



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN UMUM PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA KENCANA SAMARINDA

Qusnul Fadhilah

Program Studi Administrasi Bisnis, FISIP Mulawarman

Koresponden : qusnul55@gmail.com

This research aims to determine the work environment and work motivation on employee performance at the Regional Public Company for Drinking Water (PERUMDAM) Tirta Kencana, Samarinda City. This research uses a quantitative approach method. The sample used was 50 employees. The data collection method was through questionnaire distribution. Validity, reliability, multiple regression analysis, classical assumption test, correlation coefficient, coefficient of determination, T test hypothesis test, and F test are some of the data analysis approaches tested. Findings show that employee performance is not significantly affected by the work environment in part. Work motivation has a significant effect on employee performance. Simultaneously the work environment and work motivation have a significant effect on employee performance. Thus, researchers recommend to PERUMDAM to provide lighting in several corners of the work space, rearrange the room layout, provide complete work facilities and tools, increase creativity, provide rewards, and provide opportunities for employees to participate in making policies for the company's progress.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Performance*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 pegawai metode pengumpulan data melalui distribusi kuesioner. Validitas, reliabilitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji hipotesis uji T, dan uji F adalah beberapa pendekatan analisis data yang diuji. Temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh lingkungan kerja sebagian. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian peneliti merekomendasikan kepada PERUMDAM untuk memberikan penerangan di beberapa sudut ruang kerja, mengatur kembali penataan ruangan, menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap, meningkatkan kreatifitas, memberikan penghargaan, dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk ikut serta dalam membuat kebijakan demi kemajuan perusahaan.

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

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengelola dan mengatur setiap pegawai di berbagai bidang. Salah satu tugas yang dijalankan oleh bagian personalia adalah mengelola dan mengorganisasikan pegawai pada bagian tertentu. Dalam generasi globalisasi, cabang personalia mulai memainkan fungsi yang jauh lebih luas dalam pemilihan, pendidikan, penempatan atau pilihan karyawan. Hal ini memungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari kemampuan sumber daya manusia personel, dalam hal ini kinerja pekerja.

Menurut Hasibuan (2015) kinerja ialah hasil seseorang melaksanakan tugasnya berdasarkan keterampilan, usaha dan kesempatan. Ketika pegawai melaksanakan standar tanggung jawab mereka, maka mereka menjaga perusahaan tetap berjalan dengan baik. Hal ini harus diimbangi dengan pengawasan dari atasan agar personel dapat menjalankan tanggung jawabnya.

etiap perusahaan bisnis memiliki tujuan untuk meningkatkan produksi atau berpartisipasi dalam sistem keuangan domestik. Selanjutnya, Badan Usaha Air Minum Konsumsi Terdekat (PERUMDAM) yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) menjadi mapan sehingga dapat memberikan pelayanan air minum yang mudah kepada masyarakat namun juga untuk meningkatkan keuntungan unik daerah (PAD). Sama halnya dengan hal di atas, usaha utama PERUMDAM adalah untuk meningkatkan kesejahteraan jaringan, bersama dengan faktor sosial, kesejahteraan masyarakat dan transportasi. Dalam memamerkan karya mereka, karyawan belum memenuhi target organisasi seperti pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rata-rata Target Pelaksanaan Pelayanan Pegawai Perumdam Tirta
Kencana Kota Samarinda

Tahun	Target (Konsumen)	Realisasi (Konsumen)	Belum terealisasi (Konsumen)	Presentase
2018	14000	13600	400	97,1%
2019	14200	13749	451	96,8%
2020	14500	14011	489	96,6%
2021	14800	14244	556	96,2%

Sumber: Data internal Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda

Tabel di atas menunjukkan kuantitas pekerjaan Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda jumlah total unit yang direalisasikan sebesar 14.244 konsumen, turun dari target kuantitas pekerjaan yang dapat direalisasikan dari 2018 ke 2021. Pada tahun 2021, 556 konsumen tetap tidak memenuhi target, terhitung 96,2% dari total implementasi yang dicapai.

