

## PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTANADI CABANG SUNGGAL

Muhammad Agung Putranto<sup>1</sup>, Hasrul Azwar Hasibuan<sup>2</sup>, Wilchan Robain<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, Jl. Gatot Subroto No.km, Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [agungputranto13@gmail.com](mailto:agungputranto13@gmail.com)

---

### Article History

Received: 22-06-2025

Revision: 02-07-2025

Accepted: 05-07-2025

Published: 06-07-2025

**Abstract.** This research aims to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) Tirtanadi Sunggal Branch. The approach used is quantitative. Data was collected through the distribution of questionnaires to 52 respondents who are employees of PDAM Tirtanadi Sunggal Branch. The questionnaire was constructed based on the indicators of each variable, using a Likert scale to measure the respondents' responses. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The analysis results show that the motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of  $3.587 > t_{table} 2.00$  and a significance of  $0.001 < 0.05$ . Work environment variables also have a positive and significant effect, with a calculated t-value of  $6.160 > t_{table} 2.00$  and a significance of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, motivation and work environment significantly influence employee performance, as shown by a calculated F-value of  $42.15 > F_{table} 3.19$  and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Thus, it can be concluded that both motivation and work environment have a significant effect on the performance of employees at PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal, both partially and simultaneously.

**Keywords:** Motivation, Environment, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Sunggal. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 52 responden yang merupakan pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,587 > t_{tabel} 2,00$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,160 > t_{tabel} 2,00$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $42,15 > F_{tabel} 3,19$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan, Kinerja Pegawai

---

**How to Cite:** Putranto, M. A., Hasibuan, H. A., & Robain, W. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sunggal. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (4), 5161-5172. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i4.3553>

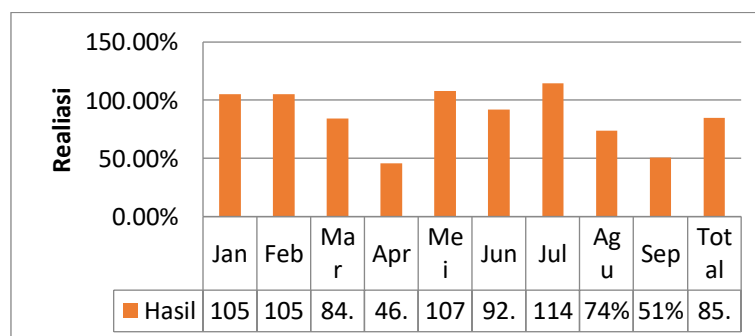
---

## PENDAHULUAN

Salah satu indikator sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yaitu diukur dengan tingkat kinerja yang dicapai pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi menjadi faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek yaitu tercapainya target perusahaan dan dalam jangka panjang menjadi keunggulan kompetitif perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Kasmir (2019) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Kasmir (2019) salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Air Minum Daerah Tirtanadi Cabang Sunggal yang merupakan perusahaan air minum dan pengolahan air limbah milik pemerintah sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengantisipasi permintaan air bersih oleh masyarakat dalam sepuluh tahun mendatang telah dipersiapkan dan direncanakan pembangunan instalasi air bersih dengan kapasitas 3000 liter/detik. Upaya-upaya untuk senantiasa berusaha memenuhi permintaan masyarakat akan air bersih bertujuan untuk menunjang peningkatan masyarakat dalam pembangunan ekonomi. Berdasarkan hasil pra riset di Perumda Tirtanadi Cabang Sunggal peneliti memperoleh data terkait dengan kinerja pegawai yang diukur dengan evaluasi sasaran mutu.



**Gambar 1.** Evaluasi sasaran mutu Perumda Tirtanadi Cabang Sunggal

Berdasarkan data evaluasi sasaran mutu perusahaan dari Januari hingga September, terlihat bahwa pencapaian target sambungan baru bervariasi. Pada Januari dan Februari, realisasi melampaui target dengan capaian 105,26%. Namun, pada Maret, dari target 76 sambungan, hanya terealisasi 64 atau 46,05%. Mei menunjukkan pencapaian tinggi sebesar 107,8%, sementara Juni hanya 92,11%, Agustus 74%, dan September turun menjadi 52%. Rendahnya capaian pada beberapa bulan menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan dalam mengelola dan memaksimalkan kinerja pegawai sebagai sumber daya utama.

