

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA DELTA TIRTA SIDOARJO

Raffi Eka Arisandi
Raffieka8@gmail.com
Anton Eko Yulianto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTARCT

This research aimed to examine the effect of motivation and work environment on the employees' performance at Perumda Delta Tirta Sidoarjo. This research was casual associative with quantitative research as its approach. Moreover, the research population was active employees who worked at Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Furthermore, the data collection technique used non-probability sampling technique. While Slovin formula was used in order to decide what criteria needed to be taken as the sample. Additionally, the instrument in data collection technique used questionnaires which were distributed to 84 respondents of employees as the sample. In addition, the data analysis technique used multiple linear regressions analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The reserach result concluded that motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Likewise, the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Keywords: *motivation, work environment, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiasiif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan aktif yang bekerja pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu *non probability sampling* dan dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Kata Kunci : motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan inti suatu organisasi ataupun perusahaan, dalam mencapai keberhasilan dan tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut (Sedarmayanti, 2017) Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis atau manajerial).

Salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu perusahaan yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga kerja ataupun karyawan. Agar seluruh kegiatan dapat berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berkualitas serta upaya dalam mengelola perusahaan semaksimal mungkin guna dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perumda Delta Tirta Sidoarjo merupakan Perusahaan milik daerah yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih untuk masyarakat umum. Perusahaan ini didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih, termasuk penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana. Dalam beberapa tahun ini perusahaan tersebut telah

melakukan perbaikan dibidang sumber daya manusia antara lain aturan kerja serta prosedur yang diberlakukan untuk para karyawan. Dengan adanya perbaikan dibidang sumber daya manusia diharapkan, mampu mempertahankan stabilitas perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan serta dapat meningkatkan pendapatan bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa peran, sikap dan keseriusan karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa kepada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara baik demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, Perumda Delta Tirta Sidoarjo menempuh berbagai cara dengan memberikan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Bukhari 2019). Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan, dengan kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan adanya motivasi kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif/ negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan manajer. Motivasi merupakan suatu proses kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan berbagai kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan. Hal ini sangat penting dilakukan agar mendorong semangat kerja karyawan yang berpengaruh besar terhadap suatu keberhasilan perusahaan, untuk mencapai hal tersebut perusahaan diharapkan selalu memberi motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya, semakin tepat usaha pemberian motivasi maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi sehingga dapat meningkatkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Selain faktor motivasi kerja, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, karena dengan lingkungan kerja baik akan membawa dampak positif untuk karyawan dalam bekerja untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan (Adha et al., 2019). Suatu perusahaan harus selalu menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, dimana lingkungan tersebut mampu membuat para karyawan untuk bekerja dengan produktif, sehingga mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Berdasar pengertian tersebut, faktor motivasi dan faktor lingkungan kerja akan memberi semangat serta dorongan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa hasil kinerja karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo kurang maksimal, pemasangan air yang lambat dan berbelit-belit untuk pelanggan baru, distribusi air mati, dan hasil perbaikan yang buruk adalah keluhan yang diberikan pelanggan. Hal ini disebabkan karena kurangnya teknologi yang memadai, umur pipa yang sudah lama dan sangat rentang kali bocor, faktor selanjutnya ialah terbatasnya pegawai bagian teknik yang menangani pendistribusian air dan perbaikan lainnya. Kinerja pegawai pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo masih belum mencapai target yang maksimal, hal ini dapat terlihat dari indikasi hasil kerja pegawai sebagai berikut:

Berikut data keluhan dari pelanggan sebagaimana tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Tingkat Keluhan Pelanggan Perumda Delta Tirta Sidoarjo

No	Uraian keluhan	Jumlah pengaduan		
		September 2021	Oktober 2021	November 2021
1.	Pemasangan air yang lambat & berbelit - belit untuk pelanggan baru	120	110	102
2.	Distribusi air mati	130	125	100
3.	Hasil perbaikan atau pengerjaan yang buruk	100	80	85