Tabel 1.1 juga menunjukkan bahwa, jika implementasi tertunda, ini akan terbukti dengan menurunnya persentase realisasi pekerjaan tahunan dan meningkatnya jumlah target yang belum terealisasi, yang akan menumpuk untuk diselesaikan pada periode mendatang. Di kemudian hari, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Pengusaha perlu mendukung staf mereka dan memberi mereka alat yang mereka butuhkan untuk memenuhi tujuan mereka segera.

Banyak faktor, termasuk keyakinan diri, budaya tempat kerja, penguatan positif dari supervisor, motivasi di tempat kerja, dan spesifik pekerjaan, semuanya berdampak pada kinerja (Chrishti, 2010). Pra-survei dilakukan dengan memberikan pertanyaan secara acak mengenai kinerja karyawan kepada karyawan di PERUMDAM Tirta Kencana Samarinda untuk mengetahui faktor-faktor yang terindikasi mempengaruhi kinerja di fasilitas. Menurut Sedamaryanti (2014) lingkungan kerja adalah mencakup semua alat

dan bahan yang ditemui pegawai, lingkungan tempat pegawai bekerja, metode kerja, dan pengaturan untuk bekerja secara individu atau kelompok. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dapat membuat pegawai betah berada di dalam ruangan dan menjalankan tugasnya dengan senang dan semangat, sehingga menghasilkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai pun akan meningkat.

Hal lain yang harus perhatian penting perusahaan adalah bagaimana agar menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja serta mampu untuk fokus kinerja pegawai menjadi lebih berat. Atasan harus memberikan dorongan dan fasilitas pada tujuan perusahaan. Menurut Sondang Siagian (2014), motivasi merupakan faktor pendorong yang menyebabkan seseorang menjadi anggota suatu organisasi mau dan mampu mengerahkan kemampuannya berupa pengetahuan dan keterampilan profesional, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah proses bagaimana pekerjaan mencapai hasil kerja, Wibowo (2014). "Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja". Perusahaan mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai yang semakin tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga memungkinkan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan global. Para pegawai akan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang menurut Kuswandi (2015) mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 1962 mendefinisikan "perusahaan daerah" sebagai setiap usaha yang dibentuk sesuai dengan Undang-undang ini, kecuali undang-undang menentukan lain, dan yang seluruh atau sebagian modalnya merupakan kekayaan daerah yang mandiri. Salah satu bentuk Perusahaan Daerah di Kota Samarinda, ialah PERUMDAM Tirta Kencana Kota Samarinda yang berlokasi di Jalan Tirta Kencana No. 1 Kelurahan Bugis Kota Samarinda.

PERUMDAM adalah bisnis milik daerah atau salah satu perusahaan yang dijalankan oleh daerah yang didirikan oleh pemerintah daerah untuk melakukan dan menyelenggarakan pelayanan dan menyediakan air bersih untuk masyarakat Samarinda sebagai konsumen atau pengguna jasa. Pada tahun 2021 PERUMDAM Tirta Kencana memiliki 761 pegawai yang telah terbagi dalam beberapa bidang pekerjaan.

Menurut hasil pra-survei, sebagian besar karyawan di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda percaya bahwa lingkungan kerja dan motivasi mereka berdampak pada kinerja mereka. Suasana di kantor, hubungan antar rekan kerja, dan aksesibilitas fasilitas kerja adalah tanda-tanda lingkungan kerja. Pengamatan menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja yang cukup padat di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda karena setiap lapangan memiliki ruangan kecil yang berdekatan dengan lapangan lainnya. Ketika ada komunikasi dan karyawan muncul untuk bekerja dan istirahat, atasan dan bawahan menyapa dan berbicara satu sama lain, menghasilkan hubungan kerja yang positif. Diindikasikan bahwa lingkungan kerja di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda berdampak pada kinerja karyawan karena kinerja karyawan akan terhambat oleh gangguan atau kurangnya penggunaan fasilitas kerja.