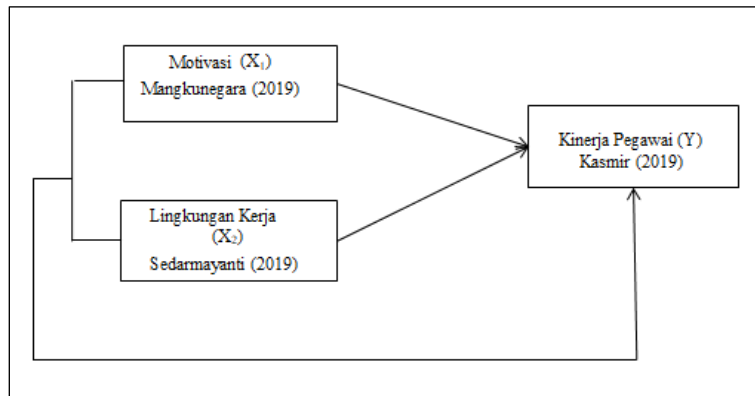
Hasil survei awal menunjukkan beberapa permasalahan di PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal, seperti rendahnya kinerja pegawai yang terlihat dari pekerjaan yang tertunda dan keterlambatan laporan kerja. Beberapa pegawai juga masih sering melakukan kesalahan karena kurang teliti, dan motivasi kerja yang rendah akibat minimnya dorongan dari perusahaan. Untuk mengetahui lebih jauh kondisi ini, peneliti membagikan angket pra-survei. Hasilnya menunjukkan bahwa banyak pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurang termotivasi, dan merasa lingkungan kerja tidak mendukung. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sunggal.”

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirtanadi Cabang Sunggal yang berjumlah 52 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner menggunakan skala Likert untuk mengukur tanggapan responden terhadap setiap pernyataan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas,

multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 1.** Kerangka konseptual

## HASIL

### Hasil Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

**Tabel 1.** Uji validitas data

| Variabel                           | Item Pertanyaan   | Corrected Item Corelation | r-mean | Hasil |
|------------------------------------|-------------------|---------------------------|--------|-------|
| Motivasi (X <sub>1</sub> )         | X <sub>1.1</sub>  | 0,397                     | 0,3    | Valid |
|                                    | X <sub>1.2</sub>  | 0,591                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>1.3</sub>  | 0,394                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>1.4</sub>  | 0,473                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>1.5</sub>  | 0,654                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>1.6</sub>  | 0,506                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>1.7</sub>  | 0,642                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>1.8</sub>  | 0,667                     |        | Valid |
| Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) | X <sub>3.1</sub>  | 0,619                     | 0,3    | Valid |
|                                    | X <sub>3.2</sub>  | 0,547                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>3.3</sub>  | 0,624                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>3.4</sub>  | 0,592                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>3.5</sub>  | 0,627                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>3.6</sub>  | 0,744                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>3.7</sub>  | 0,517                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>3.8</sub>  | 0,663                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>3.9</sub>  | 0,471                     |        | Valid |
|                                    | X <sub>3.10</sub> | 0,371                     |        | Valid |
| Kinerja                            | Y.1               | 0,466                     |        | Valid |
|                                    | Y.2               | 0,576                     |        | Valid |
|                                    | Y..3              | 0,522                     |        | Valid |
|                                    | Y.4               | 0,425                     |        | Valid |
|                                    | Y..5              | 0,516                     |        | Valid |
|                                    | Y.6               | 0,693                     |        | Valid |

|             |      |       |     |       |
|-------------|------|-------|-----|-------|
| Pegawai (Y) | Y.7  | 0,489 | 0,3 | Valid |
|             | Y.8  | 0,665 |     | Valid |
|             | Y..9 | 0,477 |     | Valid |
|             | Y.10 | 0,457 |     | Valid |
|             | Y.11 | 0,560 |     | Valid |
|             | Y.12 | 0,470 |     | Valid |