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan karena kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman yang dilaksanakan oleh perusahaan anantara lain disajikan sebagai berikut : (1) Kurangnya informasi yang disampaikan oleh pihak Perumda Delta Tirta Sidoarjo akan prosedur pemasangan air baru yang berdampak langsung terhadap pengetahuan pelanggan, menyebabkan munculnya statement dipikiran pelanggan pemasangan air baru akan proses yang berbelit-belit dan terkesan lama. (2) Kurangnya motivasi yang meyebabkan sering kali air yang disalurkan oleh perusahaan ini mati atau tidak keluar, banyak faktor yang dapat menyebabkan pendistribusian air terhambat atau bermasalah, salah satunya pipa bocor, pipa bocor apabila tidak langsung dibenahi maka akan berdampak pada kepuasan pelanggan, tetapi sering kali petugas yang melaksanakan tugasnya dibidang ini terlambat, kurangnya fokus kerja, dan kurangnya semangat kerja menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh petugas atau karyawan Perumda delta Tirta Sidoarjo, yang diantaranya kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan sehingga kinerja petugas atau karyawan pada perusahaan tersebut menurun. (3) Lingkungan Kerja yang kurang nyaman salah satu penyebabnya AC yang kurang dingin, mampu menyebabkan hilangnya fokus kerja dari karyawan yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Yang menjadikan proses perbaikan lama juga karena salah satunya sarana dan prasarananya kurang memadai.

Berdasarkan latar belakang masalah dan gap research yang diuraikan diatas, maka peneliti memberi judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo” Berdasarkan uraian latar belakang, masalah diatas, maka diambil rumusan masalah sebagai berikut: (1)Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo? (2)Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo?

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu dari beberapa bidang manajemen yang mempelajari hubungan antara manusia dengan organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2014:325) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut menyaring melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia sangatlah berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam upaya pencaipan tujuan tersebut tidak hanya melihat dari segi bahan baku, keuangan, mesin produksi dan lingkungan kerja saja, akan tetapi sumber

daya manusia (karyawan) juga ikut serta berperan penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang membahas tentang sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier bagi karyawan, evaluasi hasil kerja, kompensasi karyawan dan hal yang berhubungan tentang ketenagakerjaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Sumber daya manusia (SDM) merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis atau manajerial). Sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat berjalan seimbang antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu sedangkan menurut (Azazil Bana, 2013) motivasi adalah suatu proses yang diawali adanya keinginan atau dorongan yang mengarahkan seseorang baik yang bersifat fisiologi ataupun psikologis, atau adanya kebutuhan yang menggerakkan perilaku seseorang, atau adanya keinginan untuk mencapai suatu tujuan, atau berupa imbalan tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Adha et al., 2019). Sedangkan Menurut (Sofyan, 2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan, lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong akan kegairahan kerja dan mendorong produktivitas kerja (kinerja).

Kinerja Karyawan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kinerja mempunyai arti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja seseorang. Pengertian dari kinerja itu sendiri ialah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan baik itu kualitas ataupun kuantitas dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dan Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Bukhari 2019).

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kebutuhan akan status, jabatan, dan kebutuhan lainnya yang belum tercapai, membuat karyawan harus bersikeras dalam hal bekerja, namun terkadang ada beberapa hal yang membuat semangat kerja karyawan menurun, mulai dari masalah, dan tugas yang menumpuk contohnya. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu Ragil (2013) menjelaskan bahwa, motivasi kerja sangat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi maka karyawan akan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan kepadanya, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang maksimal.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

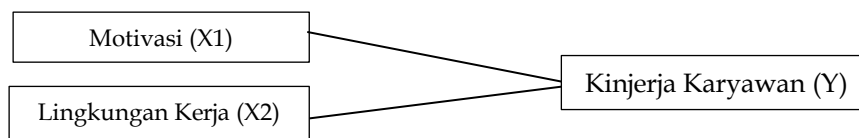
Lingkungan kerja merupakan salah satu kebutuhan dari karyawan, mulai dari lingkungan yang bersih, pencahayaan diruangan yang cukup, suhu udara yang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan serta hubungan antar karyawan yang harmonis merupakan tugas dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, dengan adanya fasilitas dari perusahaan maka karyawan akan merasa nyaman bekerja dan akan meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Nahdluddin, Maftukhah (2015)	PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kualitas Kehidupan (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	X1 : Motivasi Kerja X2 : Budaya Organisasi X3 : Kualitas Kehidupan Y : Kinerja Karyawan - X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y - X2 berpengaruh signifikan terhadap Y - X3 berpengaruh
2	Bukhari, Pasaribu (2019)	PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA	Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 : Motivasi X2 : Kompetensi X3 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan - X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y - X2 berpengaruh signifikan terhadap Y - X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
3	Setiawan (2015)	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG	Motivasi Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	X1 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan - X1 berpengaruh signifikan terhadap Y
4	Permansari (2013)	PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT. AUGRAH RAHARJO SEMARANG	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	X1 : Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan - X1 berpengaruh signifikan terhadap Y - X2 berpengaruh signifikan terhadap Y