Sedangkan kondisi motivasi kerja pegawai Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda begitu rendah disebabkan oleh fasilitas yang kurang memadai dan supervisor yang tidak memberikan motivasi yang cukup, sehingga menurunkan produktivitas

pegawai. Kerja sama karyawan belum terjalin dengan baik karena hubungan kerja antar karyawan hanya terjadi ketika mereka berada di kantor. Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda memberikan indikator motivasi sebagai berikut: dorongan rendah untuk prestasi karyawan, kurangnya kekuatan, dan keinginan untuk membina hubungan di antara rekan kerja. Motivasi di tempat kerja di antara karyawan tampaknya mempengaruhi kinerja karyawan di Perumdam Tirta Kencana Kota Samarinda. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa tingkat motivasi karyawan secara langsung berdampak pada kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan; Dengan kata lain, karyawan yang lebih termotivasi untuk bekerja juga menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Bentuk motivasi yang diberikan oleh PERUMDAM ialah seperti pemberian insentif, jaminan sosial, gaji yang sesuai, penghargaan, pelatihan kerja dan promosi yang akan didapat oleh pegawai dengan harapan setiap pegawai memiliki motivasi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Namun, karena karyawan menerima pelatihan kerja yang berbeda, motivasi masih dipandang sebagai pemberian yang tidak adil. Karena begitu banyak karyawan yang terus datang terlambat, pulang lebih awal, atau masuk kantor tanpa izin, masih ada kurangnya disiplin di antara tenaga kerja. Karena begitu banyak pegawai yang terus datang terlambat, pulang lebih awal, atau masuk kantor tanpa izin, masih ada kurangnya disiplin di antara tenaga kerja.

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian selanjutnya unuk mengkaji secara lebih mendalam lagi mengenai penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Umum Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda”.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Nawawi (2011), manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia untuk memaksimalkan potensi fisik dan juga psikis untuk mencapai prestasi organisasi. Secara ringkasnya dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penyesuaian, agar dapat berperan efektif dan menjalankan fungsinya. Menurut Cardoso, dalam Sunyoto (2013) adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Lingkungan Kerja

Sunyoto (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua faktor yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan. Selain itu, lingkungan kerja fisik berdampak pada kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Segala sesuatu yang berinteraksi dengan tubuh dan pikiran karyawan adalah bagian dari lingkungan kerja.

Jika lingkungan kerja disekitar pegawai baik lalu disiplin pegawai akan cukup tinggi, hal ini tentunya akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Namun jika lingkungan kerja pegawai kurang baik maka akan menimbulkan disiplin kerja.

Menurut Sondang (2014) ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu bentuk kondisi fisik mencakup semua yang ada dalam kaitannya dengan fasilitas organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non fisik mencakup semua yang ada disekitar tempat kerja yang bersifat non materi dan hanya

dapat dirasakan melalui panca indera manusia, namun dapat dirasakan melalui perasaan, seperti hubungan antar karyawan dan pimpinan, antar pimpinan dan lainnya.

Indikator lingkungan kerja menurut Sondang (2014), yaitu terdiri dari suasana kerja, hubungan dengan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Sedangkan Menurut Sofyan (2013) telah merumuskan pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja yaitu terdiri dari fasilitas kerja, gaji dan tunjangan tunjangan, dan hubungan kerja.

Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa Latin *movere*, yang berarti mendesak atau bergerak. Motivasi menyangkut bagaimana memanfaatkan kekuatan dan potensi bawahan untuk mendorong kerja kooperatif dan keberhasilan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan menurut Hasibuan (2011). Setiap organisasi pasti berharap meraih tujuannya. Demi mewujudkan tujuan itu, peran manusia yang terkait sangat penting. Guna mendorong mereka untuk yang diinginkan organisasi, oeh sebab itu harus memahami motivasi mereka akan bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi ini yang akan menentukan bagaimana orang berperilaku dalam bekerja atau bisa dikatakan bahwa perilaku merupakan cerminan yang sederhana dari motivasi.

