

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Tetap Pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman

Vany Erlin<sup>1\*</sup>, Agussalim M<sup>2</sup>, Novi Yanti<sup>3</sup>, Ekos Albar<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: [vany.erlin0@gmail.com](mailto:vany.erlin0@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman, pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman, pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan wawancara. Jenis data adalah kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 142 dengan sampel 59 orang yang diperoleh dengan menggunakan rumus slovin. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta pengujian hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi sebesar 64,2% terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

**Kata kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

**Abstract:** This study aims to determine the influence of the work environment on the work performance of permanent employees at Perumda Tirta Anai Drinking Water Padang Pariaman Regency, the effect of work motivation on the work performance of permanent employees at Perumda Tirta Anai Drinking Water Padang Pariaman Regency, the influence of work environment and work motivation on the work performance of permanent employees at Perumda Tirta Anai Drinking Water Padang Pariaman Regency. The data collection techniques used were questionnaires, observations and interviews. The data type is quantitative with the primary data source. The population used in this study is permanent employees at Perumda Drinking Water Tirta Anai Padang Pariaman Regency as many as 142 with a sample of 59 people obtained using the slovin ruus. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, determination coefficients and hypothesis

*testing of t-test and f-test. The results of the study show that the work environment has a significant positive effect on the work performance of permanent employees at Perumda Air Minum Tirta Anai Padang Pariaman Regency, work motivation has a positive and significant effect on the work performance of permanent employees at Perumda Air Minum Tirta Anai Padang Pariaman Regency, work environment and work motivation have a significant positive effect on the work performance of permanent employees at Perumda Air Minum Tirta Anai Padang Pariaman Regency. The independent variable in this study, namely Work Environment and Work Motivation, has a contribution of 64.2% to the bound variable, namely Employee Work Performance, while the remaining 35.8% is influenced by variables outside this study.*

**Keywords:** *Work Environment, Work Motivation, Work Performance*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasikan setiap karyawan dalam setiap bidangnya. Tugas tersebut dijalankan oleh bagian personalia yang ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang tertentu. Pada perkembangan zaman seperti sekarang ini, berbagai perusahaan banyak menghadapi tuntutan untuk melakukan perbaikan dalam segala aspek agar dapat mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan tentunya selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan prestasi kerja tersebut tentunya memerlukan karyawan yang mempunyai hasil kerja yang baik yang rela bekerja secara efektif dan efisien. Prestasi kerja yang baik adalah bagaimana seseorang karyawan mampu menunjukkan perilaku kerja yang menuju pada tercapainya tujuan dan maksud perusahaan tersebut. Karena itu perusahaan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan termasuk lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Prestasi kerja sangat dibutuhkan pada sebuah perusahaan. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh seseorang atau kelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Prestasi kerja merupakan suatu ukuran yang dapat diketahui setelah ada pelaksanaan atau perbuatan. (Armansyah, 2021)

Perumda air minum tirta anai merupakan objek penelitian ini yang terletak di Gadur, Enam Lingsung Padang Pariaman sebagai salah satu perusahaan umum daerah yang berkedudukan dibawah naungan Bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Hasil prasurvey yang dilakukan peneliti pada tanggal 27 Juni 2024 di Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman terlihat permasalahan terhadap data hasil kerja karyawan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.** Daftar Hasil Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Anai 2023

| Bagian                       | Target |       |       | Realisasi |      |      |
|------------------------------|--------|-------|-------|-----------|------|------|
|                              | 2021   | 2022  | 2023  | 2021      | 2022 | 2023 |
| Bagia Keuangan dan Umum      | 100 %  | 100 % | 100 % | 92%       | 93%  | 92%  |
| Bagian Teknik                | 100 %  | 100 % | 100 % | 93%       | 90%  | 92%  |
| Bagian Litbang               | 100 %  | 100 % | 100 % | 92%       | 91%  | 91%  |
| Satuan Pengawas Intern (SPI) | 100 %  | 100 % | 100 % | 92%       | 92%  | 93%  |

Sumber : Permda Air Minum Tirta Anai, 2024

Pada tabel 1 terlihat adanya target dan realisasi hasil kerja karyawan yang mengalami penurunan, pada tahun 2021 realisasi bagian teknik yaitu 93%, pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu sebesar 3% dan pada tahun 2023 mengalami peningkatan yaitu sebesar 2%. Pada tahun 2021 realisasi bagian litbang yaitu 92%, pada tahun 2022 bagian litbang mengalami penurunan sebesar 1% dan pada tahun 2023 bagian litbang tidak mengalami peningkatan bahkan penurunan. Hal ini menunjukkan prestasi kerja karyawan dari tahun 2021 sampai pada tahun 2023 belum mengalami peningkatan bahkan cenderung turun.