Rerangka Pemikiran



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiasiitf kasual dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:59) asosiatif kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan pengaruh antar dua variable atau lebih, jadi disini ada variable independen (variable yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan kuantitatif adalah sebuah metode penilitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Gambaran dari Populasi (Objek)

Gambaran populasi atau objek di dalam penelitian yaitu seluruh karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 84 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampe

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu *non probability sampling*, dari penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo, yang mempunyai karyawan sebanyak 500 orang. Agar dapat menentukan sampel dari satu populasi yang sudah ditetapkan perlu dilakukan pengukuran agar mengetahui jumlah n. Dalam menentukan sampel peneliti menggunakan rumus Slovin dalam Robert (2017):

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel / jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketidakketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi 10%

Sehinga dapat ditentukan jumlah sampel yang digunakan adalah :

$$n = \frac{500}{1+500 \times 0,1^2} = 83,333$$

atau dapat bisa dibulatkan 84 karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2017:198) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan penyebaran kuesioner diharapkan peneliti dapat memperoleh informasi yang valid dan relevan. Hasil dari jawaban oleh responden akan diukur menggunakan skala likert dengan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3
Bobot Nilai Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber : Data sekunder diolah, 2016

Definisi Variabel

Variabel Bebas Motivasi

Motivasi didefinisikan menjadi faktor penggerak yang menciptakan penyemangat atau dorongan kerja bagi karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo, agar karyawan di perusahaan tersebut terus giat dan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Maka ada beberapa indikator motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: a) kebutuhan psikologis, b) kebutuhan rasa aman, c) kebutuhan sosial atau rasa memiliki, d) kebutuhan harga diri, e) kebutuhan aktualisasi diri

Variabel Bebas Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar karyawan Perumda Delta Tirta Sidoarjo yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, agar dapat mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu: a) Kebersihan lingkungan kerja, b) Penerangan atau cahaya di tempat kerja, c) Sirkulasi udara diruang kerja, d) Tata warna ditempat kerja, e) Musik ditempat kerja, f) Temperature ditempat kerja, g) Dekorasi di tempat kerja

Variabel Kinerja Karyawan

(1) Kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik karyawan dalam mengerjakan suatu tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. (2) Pelaksanaan tugas salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan dalam melaksanakan tugas harus bisa mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, dengan jangka waktu tertentu. (3) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dari perusahaan, karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaannya, dengan rasa tanggung jawab yang besar maka karyawan pasti dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan statistik, ada dua statistic dalam penelitian kuantitatif yaitu, statistic deskriptif dan inferensial. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:207) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Uji Instrumental

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang berguna untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrument, dalam arti keefisien kolerasi yang memiliki nilai signifikannya lebih kecil dari level signifikan yakni 5% maka data dinyatakan valid, dalam melakukan pengujian validitas data, peneliti menggunakan sumber analisis sebagai berikut: (a) Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid (b) Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:40) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur objek yang terlihat sama. Reliabilitas memiliki arti derajat kesesuaian, kejelasan ketelitian dan akurasi data. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan instrument, yang berguna untuk kuesioner yang dapat digunakan lebih dari satu kali, dan tidak boleh memiliki kesamaan responden. Pada penelitian ini cara untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan teknik (one shot) atau pengukurannya hanya dilakukan sekali dan hasilnya akan dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban dari setiap pertanyaan. Reliabilitas dikatakan baik apabila alpha memiliki nilai 0,60 atau lebih.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2016:95) menyatakan bahwa apabila variabel bebas dalam suatu penelitian lebih dari satu atau dua disebut dengan regresi berganda (*multiple regression*). Analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian ini ada 2 untuk mengetahui dan mengukur pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yakni variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja, dan variabel terikat kinerja karyawan. Model persamaan regresi berganda dapat digambarkan sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 M + \beta_2 LK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi berganda