Sumber: Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

### Haisl Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 2.** Hasil uji reliabilitas

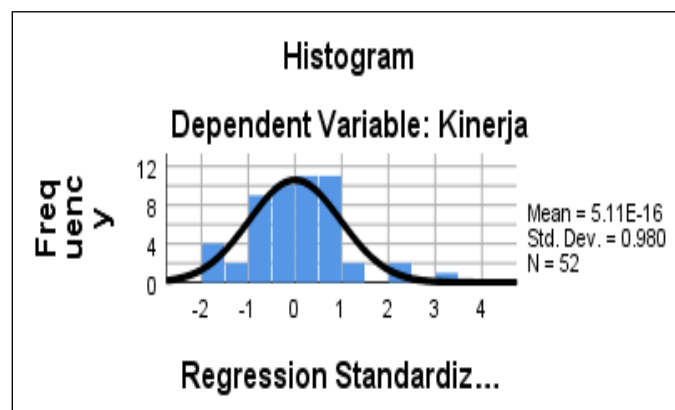
| Variabel         | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------------|------------|
| Motivasi         | 0,819            | 8          |
| Lingkungan Kerja | 0,862            | 10         |
| Kinerja Pegawai  | 0,853            | 12         |

Sumber: Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar (>) dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden adalah reliabel atau dikatakan handal.

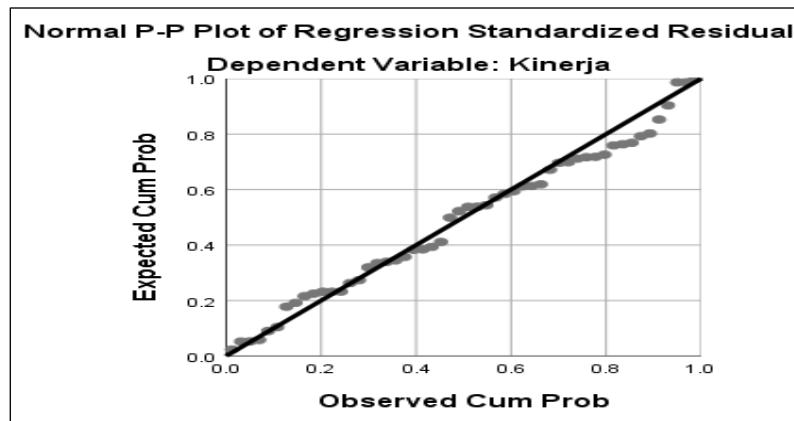
### Hasil Uji Normalitas

Merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak



**Gambar 2.** Uji histogram

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



**Gambar 3.** Uji PP Plot

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

**Tabel 3.** Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 52                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 4.57178991              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .097                    |
|                                  | Positive       | .097                    |
|                                  | Negative       | -.057                   |
| Test Statistic                   |                | .097                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,801 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,200 > 0,05$ ).

### Hasil Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi et al, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan

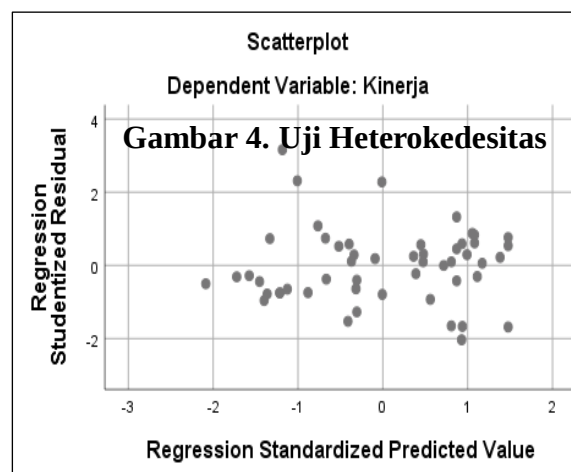
terbebas dari multikolineritas. Adapun hasil uji multikolineritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.** Hasil uji multikolineritas

| Model            | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| Motivasi         | .822                    | 1.216 |
| Lingkungan Kerja | .882                    | 1.216 |

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak mengalami masalah multikolineritas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.** Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

### Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka

kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 5.** Regresi linier berganda

|   | Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|---|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|   |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1 | (Constant)       | 7,184                       | 4,163      |                           |
|   | Motivasi         | 0,539                       | 0,150      | 0,342                     |
|   | Lingkungan Kerja | 0,728                       | 0,118      | 0,588                     |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan:

$$Y = 7,184 + 0,539 X_1 + 0,728X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,184 menunjukkan tanda positif yang berarti jika motivasi dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai adalah sebesar 7,184 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,539 yang berarti bahwa jika variabel motivasi meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,539 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,728 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,728 satuan.

### Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

**Tabel 6.** Hasil uji hipotesis parsial

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| (Constant)     | 7,184                       | 4,163      |                           | 1,726 | 0,091 |
| Motivasi       | 0,539                       | 0,150      | 0,342                     | 3,587 | 0,001 |
| Disiplin Kerja | 0,728                       | 0,118      | 0,588                     | 6,160 | 0,000 |

- Hasil pengujian untuk variabel motivasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,587 > t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

- Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,160 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan**

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1836.709       | 2  | 918.354     | 42.215 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 1065.964       | 49 | 21.754      |        |                   |
|   | Total      | 2902.673       | 51 |             |        |                   |

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 42,15 yang lebih besar dari 3,19 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### Uji $R^2$ (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut.

**Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .795 <sup>a</sup> | .633     | .618              | 4,664                      |

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,527 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 61,8% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 38,2% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian

## DISKUSI

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti telah menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,587 > t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri maka kinerja pegawai meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Rahayu et al, 2024; Ningsih & Robain, 2024; Cahyono, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan motivasi kerja pegawai yang masih rendah.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti telah menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,160 > t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan lingkungan kerja dengan indikator hubungan atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan, penerangan, suhu udara dan ruang gerak maka kinerja pegawai akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Hasibuan dan Robain, 2024; Ferliani et al, 2022; Sari et al, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yang masih belum kondusif.

### **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan salah satu kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seluruh pegawai dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai dari F hitung sebesar 42,15 yang lebih besar dari 3,19 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi dan lingkungan kerja maka menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan menurunnya kinerja pegawai

### **KESIMPULAN**

- Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,587 > t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sunggal.
- Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,160 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sunggal.
- Hasil pengujian simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 42,15 yang lebih besar dari 3,19 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Sunggal

### **REKOMENDASI**

Berdasarkan pada nilai mean terendah pada masing –masing indikator penelitian maka disarankan kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi yaitu:

- Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan apresiasi dan penghargaan atas prestasi dan kontribusi pegawai. Mengadakan acara

penghargaan atau pemberian insentif bagi pegawai berprestasi. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir dan mengambil peran kepemimpinan.

- Disarankan kepada perusahaan agar dapat meningkatkan kenyamanan pegawai.
- Perusahaan harus mengurangi beban kerja pegawai dengan menyeimbangkan jumlah jam kerja harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

## REFERENSI

- Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Anoraga, P. (2019). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Cahyono (2019). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Sumatra Agung (Dealer Mobil Suzuki). *Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*.
- Ferliani, S, U., Hidyati, F dan Lastiti, N (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 5, No. 7, Hal. 435-440.
- Hasibuan, H, A., Setiawan, N dan Ashara, V (2024). Analysis of Internal and External Environment towards Competitive Advantage and Performance of SMEs Klambir V. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*
- Hasibuan, Malayu S.P, (2019). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, N, A dan Robain, W (2024). Pengaruh Kerjasama Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Nusantara Power Medan. *Journal Of Social Science Research*.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, Siti, M dan Robain, W (2024). Analisis Budaya Organisasi, Fasilitas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sd Swasta Pendidikan Raudhatul Jannah Kecamatan Sunggal1. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- Rahayu, S. R. S., Amelia, O., Hariz, M., & Malay, I. (2024). The Influence Of Job Design, Leadership, And Motivation On The Performance Of Service And Technical Officers PT. Razza Prima Transformer at PT. PLN Medan. *International Journal of Society and Law*, 2(1), 206-214.
- Robbins, Stephen P. (2019). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Rusiadi, Subianto, Hidayat, (2018). *Metode Penelitian*, Medan : Penerbit USU press.
- Sari, R, P., Roswaty dan Kurniawan, M (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jico Agung Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*
- Sedarmayanti (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. MPegawair Maju.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Alfabeta, Bandung.