Menurut (Maulyan, Feti Fatimah, 2024) salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi dalam prestasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja. (Khaeruman,2021)

Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja dalam suatu perusahaan. Adapun ringkasan hasil wawancara di Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman tersebut dapat dilihat pada tabel 2

**Tabel 2.** Hasil Wawancara Mengenai Permasalahan dalam Lingkungan Kerja Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman

| No | Pernyataan   | Jumlah Karyawan | Ya          | Tidak      |
|----|--|-----------------|-------------|------------|
| 1  | Atasan saya selalu memberikan solusi terhadap masalah yang dihadapi karyawan | 15              | 7<br>(47%)  | 8<br>(53%) |
| 2  | Ruangan yang sempit membuat saya kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan | 15              | 10<br>(67%) | 5<br>(53%) |
| 3  | Komunikasi dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik                    | 15              | 6<br>(40%)  | 9<br>(60%) |

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Anai, 2024

Berdasarkan tabel 2 terlihat dari hasil wawancara dengan 15 orang karyawan pada tanggal 27 Juni 2024 di Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman masih dijumpai beberapa masalah mengenai lingkungan kerja yaitu 10 (60%) dari 15 karyawan menyatakan bahwa ruangan tempat mereka bekerja sempit membuat karyawan kurang merasa nyaman saat bekerja, dan 8 (53%) dari 15 menyatakan bahwa komunikasi antara rekan kerja kurang berjalan sebagaimana mestinya. Situasi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Perumda Air Minum Tirta Anai terindikasi belum dinyatakan kondusif.

Menurut (Maulyan, Feti Fatimah, 2024) Selain lingkungan kerja, Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Anai. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Khaeruman, 2021)

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja maka tujuan yang telah ditetapkan dan diinginkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan keberhasilan pada perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan.

Adapun ringkasan hasil wawancara dengan karyawan Perumda Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3.** Hasil Wawancara Mengenai Permasalahan dengan Motivasi Kerja Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman

| No. | Pernyataan  | Jumlah Karyawan | Ya         | Tidak      |
|-----|---|-----------------|------------|------------|
| 1.  | Dekorasi tempat kerja saya bekerja cukup nyaman.  | 15              | 6<br>(40%) | 9<br>(60%) |
| 2.  | Perusahaan saya menggunakan pendekatan yang manusiawi dan penuh empati ketika menerapkan disiplin.              | 15              | 8<br>(53%) | 7<br>(47%) |
| 3.  | Atasan saya memberikan umpan balik positif yang membangun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya. | 15              | 6<br>(40%) | 9<br>(60%) |
| 4.  | Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang.  | 15              | 7<br>(47%) | 8<br>(53%) |

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Anai, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat dari hasil wawancara dengan 15 orang karyawan pada tanggal 27 Juni 2024 di Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman masih ditemukan beberapa masalah mengenai Motivasi Kerja yaitu dari 9 (60%) dari 15 orang karyawan menyatakan dekorasi tempat kerja kurang nyaman saat bekerja, dan 9 (60%) dari 15 orang karyawan menyatakan atasan belum memberikan umpan balik positif yang membangun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

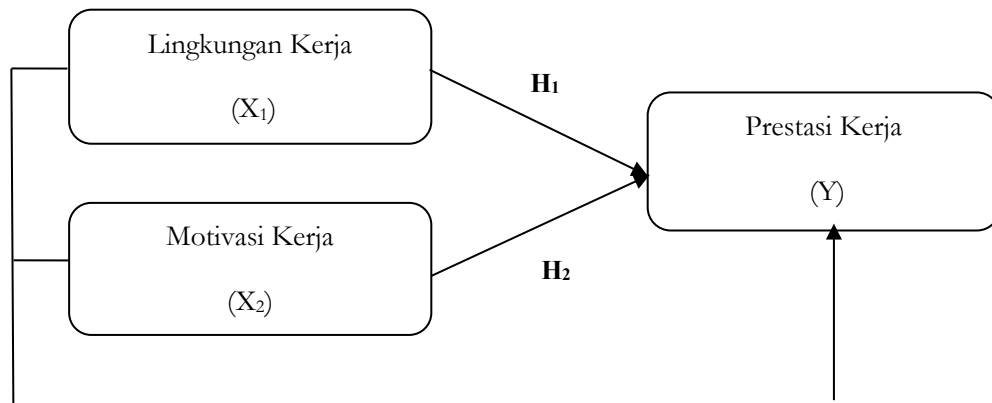
Masalah prestasi kerja karyawan juga disebabkan oleh rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Didalam tanggung jawab pada pekerjaan yang dimiliki karyawan juga harus ada motivasi serta dukungan oleh atasan yang dapat meningkatkan hasil kerja dari karyawan tersebut.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan memperoleh hasil kerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki hasil kerja yang baik maka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal ini tentu saja apabila semakin tinggi karyawan dalam kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tanggung jawab pada karyawan tersebut.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman?