M : Motivasi

LK : Lingkungan Kerja

e : Variabel kesalahan (error terms)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui hasil uji data berdistribusi normal atau tidak. Karena perlu diketahui dalam uji T dan uji F berpendapat bahwa nilai residual selalu mengikuti distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar maka dapat dikatakan uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel sedikit. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan One Sampel Kolmogorov Smirnov test. Ghozali (2016:161-167) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan One Sampel Kolmogorov Smirnov test sebagai berikut : (1) Nilai probabilitas $>$ 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. (2) Nilai probabilitas $<$ 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mempunyai fungsi sebagai penguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2016:104) menyatakan bahwa jika nilai VIF (variance inflation factor) lebih besar dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat di tarik kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila nilai VIF menunjukkan nilai lebih dari 10 maka dapat disimpulkan ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi sebagai penguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual pengamatan satu sama dengan pengamatan lainnya maka dapat dikatakan homoskedastisitas, sebaliknya apabila varian dari residual pengamatan satu berbeda dengan pengamatan lainnya maka dapat dikatakan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016:134) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika pola tidak jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji Kelayakan Model Dengan Uji F

Uji f mempunyai manfaat untuk mengevaluasi variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Menunjukkan apakah variabel bebas yang diteliti mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2016:95) mengatakan bahwa hasil uji f dapat dilihat dengan analisis varian (ANOVA) dilanjutkan dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai F ($\alpha = 0,05$). Ada beberapa tingkat kriteria yang digunakan: (1) Jika nilai signifikan uji F $> 0,05$ memberitahu bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja tidak layak digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan. (2) Jika nilai signifikan uji F $< 0,05$ memberitahu bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja layak digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Berganda R^2

Koefisien determinasi berganda R^2 bermanfaat untuk mengetahui seberapa berpengaruh positif garis regresi sesuai data dan proses pengukurannya, atau dapat juga dikatakan sebagai alat ukur untuk mengetahui seberapa jauh potensial model dalam menjabarkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi berganda R^2 dalam penelitian ini berguna untuk mengetahui sebesar apa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2016:95) rumus koefisien determinasi adalah:

$$Kd: R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd: jumlah koefisien determinasi berganda

R^2 : nilai koefisien determinasi berganda

Cara agar peneliti mengetahui nilai koefisien determinasi berganda dengan menggunakan perhitungan SPSS dengan ketentuan yaitu: a. jika nilai $R^2 = 1$ atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat b. jika nilai $R^2 = 0$ atau mendekati 0 maka akan semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t memiliki fungsi atau manfaat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), dapat diuji dengan parsial dan uji statistik menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Langkah-langkah pengujian hipotesis ini sebagai berikut:

$$H_0; \beta_1 = \beta_2 = 0$$

“motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan”

$$H_0; \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

“motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

dengan kriteria sebagai berikut:

(1) Jika nilai signifikan uji $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. (2) Jika nilai signifikannya uji $t < 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) di Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum “Delta Tirta” merupakan Perusahaan Umum milik Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo yang mengelola penyediaan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Sidoarjo. Menurut penjelasan atas peraturan daerah Propinsi Daerah Dati 1 Jawa Timur no. 4 tahun 1976, tentang peralihan pengurusan saluran air minum Mojokerto kepada Pemerintahan Kabupaten Daerah Tingkat II Sidoarjo, Mojokerto, Jombang dan Pemerintahan Kotamadya Daerah Tingkat II Mojokerto menyebutkan bahwa pada masa Hindia Belanda terdapat beberapa *Water Leiding Bedrijven* yang dikuasi oleh pemerintah Propinsi Jawa pada tanggal 14 Desember 1933 yaitu: (1) *Provincial Water Leiding Bedrijven Zudi Sidoarjo* yang meliputi Daerah Tingkat I Sidoarjo (2) *Provincial Water Leiding Bedrijven Zudi Surabaya* yang meliputi Daerah Tingkat II Jombang dan Mojokerto.

