

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUKU DINAS SUMBER DAYA AIR JAKARTA BARAT

Hani Hanifah<sup>1</sup>, Isnurrini Hidayat Susilowati<sup>2</sup>  
[hanihanifah1204@gmail.com](mailto:hanihanifah1204@gmail.com)<sup>1</sup>, [isnurrini0827@gmail.com](mailto:isnurrini0827@gmail.com)<sup>2</sup>  
Universitas Bina Sarana Informatika

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat. Perusahaan mengandalkan sumber daya manusianya agar memiliki pekerja yang produktif. Sangat penting untuk menjamin sumber daya manusia karena pengelolaan manajemen sumber daya manusia ialah tanggung jawab utama perusahaan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan data primer, hasil pengamatan, studi pustaka, wawancara dan kuesioner, menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan perhitungan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 90 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>, uji regresi linear berganda. Berdasarkan pengujian t (parsial) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian F (simultan) membuktikan adanya pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This study aims to investigate the effect of work motivation and work environment on employee performance at the West Jakarta Water Resources Office. Companies rely on their human resources to have productive workers. It is very important to guarantee human resources because human resource management is among the company's main responsibilities. The variables used in this study are motivation, work environment and employee performance. The data collection technique used uses primary data, observation results, literature studies, interviews and questionnaires, using a quantitative approach. The sampling technique used purposive sampling with the calculation of the slovin formula and obtained as many as 90 respondents. Data analysis is carried out using data analysis methods used are data quality tests, classical assumptions, t tests, f tests, R<sup>2</sup> determination coefficient tests, multiple linear regression tests. Based on t (partial) testing, it shows that there is a positive and significant influence between motivation and work environment variables partially on employee performance. While the results of the F test (simultaneous) prove the joint influence of work motivation and work environment on employee performance at the West Jakarta Water Resources Service Tribe.*

**Keyword:** Work Motivation; Work Environment; Employee's Performance.

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan mengandalkan sumber daya manusianya agar memiliki pekerja yang produktif. Sangat penting untuk menjamin sumber daya manusia karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan tanggung jawab utama perusahaan. harus ditangani seefektif dan seefisien mungkin untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi bisnis.

Hal ini dapat menjadi sumber referensi yang berharga untuk menilai seberapa baik pegawai melakukan tugas mereka. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara menyediakan ruang kerja yang nyaman sehingga para pekerja dapat meningkatkan kualitas hasil kerja mereka dan mencapai lebih banyak hal. Beberapa contohnya adalah dengan memberikan pelatihan kepada anggota staf, memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan menciptakan lingkungan yang ramah bagi para karyawan agar mereka dapat terus berkembang secara intelektual dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

Mencapai kinerja karyawan yang tinggi adalah tugas yang sulit karena sejumlah variabel perlu dipertimbangkan, seperti ruang kerja, fasilitas, dan semua itu membutuhkan dorongan dan komunikasi yang efektif dari atasan dan anggota staf lainnya, untuk mencapai hasil terbaik, perusahaan harus mengawasi kinerja pekerjanya untuk mengembangkan anggota staf yang terampil yang dapat mengartikulasikan tujuan organisasi dan mencapai pencapaian.

Terlepas dari aspek motivasi, Kenyamanan dan akuntabilitas karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Organisasi harus menawarkan lingkungan kerja yang ramah dan produktif bagi para karyawannya jika ingin mereka merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Produktivitas karyawan akan meningkat dalam lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan menggunakan berbagai strategi untuk menarik pekerja, termasuk menawarkan asuransi kesehatan, bonus dan tunjangan yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka, dan kegiatan kantor yang mendorong kolaborasi dan pertemanan.

Untuk menciptakan karyawan yang termotivasi dan bekerja di lingkungan yang mendukung, evaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu serta melihat di mana pengembangan atau pelatihan kinerja karyawan dapat diimplementasikan dengan baik dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

Sejumlah penelitian sebelumnya mencatat hasil yang berbeda-beda mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Memperlihatkan perbedaan persepsi tentang motivasi, lingkungan terhadap kinerja. Penelitian dari (Ningsih et al., 2021). Menyatakan menunjukkan bahwa kinerja staf Hotel Dyan Graha Pekanbaru secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi. Menurut (Ariani et al., 2020) Motivasi dan lingkungan tempat kerja diakui memiliki dampak parsial dan signifikan terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan data primer, hasil pengamatan, studi pustaka, wawancara dan kuesioner, menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan

perhitungan rumus slovin dan diperoleh sebanyak 90 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, asumsi klasik, uji t, uji f, uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>, uji regresi linear berganda. Berdasarkan pengujian t (parsial) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian F (simultan) membuktikan adanya pengaruh secara bersama-sama motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1,X2 dan Y

No	Variabel	Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
1	Motivasi (X1)	X1.1	0,207	0,428	valid
		X2.2		0,487	valid
		X3.3		0,405	valid
		X4.4		0,597	valid
		X5.5		0,499	valid
		X6.6		0,436	valid
		X7.7		0,503	valid
		X8.8		0,464	valid
		X9.9		0,573	valid
		X10.10		0,535	valid