Dari rumusan masalah diatas maka terdapat kerangka konseptual seperti gambar 1 dibawah ini:



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman
2. H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman
3. H3: Diduga lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman yang dilakukan pada tanggal 27 Juni 2024. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman sebanyak 142 orang & diperoleh sampel sebanyak 59 orang dengan menggunakan rumus slovin. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner. Adapun metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif variabel, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f. Sebelum tahap penelitian dilakukan dulu menguji coba instrument menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Setelah itu baru dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

#### 1. Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel prestasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Padang Pariaman tersebut disajikan pada tabel 2 berikut:

**Tabel 4.** Hasil Rata-rata Analisis Deskriptif Prestasi Kerja Karyawan

| No | Indikator      | N  | SKOR | MEAN | TCR  | KATEGORI    |
|----|----------------|----|------|------|------|-------------|
| 1  | Kualitas Kerja | 59 | 264  | 4.48 | 91.5 | Sangat Baik |

|                         |                 |    |     |      |      |             |
|-------------------------|-----------------|----|-----|------|------|-------------|
| 2                       | Kuantitas Kerja | 59 | 254 | 4.3  | 86.2 | Baik        |
| 3                       | Waktu Kerja     | 59 | 264 | 4.47 | 87.8 | Baik        |
| 4                       | Kerjasama       | 59 | 262 | 4.43 | 90.7 | Sangat Baik |
| Rata - rata Keseluruhan |                 |    |     | 4.4  | 88.4 | Baik        |

Berdasarkan hasil penelitian tingkat capaian responden variabel prestasi kerja di Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman diperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 88,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman dalam kategori Baik.

## 2. Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel prestasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Padang Pariaman tersebut disajikan pada tabel 3 berikut:

**Tabel 5.** Hasil Rata-rata Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Karyawan

| No                      | Indikator               | N  | SKOR | MEAN | TCR  | KATEGORI    |
|-------------------------|-------------------------|----|------|------|------|-------------|
| 1                       | Hubungan Pegawai        | 59 | 265  | 4.52 | 90.5 | Sangat Baik |
| 2                       | Tingkat Kebisingan      | 59 | 269  | 4.56 | 91.2 | Sangat Baik |
| 3                       | Peraturan Kerja         | 59 | 274  | 4.61 | 92.3 | Sangat Baik |
| 4                       | Penerangan              | 59 | 272  | 4.61 | 92.2 | Sangat Baik |
| 5                       | Sirkulasi Udara         | 59 | 275  | 4.66 | 93.3 | Sangat Baik |
| 6                       | Keamanan                | 59 | 277  | 4.69 | 93.9 | Sangat Baik |
| 7                       | Dekorasi Ditempat Kerja | 59 | 276  | 4.68 | 93.7 | Sangat Baik |
| Rata - rata Keseluruhan |                         |    |      | 4.62 | 92.7 | Sangat Baik |

Berdasarkan hasil penelitian tingkat capaian responden variabel lingkungan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman diperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 92,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman dalam kategori Sangat Baik.

## 3. Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel prestasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum Kabupaten Padang Pariaman tersebut disajikan pada tabel 4 berikut :

**Tabel 6.** Hasil Rata Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja Karyawan

| No                      | Indikator                                      | N  | SKOR | MEAN | TCR  | KATEGORI    |
|-------------------------|--|----|------|------|------|-------------|
| 1                       | Kondisi Kerja Yang Baik                        | 59 | 267  | 4.53 | 90.6 | Sangat Baik |
| 2                       | Perasaan Ikut Terlibat                         | 59 | 4.56 | 4.56 | 91.2 | Sangat Baik |
| 3                       | Pendisiplinan Yang Bijaksana                   | 59 | 260  | 4.4  | 88.2 | Baik        |
| 4                       | Penghargaan Penuh Atas Penyelesaian Pekerjaan  | 59 | 264  | 4.48 | 89.7 | Baik        |
| 5                       | Loyalitas Pimpinan Terhadap Pekerjaan          | 59 | 263  | 4.47 | 89.2 | Baik        |
| 6                       | Pemahaman Yang Simpatik Atas Persoalan Pribadi | 59 | 263  | 4.41 | 86.3 | Baik        |
| 7                       | Jaminan Pekerjaan                              | 59 | 255  | 4.4  | 90.1 | Sangat Baik |
| Rata - rata Keseluruhan |  |    |      | 4.46 | 89.3 | Baik        |