Kedua *Provincial Water Leiding Bedrijven* tersebut telah dibawah pengawasan *Hoofd Central Bedrijf Desint* yang secara administratif dan teknis diatur oleh ketentuan dalam *Provincial von schroften van oost Java*. Pada masa kemerdekaan kepengurusan kedua *Provincial Water Leiding Bedrijven* dilimpahkan kepada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur sebagai Dinas Saluran Air Minum Keresidenan Surabaya di Mojokerto. Kemudian menurut surat anjuran Pemerintahan Menteri Dalam Negeri tanggal 11 Juli 1974 nomor. EKBANG/8/43, yang mengatakan bahwa terdapat penyesuaian Perusahaan Air Minum menjadi Perusahaan Daerah, maka penguasaan saluran air minum Mojokerto perlu diserahkan kepada masing - masing pemerintah kabupaten Daerah Tingkat Mojokerto, Jombang, Sidoarjo dan Kotamadya Daerah Tingkat II Mojokerto. Pada saat itu pengurusan Perusahaan Daerah Air Minum merupakan perusahaan daerah oleh masing - masing Daerah Tingkat II termasuk Kabupaten Dati II Sidoarjo.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo No. 4 Tahun 2021 tentang Perusahaan Umum Daerah Delta Tirta Sidoarjo yang didalamnya membahas salah satunya perubahan nama PDAM Delta Tirta Sidoarjo menjadi Perumda Delta Tirta Sidoarjo, yang disahkan pada tanggal 12 November 2021.

Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

“PDAM semakin sehat dengan layanan prima untuk kepuasan pelanggan”

Misi :

(1) Meningkatkan Kinerja Aspek Pelayanan Air Minum, (2) Meningkatkan Kinerja Aspek Keuangan, (3) Meningkatkan Kinerja Aspek Operasional, (4) Meningkatkan Kinerja Aspek Administasi, Sumber Daya Manusia dan Kesejahteraan Pegawai.

Deskripsi Hasil Penelitian

Gambaran Umum dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini merupakan responden karyawan aktif pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 84 orang karyawan. Gambaran umum subjek penelitian dilakukan dengan cara menguraikan meliputi jabatan, jenis kelamin dan pendidikan terakhir, dapat diuraikan sebagai berikut :

Karakteristik Responden berkaitan dengan Jabatan

Tabel 4
Karakteristik Jabatan

Jabatan	Jumlah (orang)	Prosentase
Kepala Cabang	1	1,2%
Staff	72	85,7%
Security	4	4,8%
Kebersihan	4	4,8%
Office Boy	3	3,6%
Total	84 orang	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 dapat menunjukkan bahwa responden berdasarkan jabatan, Kepala cabang sebanyak 1 orang atau 1,2%, Staff sebanyak 72 orang atau 85,7%, Security sebanyak 4 orang atau 4,8%, Kebersihan sebanyak 4 orang atau 4,8%, dan Office boy sebanyak 3 orang atau 3,6%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan jabatan didominasi oleh Staff dengan perolehan 72 orang atau sebesar 85,7%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5
Karakteristik Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase
Laki - Laki	34	40,5%
Perempuan	50	59,5%
Total	84 orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin. Dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 34 orang atau 40,5%, dan perempuan dengan jumlah responden 50 orang atau 59%. Jadi dapat disimpulkan kuesioner dari penelitian ini jenis kelamin perempuan yang menjadi responden terbanyak.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 6
Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Prosentase
SMA	20	23,8%
S1	62	73,8%
S2	2	2,4%
Total	84 orang	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6 dapat menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir. Dengan jumlah responden SMA sebanyak 20 orang atau 23,8%, S1 sebanyak 62 orang atau 73,8%, S2 sebanyak 2 orang atau 2,4%. Jadi dapat disimpulkan pendidikan terakhir S1 yang mendominasi dalam penelitian ini.

Deskripsi Hasil Analisis Variabel Penelitian

Analisis data secara deskriptif berguna untuk menguraikan hasil analisis terhadap responden, dengan menguraikan tanggapan dari 84 responden berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo berdasarkan hasil kuesioner yang terkumpul. Kelas interval memiliki beberapa kriteria yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai interval $4,20 < x \leq 5,00$ masuk dalam kategori sangat setuju
2. Nilai interval $3,40 < x \leq 4,20$ masuk dalam kategori setuju
3. Nilai interval $2,60 < x \leq 3,40$ masuk dalam kategori cukup setuju
4. Nilai interval $1,80 < x \leq 2,60$ masuk dalam kategori kurang setuju
5. Nilai interval $1,00 < x \leq 1,80$ masuk dalam kategori tidak setuju