Kinerja Karyawan

Torang (2016) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka memenuhi tanggung jawab dan fungsinya. Ini dipandu oleh norma-norma yang ditetapkan, standar operasional untuk produk, kriteria, dan langkah-langkah yang relevan dengan organisasi. Karena kinerja perusahaan dan kinerja individu berkaitan erat, meningkatkan satu hampir pasti juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Bangun (2012) telah mengatakan bahwa standar kerja perlu mudah dipahami dan diukur agar lebih mudah untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Lima dimensi dapat digunakan untuk mengukur pekerjaan yaitu terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan untuk kerja sama.

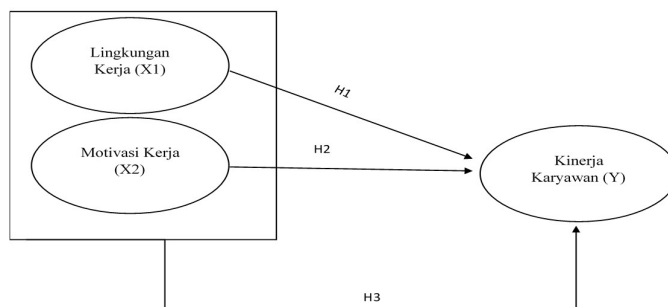
Pengukuran Kinerja adalah metrik yang digunakan untuk menilai signifikansi kemajuan yang dibuat dalam kaitannya dengan tujuan yang ditetapkan. Standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara tepat untuk membuat penilaian kinerja karyawan lebih mudah diselesaikan.

Hipotesis

Hipotesis, menurut Sangadji (2010), adalah penegasan singkat tentang harapan peneliti mengenai hubungan antara variabel dalam masalah yang mereka uji untuk penelitian mereka. Teori berikut dapat dikembangkan berdasarkan isu utama yang telah disebutkan sebelumnya, yaitu, motivasi dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Gambar 1. Hipotesis Penelitian

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN UMUM
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA KENCANA SAMARINDA**



METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah pendekatan sistematis untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan aplikasi tertentu dalam pikiran. Mengingat bahwa populasi dan sampel diperiksa, penelitian kuantitatif adalah metodologi yang digunakan. Meskipun data primer dan sekunder diperlukan untuk penelitian ini, ada sumber data lain.

Semua pegawai departemen umum perusahaan sebanyak 50 orang adalah populasi target penelitian. Sampel penelitian jenuh ketika jumlah sampel sama dengan ukuran populasi penelitian, yang dalam hal ini terdiri dari semua 50 pegawai perusahaan.

Dalam rangka penyelidikan dan penelaahan data mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Umum Daerah (PERUMDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda, penelitian akan dilakukan baik secara langsung di lokasi penelitian maupun melalui survei.

Dalam menentukan analisis data tentunya akan membutuhkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, karena nantinya akan digunakan dalam penelitian. Data dalam penelitian ini akan di olah dan di analisis terlebih dahulu agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat. Data akan diolah dan dianalisis menggunakan *Statistical Program For Sosial Science (SPSS)* 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Terdapat 50 subjek ($n = 50$) merupakan ukuran sampel untuk penyelidikan ini. Tingkat kebebasan (df) dapat dihitung sebagai $n - 2 = 50 - 2 = 48$, dengan tabel $r = 0,27$, pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$). Pertanyaan atau indikator dianggap valid jika r yang dihitung lebih besar dari tabel r dan nilainya positif.