Berdasarkan hasil penelitian tingkat capaian responden variabel motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman diperoleh Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman dalam kategori Baik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berfungsi untuk menguji dampak / kontribusi yang diberikan oleh variable bebas kevariabel terikat. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 7.** Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      |        |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
|       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      | Sig.   |      |
|       | B                           | Std. Error | Beta                      | t    |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 77.432     | 1.135                     |      | 68.211 | .000 |
|       | Lingkungan Kerja            | .048       | .013                      | .508 | 3.568  | .001 |
|       | Motivasi Kerja              | .026       | .011                      | .335 | 2.357  | .022 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 5 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 77.432 + 0,048X_1 + 0,026X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan jika semua variabel independen (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) bernilai nol, maka rata-rata prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman diprediksi sebesar 77.432 satuan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,408, koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja karyawan. Jika lingkungan kerja dinaikan satu satuan maka akan menurunkan prestasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman.
3. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,026, koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Jika motivasi kerja dinaikan satu satuan maka akan menurunkan prestasi kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman dapat dilihat dari tabel 8 :

**Tabel 8.** Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .809 <sup>a</sup> | .655     | .642              | .435                       |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,642, menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara prediksi model regresi dan nilai sebenarnya dari variabel

dependen. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi sebesar 64,2% terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi variabel diluar penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana nilai t tabel pada tabel distribusi student ditentukan dengan rumus  $t(a/2)$  ;  $(n-k-1)$ . Dimana pada penelitian ini t tabel diperoleh dari  $t(0,05/2)$  ;  $(59-2-1) = 0,025$  ; 56 sebesar 2,003. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 9.** Hasil Uji t

|       |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |      |        |      |
|-------|------------------|-----------------------------|---------------------------|------|--------|------|
|       |                  | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |      |        |      |
| Model |                  | B                           | Std. Error                | Beta | t      | Sig. |
| 1     | (Constant)       | 77.432                      | 1.135                     |      | 68.211 | .000 |
|       | Lingkungan Kerja | .048                        | .013                      | .508 | 3.568  | .001 |
|       | Motivasi Kerja   | .026                        | .011                      | .335 | 2.357  | .022 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 9 diperoleh kesimpulan

- Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh t hitung (3.568) > t tabel (2,003) dengan nilai signifikansi (0,001) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman.
- Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) diperoleh t-hitung (2.357) > t-tabel (2,003) dengan nilai signifikansi (0,022) < (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima, secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman.

### Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependent. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, dimana jika F hitung > F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dimana besarnya  $\alpha$  yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai F tabel  $df(N1) = k - 1$  ( $df = 3-1 = 2$ ),  $df(N2) = N - K$  ( $59-2 = 57$ ) berdasarkan tabel uji F didapatkan nilai F tabel sebesar 3,15. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 10.** Hasil Uji F

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 20.066             | 2  | 10.033      | 53.118 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 10.578             | 56 | .189        |        |                   |
|       | Total      | 30.644             | 58 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 10 diperoleh nilai F hitung sebesar (53.118) > F-tabel (3,15) dengan nilai signifikansi (0.000) < (0,05) yang menunjukkan bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel

terikat Prestasi Kerja Karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anaia Kabupaten Padang Pariaman.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil dari analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anaia Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja makin ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan juga meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka prestasi kerja karyawan juga menurun.

Menurut (Asnawi, 2020) Lingkungan kerja berkaitan dengan berbagai aspek yang berada di sekitar karyawan saat melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menyebabkan serta mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya masing-masing.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Miftakur Riskiyah & Adie Kurbani, 2024) dimana hasilnya adalah bahwa Lingkungan Kerja, dan Job Description secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Lingkungan Kerja dan Job Description secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Erman Bani, 2021), Bahwa secara simultan seluruh faktor Lingkungan Kerja (Sarana kerja, Tata ruang, Hubungan antar karyawan, Kenyamanan, dan Keamanan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Kendari.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Reski Mariandi, Agus Suatarjo, 2023) dimana : (1) perencanaan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Drive II Sumbar. (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar. (3) Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar. (4) Secara bersama-sama variabel perencanaan karir, lingkungan kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis (uji t), hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan kepada Prestasi Kerja Karyawan Tetap Pada Perumda Air Minum Tirta Anaia Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini dapat diartikan apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasi kerja turun maka prestasi kerja karyawan juga menurun.