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (MO)

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi

No	Indikator variabel	Frekuensi					Total skor	N	Mean
		TS	KS	CS	S	SS			
1	Kebutuhan fisiologis	0	0	24	120	230	374		4,452
2	Kebutuhan rasa	0	0	6	84	305	395		4,702
3	Kebutuhan social	0	0	33	124	210	367	84	4,369
4	Kebutuhan harga diri	0	0	18	96	270	384		4,571
5	Kebutuhan aktualisasi	0	2	12	72	305	391		4,654
Total							1.911		4,549

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 menjelaskan bahwa hasil yang tertinggi pada variabel motivasi berada pada indikator kebutuhan rasa dengan perolehan nilai sebesar 4,702, sedangkan nilai terendah dalam variabel motivasi adalah pada indikator kebutuhan sosial dengan perolehan nilai 4,369. Dapat disimpulkan bahwa total nilai dari tanggapan responden terhadap variabel motivasi adalah 4,549 yang artinya masuk dalam kategori interval nilai interval disekitar $4,20 < MO \leq 5,00$ dan didalam kategori sangat setuju (SS).

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan kerja (LK)

Tabel 8
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Kerja

No	Indikator Variabel	Frekuensi					Total skor	N	Mean
		TS	KS	CS	S	SS			
1	Kebersihan lingkungan	0	0	3	32	375	410		4,880
2	Penerangan dan cahaya	0	0	12	64	320	396		4,714
3	Sirkulasi	0	0	0	16	400	416	84	4,952
4	Tata warna	0	0	18	36	345	399		4,75
5	Musik	0	0	6	16	390	412		4,904
6	Temperatur	0	0	0	24	390	414		4,928
7	Dekorasi	0	0	0	40	370	410		4,880
Total							2.857		4,858

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 menjelaskan bahwa hasil yang tertinggi pada variabel lingkungan kerja berada pada indikator sirkulasi udara diruang kerja dengan perolehan nilai sebesar 4,952, sedangkan nilai terendah dalam variabel lingkungan kerja adalah pada indikator penerangan dan cahaya ditempat kerja dengan perolehan nilai 4,714. Dapat disimpulkan bahwa total nilai dari tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah 4,858 yang artinya masuk dalam kategori interval nilai interval disekitar $4,20 < LK \leq 5,00$ dan didalam kategori sangat setuju (SS).

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 9
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Karyawan

No	Indikator variabel	Frekuensi					Total Skor	N	mean
		TS	KS	CS	S	SS			
1	Kualitas kerja	0	0	0	64	340	404		4,809
2	Kuantitas kerja	0	0	0	6	410	416		4,952
3	Pelaksanaan tugas	0	0	0	56	350	406	84	4,833
4	Tanggung jawab	0	0	0	24	390	414		4,928
Total							1.640		4,880

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 9 menjelaskan bahwa hasil yang tertinggi pada variabel kinerja karyawan berada pada indikator kuantitas kerja dengan perolehan nilai sebesar 4,952, sedangkan nilai terendah dalam variabel kinerja karyawan adalah pada indikator kualitas kerja dengan perolehan nilai 4,809. Dapat disimpulkan bahwa total nilai dari tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah 4,880 yang artinya masuk dalam kategori interval nilai interval disekitar $4,20 < KK \leq 5,00$ dan didalam kategori sangat setuju (SS).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi linier Berganda

Tabel 10
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1.024	.775		
Motivasi	.139	.040	.162	3.509	.001
Lingkungan Kerja	.502	.028	.842	18.198	.000

Sumber : Data primer diolah,2022

$$KK = -1.024 + 0,139 MO + 0,502 LK + e$$

Berikut ini penjelasan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 10 diatas sebagai berikut:

a) Konstanta (α) Nilai konstanta (α) yang terjadi yaitu sebesar -1.024 artinya jika variabel motivasi dan lingkungan kerja konstan atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan sebesar -1.024 b) Koefisien Regresi Motivasi (MO) Besarnya nilai koefisien regresi motivasi (MO) sebesar +0,139 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. c) Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (LK)

Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja (LK) sebesar +0,502 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji instrument

Uji validitas

Dalam penelitian ini Uji validitas dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} dalam penelitian ini diperoleh dengan rumus: derajat bebas (db) = n - 2 untuk 84 responden (84 - 2=82) yaitu r_{tabel} sebesar 0,2146.