Variabel lingkungan kerja memiliki jumlah r yang lebih tinggi daripada tabel r , menunjukkan validitas semua konsep pengukuran yang digunakan dalam penyelidikan ini. Nilai semua item variabel dalam uji validitas melebihi nilai r tabel untuk $n = 50$, yaitu 0,27. Variabel kinerja memiliki r hitung yang lebih besar daripada tabel r , sebagaimana ditunjukkan oleh hasil pada tabel 4.7. Setiap butir variabel dalam uji validitas memiliki nilai yang lebih tinggi dari nilai r tabel untuk $n=50$, yaitu 0,27.

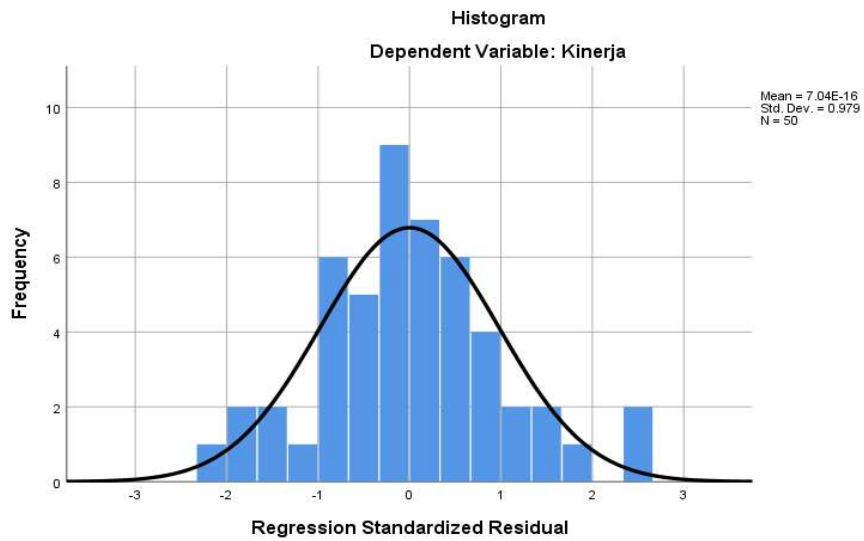
2. Uji Reliabilitas

Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan karena, seperti yang dijelaskan dari hasil penelitian, masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 dan dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

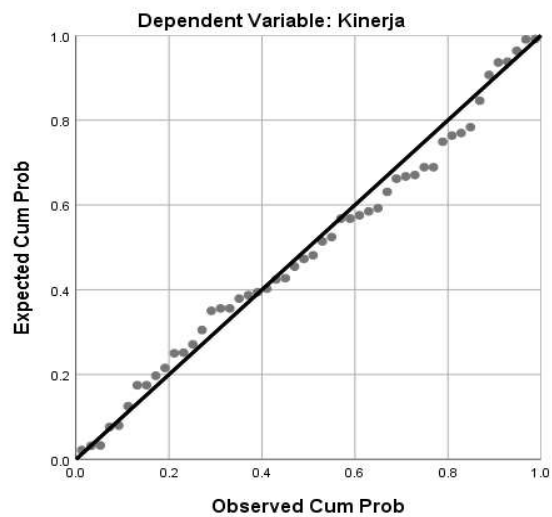
Mencari tahu apakah variabel residual atau perancu dalam model regresi memiliki distribusi normal adalah tujuan dari uji normalitas. Ini adalah gambar plot probabilitas normal dan histogram:

Gambar 2. Histogram Uji Nirmalitas



Gambar 3. Grafik *Normal Probability Plot*

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Untuk menentukan bahwa grafik menunjukkan pola distribusi normal dengan melihat hasil histogram dan plot normal. Selanjutnya, data yang digunakan dapat dianggap berdistribusi normal karena, menurut uji Kolmogorov Smirnov dari tabel di atas, nilai Asymp Sig. 0,200 menunjukkan bahwa sampel lebih besar dari α (0,05).

