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat bukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik. Hasil pengujian nilai F dapat dilihat pada tabel 3. berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	683.870	2	341.935	166.056	.000 ^b
	Residual	74.130	36	2.059		
	Total	758.000	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari Tabel 3. di atas dapat di simpulkan sebagai berikut F_{hitung} sebesar 165,056 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,26 dan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari pada α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat bukti lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X_1 , dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui besaran persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 , dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) bisa di lihat pada table 4 sebagai berikut;

Tabel 4.
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.897	1.43498

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data, 2024

Berdasarkan pada tabel 4, hasil analisis determinasi R^2 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 89,7% dan sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R Square* sebesar 0,897 yang lebih mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dalam memengaruhi Kinerja Karyawan relatif kuat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan. Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam sebuah perusahaan diharapkan memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung maka model dari tempat kerja yang fleksibel lebih disarankan, artinya tempat kerja yang disesuaikan dengan kondisi yang situasional berhubungan dengan karyawan maupun karakteristik dari pekerjaan yang ditangani karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chanderson & Suprastha (2020), Risal (2022), dan Firdaus, Dkk (2017), dimana penelitian-penelitian tersebut menemukan bukti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X12) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. Mangkunegara (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang

maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risal (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatra Utara penelitian tersebut menemukan bukti bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. Artinya ketika lingkungan kerja baik dan motivasi kerja para karyawan tinggi maka akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian kinerja karyawan yang sangat tinggi. Temuan diatas mendukung beberapa hasil riset sebelumnya oleh Tamara dan Hadi (2021), Chanderson dan Suprastha (2020), Fitri (2021), Risal (2022), dan Firdays,dkk (2017) ; dimana ke-5 riset tersebut membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disamping itu hasil analisis koefisien determinasi memperkuat hasil uji simultan diatas karena kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan relatif kuat. Namun tidak bersifat multak, artinya masih terdaat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan pada obyek seperti faktor kemampuan (Mangkunegara,2016), keterampilan dan etos kerja (Simanjuntak,2005). Namun diperlukan riset lebh lanjut untuk membuktikannya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan ketiga variabel yakni Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sama-sama memiliki capaian yang berada pada kriteria penilaian baik.
2. Hasil uji parsial membuktikan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang
3. Hasil uji parsial menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah air Minum Kota Kupang.
4. Hasil uji simultan menunjukkan Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan kontribusi variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja dalam memengaruhi Kinerja Karyawan relatif kuat.

Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada dan dirasakan oleh karyawan seperti fasilitas, pencahayaan, warna dll, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin baik.

2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi dari kinerja yang baik, maka perusahaan harus dapat lebih menilai dan memperhatikan motivasi karyawan saat bekerja, dengan melihat apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan sehingga kinerja akan semakin terjaga dengan baik, seperti hubungan komunikasi atasan dan bawahan serta hubungan komunikasi sesama rekan kerja harus berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Chanderson, L., & Suprastha, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SUNRISE POLYBAG. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 122-130.
- Firdaus, F., Widyanti, R., & Khuzaini, K. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 4(1), 86-98.
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen PADANG. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-207.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145*.
- Lee, S.Y. and J.L. Brand, 2005. Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25: 323-333
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, & Sunyoto, A. (2004). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nitisemito Alex, S. (2000). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Penerbit Ghalia: Jakarta.
- Risal, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Sumatera Utara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(2), 224-237.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Hoboken. NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Prof. Dr, MPA*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, P. N. U. S., Panggabean, N. R., Sinaga, D. S., & Sitorus, R. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang (Kpknl) Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 9(1), 52-63.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Management and Performance Evaluation*. Jakarta: FE UI.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Susilowati, B. D. (2005). Dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. *Jurnal Jrbi*, 1(1), 31-47.

Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik*. Bumi Aksara.