No	Variabel	Item	R Tabel	R Hitung	Keterangan
2	Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0,207	0,400	valid
		X2.2		0,535	valid
		X3.3		0,541	valid
		X4.4		0,493	valid
		X5.5		0,461	valid
		X6.6		0,574	valid
		X7.7		0,400	valid
		X8.8		0,670	valid
		X9.9		0,439	valid
		X10.10		0,511	valid
3	Kinerja (Y)	Y1	0,207	0,524	valid
		Y2		0,450	valid
		Y3		0,524	valid
		Y4		0,625	valid
		Y5		0,569	valid
		Y6		0,583	valid
		Y7		0,544	valid
		Y8		0,506	valid
		Y9		0,341	valid
		Y10		0,451	valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Secara keseluruhan uji validitas dari semua butir pernyataan kuesioner memiliki skor  $r$  hitung semua variabel yang lebih tinggi dibandingkan  $r$  tabel senilai 0.207 (rhitung >  $r$ tabel) artinya seluruh variabel dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,656	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,669	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	10	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS, 2024

Menampilkan hasil pengujian reliabilitas pemrosesan data yang diolah SPSS. Semua variabel, termasuk motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja (Y), memiliki skor lebih besar dari 0,6 (cronbach alpha > 0,6). Oleh karena itu, data dianggap reliabel, menunjukkan bahwa semua variabel reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah peneliti 2024

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05811129
Most Extreme Differences	Absolute	.039
	Positive	.033
	Negative	-.039
Test Statistic		.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data primer diolah peneliti 2024

Menunjukkan nilai asymp. sig (2-tailed) sebesar 0,200 artinya melebihi > 0,05 maka dapat dikatakan uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov tersebut dianggap normal dan memenuhi syarat.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

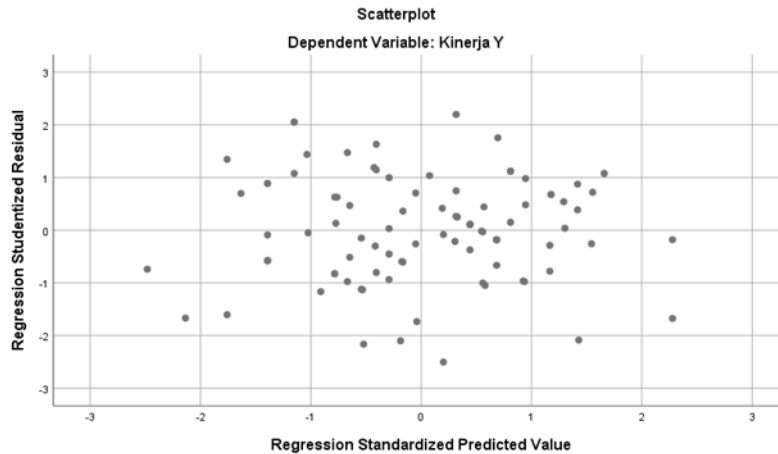
Sumber: Data primer diolah peneliti 2024

No	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Motivasi Kerja	0,413	2.419	Tidak terjadi
2.	Lingkungan Kerja	0,413	2.419	Tidak terjadi

Sumber: Data primer diolah SPSS, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi penelitian ini berdasarkan skor toleransi pada variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), dengan masing-masing variabel memiliki nilai  $0,413 > 0,1$ . Selain itu, kolom VIF menghasilkan skor  $2.419 < 10$ , yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah peneliti 2024

Gambar diatas menunjukkan model regresi tidak mengandung heterokedasitas karena grafik scatterplot mengungkapkan bahwa titik-titik tersebut didistribusikan secara acak di atas 0 dan di bawah nilai sumbu Y.

### Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Analisis Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.468	3.552		.976	.332
	Motivasi X1	.603	.122	.525	4.953	.000
	Lingkungan Kerja X2	.315	.114	.293	2.764	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Data primer diolah peneliti 2024

Perhitungan statistik penelitian ini menghasilkan persamaan regresi berikut:

$$Y = 3.468 + 0.603 X_1 + 0.315 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta adalah 3,468, apabila variabel motivasi, lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan pada Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat sebesar 3,468
2. Berdasarkan nilai koefisien motivasi sebesar 0,603, setiap kenaikan motivasi satu kali maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,603.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,315, menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja satu kali maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,315.

Tabel 5. Uji T Motivasi X1 dan Lingkungan kerja X2

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.468	3.552		.976	.332
	Motivasi X1	.603	.122	.525	4.953	.000
	Lingkungan Kerja X2	.315	.114	.293	2.764	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber: Data primer diolah peneliti 2024

a. Variabel Motivasi kerja (X1)

Nilai tabel t sebesar 1.987 dan nilai t untuk menghitung motivasi kerja sebesar 4.953 dapat dilihat pada tabel koefisien sebelumnya. Hasil penelitian mengungkapkan terdapat pengaruh motivasi kerja yang parsial terhadap kinerja karyawan, mendukung hipotesis bahwa hubungan ini penting (H1 diterima dan H0 ditolak). Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan pada hitungan t hitung (4,953) melebihi > tabel t (1,987).