Tabel 11
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi	MO1	0,660	0,2146	Valid
	MO2	0,653	0,2146	Valid
	MO3	0,727	0,2146	Valid
	MO4	0,538	0,2146	Valid
	MO5	0,693	0,2146	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,716	0,2146	Valid
	Lk2	0,750	0,2146	Valid
	LK3	0,644	0,2146	Valid
	LK4	0,660	0,2146	Valid
	LK5	0,635	0,2146	Valid
	LK6	0,660	0,2146	Valid
	LK7	0,669	0,2146	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,701	0,2146	Valid
	KK2	0,730	0,2146	Valid
	KK3	0,758	0,2146	Valid
	KK4	0,664	0,2146	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa semua pernyataan dari setiap variabel tersebut dinyatakan valid, hal tersebut terjadi karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	R Kritis	Keterangan
1	Motivasi	.663	0,6	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	.803	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	.677	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel hasil uji reliabilitas diatas, menyatakan hasil yang reliabel. Karena seluruh variabel nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dan variabel terikat diatas handal/reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis Kolmogorov-Smirnov

Teknik yang digunakan adalah data berdistribusi normal jika nilai probabilitas $>$ dari α yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Berikut tabel hasil uji normalitas:

Tabel 13
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.68517751
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.078
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.

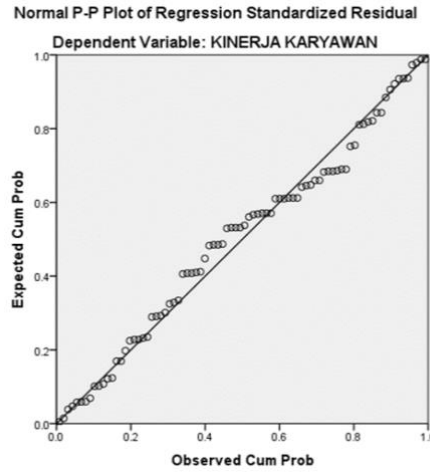
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber data primer diolah, 2022

Dapat diketahui pada Tabel 13 bahwa nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,066 yang artinya lebih besar dari $> 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data pada tabel tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Pendekatan grafik



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Sumber : data primer diolah, 2022

Hal ini dapat dilihat dari Gambar 2 bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, artinya bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

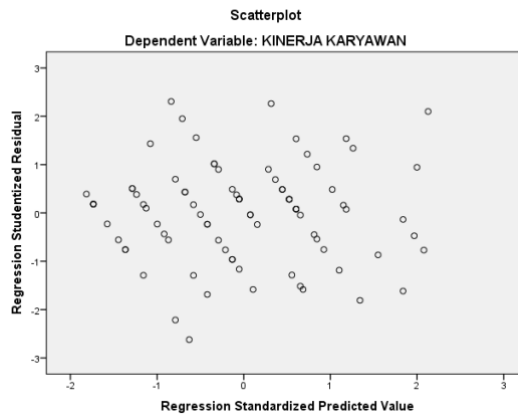
Tabel 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Collinearity statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	.774	1,291	Bebas multikolinieritas
Lingkungan kerja	.774	1,291	Bebas multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hal ini diketahui pada Tabel 14 menyatakan bahwa semua variabel bebas yaitu produk, harga, lokasi, motivasi dan lingkungan kerja dinyatakan bebas multikolinieritas karena memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0.10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisita

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hal ini dapat dilihat pada Gambar 3 bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Uji Kelayakan Model Uji F

Tabel 15
Hasil Uji F
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	251.070	2	125.535	260.955	.000 ^b
Residual	38.966	81	.481		
Total	290.036	83			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI Dan LINGKUNGAN KERJA
 Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 15 hasil uji kelayakan model (uji F) diatas menunjukkan bahwa nilai variabel lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang bisa disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan sehingga model ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.862		.694

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI Dan LINGKUNGAN KERJA
 Sumber : data primer diolah,2022