4. Uji Multikolinieritas

Nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) adalah $1,558 < 10$ dan nilai tolerance value $0,642 > 0,1$ maka data tersebut tidak terjadi multikolenaritas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Dengan Sig. lebih besar dari 0,05, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji gletser menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antarai salah satu variabel independen dan nilai residu absolut. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model ini.

6. Analisis Regresi Berganda

$$\hat{Y} = 6,234 + 0,065 X_1 + 0,809 X_2 + e$$

7. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,388 dengan nilai Sig = 0,700. Karena thitung = 0,388 < ttabel = 2,011 dan nilai Sig = 0,700 > $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 5,941 dengan nilai Sig = 0,000. Karena thitung = 5,941 > ttabel = 2,011 dan nilai Sig = 0,00 < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

$$F = (F; df_1 - df_2) = (F; 48) = 3,19$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari hasil penelitian diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,19 sedangkan Fhitung 29,773. Jika kita bandingkan kedua nilai tersebut maka akan diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($29,773 > 3,19$) dan tingkat signifikansi diperoleh hasil $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga berpengaruh signifikan dan diputuskan H0 ditolak dan H1 diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Temuan menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pekerja di departemen umum perusahaan publik yang berlokasi di wilayah air minum Kota Samarinda (PERUMDAM). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh tempat kerja. Selain itu, bisnis kurang fokus pada lingkungan tempat kerja yang mendukung peningkatan kinerja harian di antara karyawan. Organisasi menempatkan penekanan kuat pada kemampuan, membuat penggunaan elemen tambahan yang tidak efisien seperti tempat kerja untuk meningkatkan produktivitas pekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di bagian umum perusahaan umum di wilayah air minum (PERUMDAM) Kota Samarinda dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi kerja. Hal ini telah menunjukkan bahwa pegawai PERUMDAM Kota Samarinda telah bekerjasama dengan rekan kerja dan saling

menghargai satu sama lain akan membuat pekerjaan lebih ringan dari pada bekerja secara individu dalam mencapai tujuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada bagian umum perusahaan publik di wilayah air minum Tirta Kencana Samarinda. Hasil kuesioner karyawan, yang menunjukkan bahwa tanggapan beragam indikator antara lingkungan kerja dan motivasi kerja, mendukung temuan penelitian juga. Terlepas dari kenyataan bahwa lingkungan kerja tidak sepenuhnya berdampak pada kinerja, bukti empiris menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan disiplin yang cukup dalam mematuhi protokol yang ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilaksanakan dan pembahasan sebelumnya maka telah diperoleh hasil kesimpulan yaitu bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. Selanjutnya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda.

Lingkungan kerja pada perusahaan perlu menambahkan penerangan atau pencahayaan dalam ruangan terutama sudut-sudut ruang kerja sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Hendaknya perusahaan meningkatkan penambahan ventilasi udara dan mengatur kembali penataan ruangan karna masih banyak berkas-berkas kantor yang betumpukan sehingga membuat pekerjaan menjadi terhambat. Dalam motivasi kerja perusahaan disarankan meningkatkan dan menambah motivasi kerja dengan cara meningkatkan kreatifitas pegawai, lalu dengan memberikan penghargaan dan rasa hormat kepada setiap pegawai, dengan memberikan pegawai berkesempatan untuk ikut serta dalam membuat kebijakan demi kemajuan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Afid Fildianto. 2012. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero). Surabaya. UIN Sunan Ampel.
- Cardoso, Fautisno. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana. Jakarta.
- Firindia, Linda. 2008. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Semarang. Universitas Negeri

Semarang.

- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogor.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Dipenogor.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Tujuh. Semarang: Universitas Dipenogor.
- Hasibuan, M. 2001. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Bandung: PT. Bumi Aksara
- Malayu, Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P, Hasibuan. 2016. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Ed. Revisi, Cet. 12.PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, Handari. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.