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Didapatkan variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H1 di terima dan H0 di tolak) diketahui skor t hitung 2.764 lebih besar dari skor t tabel sebesar 1,987 dan signifikansi memiliki skor 0.007 lebih rendah dari 0.05. berlandaskan hasil yang telah dilakukan memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja.

Tabel 4. Uji F Motivasi X1 dan Lingkungan kerja X2

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.012	2	278.506	64.273	.000 <sup>b</sup>
	Residual	376.988	87	4.333		
	Total	934.000	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Motivasi X1

Sumber: Data primer diolah peneliti 2024

Hal ini menunjukkan bahwa pada tabel hipotesis H0 di tolak dan H1 di terima. Berlandaskan hasil pengujian bahwa nilai Fhitung  $64.273 > F_{tabel} 3.10$  dengan nilai sig kurang dari  $0.000 < 0.05$ . artinya motivasi, lingkungan berpengaruh secara simultan dengan kinerja karyawan Dinas Sumber Daya Air DKI Jakarta Barat.

**Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

Tabel 5. Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 <sup>a</sup>	.596	.587	2.082

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X2, Motivasi X1

Sumber: Data primer diolah peneliti 2024

Nilai R-kuadrat sebesar 0,596 terlihat pada tabel di bagian atas. Ini menunjukkan bahwa variabel independen motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 59,6%, sedangkan 40,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan terdapat hubungan parsial antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Nilai-t adalah 1,987, yang lebih tinggi dari skor thitung sebesar 4,953, dan tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang lebih rendah dari ambang batas 0,05. Oleh karena itu, diputuskan hipotesis H1 diterima (H1). Motivasi kerja yang lazim memiliki efek yang menguntungkan pada tingkat kinerja, menurut hal ini. Hasil ini mendukung penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kotak Super" (2020) yang dilakukan peneliti yaitu Dina Rishka Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Rona Tanjung. Dengan adanya upah yang adil dan jaminan bahwa pekerjaan mereka akan selesai, motivasi dan hasil kerja karyawan dapat meningkat.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Analisis data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai sig kurang dari  $0,007 < 0,05$  dan skor total hitungan-t  $2,764 > \text{tabel-t } 1,987$ , hipotesis H2 dapat diterima. Akibatnya, terdapat bukti statistik bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga telah menunjukkan bahwa tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang baik. Oleh karena itu, temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aditya Egga Wardhana, Enni Sustitik, dan Ria Lestari Pangastuti (2023) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera." tempat kerja yang menyenangkan sangat penting bagi pekerja untuk memberikan segalanya di tempat kerja. Pekerja lebih cenderung mengerahkan upaya terbaik mereka dalam pekerjaan mereka ketika mereka diizinkan untuk beristirahat dan bersantai di tempat kerja mereka.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian di Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat, baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan dengan Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ambang batas 0,05. Nilai F hitung yang didapat sebesar 64,273 juga lebih besar dari F tabel yang bernilai 3,10. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dari sini dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan lingkungan



kerja dan motivasi karyawan memberikan efek positif pada tingkat kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Okni Livia Ningsi, Hammam Zaki, dan Wan Laura Hardilawati (2021).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil olah data SPSS 25 maka dapat disimpulkan hasil pengujian sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama ditemukan berpengaruh secara parsial, dan hasilnya menunjukkan motivasi kerja dan lingkungan sama-sama berpengaruh dalam kinerja Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tepat sangat mendukung kinerja yang sukses.
2. Hipotesis kedua yang diterima menunjukkan secara signifikan dan parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja yang menyenangkan kondusif untuk kinerja yang prima.
3. Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Suku Dinas Sumber Daya Air Jakarta Barat, ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik sangat didukung oleh motivasi kerja yang baik serta lingkungan kerja yang nyaman.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
- Arisandi, R. E., & Yulianto, A. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(9). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4866>
- Fauzan, A. F. F., & Husni, M. H. I. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Perhubungan Jakarta Selatan. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(3), 300–309. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i3.242>
- Mahmudah, E. w. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (D. M. E. W (Ed.)). UBHARA Manajemen Press.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nisa, C. N., & Ramadhan, M. P. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi (Kemendesa Pdt). *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(2), 98–105. <https://doi.org/10.35814/jimp.v1i2.2561>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8>



&ved=2ahUKEwjuxpzX9duBAxVKzDgGHTp5Ato4ChAWegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fjournal-jayabaya.id%2FManajemen-Diversitas%2Farticle%2Fdownload%2F83%2F63&usg=AOvVaw0GowA\_K8PAC-deUw1cH-v8&o