Berdasarkan Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,930. Hal ini bisa dikatakan bahwa hubungan variabel independen memberikan pengaruh kepada variabel terikat yaitu kinerja karyawan karena lebih dari 0,50. Dari tabel diatas juga mempunyai nilai *R Square* sebesar 0,866 atau 86,6%, dari nilai tersebut bisa dikatakan bahwa variabel keputusan pembelian yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 86,6% dan sisanya 13,4% bisa dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 17
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Model	M	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Kesimpulan
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.024	.775		-1.322	.190	
	Motivasi	.139	.040	.162	3.509	.001	Signifikan
	Lingkungan Kerja	.502	.028	.842	18.198	.000	Signifikan

Sumber : Data primer diolah, 2022

Motivasi (MO)

Nilai t hitung sebesar + 3.509 dengan nilai α sebesar 0,001. Hal ini diketahui bahwa nilai $\alpha > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja (LK)

Nilai t hitung sebesar + 18,198 dengan nilai α sebesar 0,000. Hal ini diketahui bahwa nilai $\alpha > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya variabel produk berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi (MO) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)**

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan salah satu contohnya yaitu memberikan reward kepada karyawan yang telah melakukan tugas dengan baik dan mencapai target pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, yang dilihat dari uji t yang memiliki nilai signifikan 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta tirta sidoarjo, karena karyawan membutuhkan motivasi agar bisa menambah semangat kerja dan dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh Ragil Permansari (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan juga motivasi memiliki peran yang sangat penting bagi karyawan guna menjalankan tugas yang telah diberikan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) Terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil pengujian variable lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan salah satu contohnya yaitu sirkulasi udara dan ruangan yang nyaman untuk para karyawan bekerja di Perumda Delta Tirta Sidoarjo, yang dilihat dari uji t yang memiliki nilai signifikan 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman serta bersih membuat suatu perasaan yang dapat menimbulkan rasa senang atau gembira dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Ragil Permansari (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman dan bersih dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, menimbulkan perasaan senang, mampu menjaga kesehatan dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN**Simpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan terkait dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, karena dari hasil pengujian yang peneliti lakukan, dapat diperoleh hasil bahwa motivasi sangat perlu diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan maka berdampak tinggi juga terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, karena dari hasil pengujian yang peneliti lakukan, dapat diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja yang

aman, nyaman serta bersih dapat menimbulkan suatu perasaan senang dan gembira terhadap karyawan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi dan lingkungan kerja pada penelitian ini memiliki peran yang sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Keterbatasan

Ada beberapa keterbatasan dalam melakukan penelitian ini, antara lain : (1) Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan aktif Perumda Delta Tirta Sidoarjo yang diambil 84 orang karyawan menjadi responden. (2) Pengambilan sampel dalam penelitian terbatas pada kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh penulis. (3) Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja. (4) Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini juga terbatas pada variabel yang digunakan oleh penulis dan hanya sebagian kecil indikator yang digunakan dalam kuesioner penelitian berkaitan dengan variabel yang diteliti. (5) Waktu yang digunakan oleh penulis relative pendek sehingga penulis mengalami keterbatasan waktu dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan dan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Manajemen Perumda Delta Tirta Sidoarjo sebaiknya meningkatkan motivasi contohnya dibagian kebutuhan rasa yang meliputi perhatian, bercandaan untuk menghilangkan stress kerja, dan keseriusan dalam melakukan pekerjaan, apabila kebutuhan rasa telah dipenuhi maka akan tercipta suatu hubungan yang harmonis antar karyawan, dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain motivasi kualitas lingkungan kerja juga harus ditingkatkan dari penelitian yang telah saya teliti terhadap lingkungan kerja, sirkulasi udara lah yang perlu ditingkatkan karena menurut dari hasil kuesioner yang telah saya sebar, sirkulasi udara dirasa kurang yang menjadikan ruangan menjadi ruang hampa dan akan merusak konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. (2) Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu seperti kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan keprilakuaannya yang dapat menunjang suatu kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47 : Jember
- Azazil B. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689-1699. Universitas Brawijaya : Malang
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 4 2021 *Perusahaan Umum Daerah Delta Tirta Sidoarjo*. 12 November 2021. Sidoarjo
- Permansari, R. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1-9 : Semarang
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama. Bandung
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung

- Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23. Universitas Malikussaleh : Aceh
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. PT Alfabeta . Bandung