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Agusallim (2020) salah satu faktor utama keberhasilan seseorang dalam suatu pekerjaan adalah dengan memiliki dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Adinda1 et al., 2024), Hasil penelitian menjelaskan motivasi kerja, kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

pada PT. Mada Wikri Tunggal. Selanjutnya hal ini juga sejalan dengan (Desi Suharsono, 2023), Hasil penelitian menjelaskan secara parsial Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, secara simultan Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang juga dilakukan oleh (Sri Mulyani, Salfadri, 2024), hasil penelitian menjelaskan secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, secara sbersama-sama disiplin kerja dan motivasi kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. SJAL Solok Selatan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (uji f), hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama (simultan) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman.

Menurut (Asnawi, 2020) Lingkungan kerja berkaitan dengan berbagai aspek yang berada di sekitar karyawan saat melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menyebabkan serta mempengaruhi konsentrasi kerja karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya masing-masing.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh (Eki Ayu Safitri, dkk, 2023) dimana hasil dari penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Edian Fahmi, dkk, 2021 ) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan tetap pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman.

### **Saran**

1. Bagi Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman  
Melihat hasil analisis dari penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah :
  - a. Untuk variabel lingkungan kerja berdasarkan hasil responden masih ada yang menyatakan kurang sesuai dengan indikator peraturan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman diharapkan pimpinan perlu membentuk budaya yang disiplin serta memberikan sanksi bagi yang melanggar agar karyawan bisa mematuhi peraturan yang berlaku.

- b. Untuk variabel motivasi kerja berdasarkan hasil responden masih ada yang menyatakan kurang sesuai dengan indikator pemahaman yang simpatik atas persoalan pada Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman disarankan pimpinan untuk bisa meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dengan mengidentifikasi masalah dengan jelas serta mengumpulkan informasi secara rinci dan sistematis agar masalah bisa terselesaikan dengan mudah dan cepat.
  - c. Untuk variabel prestasi kerja berdasarkan hasil responden masih ada yang menyatakan kurang sesuai dengan indikator waktu kerja terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Padang Pariaman disarankan pimpinan untuk membuat rencana kerja yang jelas dan terstruktur agar hasil kerja sesuai dengan yang diinginkan.
2. Bagi Peneliti Berikutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi oleh studi berikutnya, khususnya bagi peneliti yang berfokus pada prestasi kerja. Disarankan untuk memperluas lingkup variable yang diteliti / misalnya dengan menambahkan faktor lain seperti disiplin kerja, strs kera dan variable lainnya yang relevan demi mendapatkan pemahaman yang lebih koprehensi. Selain itu, objek penelitian sebaiknya diperluas melampaui Perumda Air Minum Tirta Anai Kabupaten Paddag Pariaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda<sup>1</sup>, N. M., Jamila<sup>2</sup>, A., Rajab<sup>3</sup>, S., & , Simon<sup>4</sup>, R. A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Mada Wikri Tunggal. *Nasional Manajement Bisnis, Vol 2, No1*.
- Agussalim M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia II (Lanjutan). EKASAKTI PRESS
- Armansyah. (2021). Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. CV. Azka Pustaka.
- Asnawi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Bisnis Net, vol.3 No.1*.
- Desi Suharsono. (2023). Analsis Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada BPKAD Kabupaten Pegunungan Arfak. *Jurnal of Management, vol.6 No.1*.
- Edian Fahmi, Theobaldus Boro Tura. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Screenply Productions Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol.3 No.4*
- Eki Ayu Safitri, Fauziah Afriyani, S. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT Asabri (Persero) Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, vol.14 No.1*
- Khaeruman, D. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. AA. RIZKY.
- Maulyan, Feti Fatimah, D. S. (2024). Pengaruh Kerjasama tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Vol. 6 No.*
- Miftakur Riskiyah 1, R. D. 2, & Adie Kurbani 3. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Description Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.
- Muhammad Erman Bani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO)Cabang Kendari. *Sultra Juornal Of Econimic and Business, Vol.3 No.1*.
- Reski Mariandi<sup>1</sup>, Agus Suatarjo<sup>2</sup>, R. H. (2023). Pengaruh Perencanaan Karir, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Divre II Sumbar. *Jurnal Matua, vol.1 No.2*.

Sri Mulyani, Salfadri, Y. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.SJAL Solok Selatan. *Jurnal Matua, Vol 2 No1*.