

**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo**

Muhammad Wahyu Indardi¹⁾, Dewi Andriani²⁾, Rifdah Abadiyah³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas

Muhammadiyah Sidoarjo

wahyuindar09@gmail.com¹⁾, dewiandriani@umsida.ac.id²⁾,

rifdahabadiyah@umsida.ac.id³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work environment and work culture in improving the performance of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo employees both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method using a 1-5 Likert scale analysis tool which is then tested using SPSS 24 software. The data collection technique in this study used a questionnaire distributed via a google form link. The population in this study were all employees who worked at the Head Office of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo, totaling 363 people. The sample size in this study was determined using the Slovin formula. The sample size obtained was 190 employees. The sampling method used is non probability sampling using proportional random sampling. The results of this study indicate that work motivation, work environment and work culture partially and simultaneously have a positive and significant effect in improving the performance of PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo employees. From the results of the coefficient of determination, it is known that the amount of contribution of work-life balance variables, employee involvement and job satisfaction affect employee performance variables by 46.1% and the remaining 53.9% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Employee performance, Work Motivation, Work Environment and Work Culture

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo baik secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis skala Likert 1-5 yang kemudian diuji menggunakan *software* SPSS 24. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *link* Google Form. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 363 orang. Besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Besar sampel yang didapat ialah 190 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan ialah *non probability sampling* dengan menggunakan *proportional random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. Dari hasil koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan karyawan dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar

46,1% dan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci penting dalam berkembangnya suatu perusahaan. Kenyataannya, hal tersebut tidak dapat dipisahkan oleh suatu organisasi, Bagi perusahaan, bagi organisasi dan kenyataannya sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan suatu perusahaan [1]. Orang – orang dalam organisasi memainkan peran berikut dalam pengambil keputusan, pelaksana dan orang yang merencanakan untuk mencapai tujuan organisasi serta menentukan tumbuh kembangnya organisasi [2]. Dalam hal ini Penguatan sumber daya manusia secara terstruktur, berbasis kebutuhan dan berkelanjutan menjadi perhatian utama organisasi dalam menciptakan suatu bentuk praktik manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai alat dalam meningkatkan sumber daya manusia [3].

Selain itu, sumber daya manusia yang berada di dalam lingkungan yang semakin kompetitif, dunia usaha berada di bawah tekanan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tetap berada di depan pesaing. Kinerja karyawan adalah proses evaluasi kemajuan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dan mencakup informasi mengenai efektivitas penggunaan sumber daya dalam produksi barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, kinerja terhadap tujuan yang diinginkan dan efektivitas tindakan yang ingin dicapai [1]. Oleh karena itu Produktivitas tenaga kerja ialah bobot dan kapasitas pekerjaan dijalankan dan dilakukan karyawan untuk melancarkan peran utamanya sinkron beserta wewenang dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya [4].

Salah satu komponen yang mempengaruhi produktivitas kerja di perusahaan adalah budaya kerja. Membangun budaya berarti bergerak maju dan menjaga perspektif positif dan berusaha untuk terbiasa dengan desain perilaku tertentu untuk membuat cara-cara modern dan cara yang lebih baik dalam lingkungan kerja [5]. Budaya kerja mengacu pada sistem makna bersama di antara para anggota yang membedakan organisasi yang dijalani dengan organisasi yang lain [6]. Di samping itu Lingkungan kerja adalah perhitungan lain yang mempengaruhi pelaksanaan karyawan. karyawan yang bekerja di lingkungan di mana mereka dapat bekerja sesuai dengan kapasitasnya akan berkinerja baik. Sebaliknya, jika mereka bekerja di lingkungan yang tidak sesuai dan di mana mereka tidak dapat bekerja sesuai dengan kapasitas mereka, mereka akan menjadi lamban, malas dan mudah penat dengan cepat dan akan menyebabkan buruknya kinerja karyawan [7]. Lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan non-fisik. Dalam buku Konsep dan Indikator Riset Manajemen Sumber Daya Manusia, lingkungan kerja dijelaskan sebagai segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, mempengaruhi kepuasan kerja, mencapai hasil terbaik dalam bekerja, dan memosisikan karyawan untuk meningkatkan perannya dalam perusahaan.

Manajemen harus mampu menciptakan lingkungan kerja dengan nuansa kekeluargaan yang kuat dan komunikasi yang dua arah [8]. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang nyaman, tenteram, aman, bersih, akan berdampak langsung terhadap kenyamanan, kesenangan, semangat kerja dan tingkat produktivitas karyawan, sehingga akan mengarah pada hasil kinerja yang meningkat[9]

Selain lingkungan kerja dan budaya kerja, motivasi kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sendiri merupakan kesediaan atau keinginan, baik eksternal maupun internal pada diri seseorang, untuk meningkatkan pikirannya agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ketika motivasi tinggi, antusiasme untuk bekerja akan muncul dan pekerjaan akan diselesaikan sesukses mungkin [10]. Dan juga Insentif kerja sangat penting bagi produktivitas perusahaan. Jika karyawan tidak termotivasi untuk menjalin kesepakatan dengan perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Kemudian lagi, jika para karyawan sangat terpacu, maka kemenangan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sangat terjamin. Memotivasi karyawan terhadap pekerjaan memberikan energi untuk mengorientasikan energi mereka terhadap pekerjaan dan aktivitas mereka di tempat kerja dan memastikan bahwa karyawan merasakan adanya tujuan relatif antara tujuan organisasi dan tujuan pribadi [11]. Motivasi kerja memuat suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam usahanya mencapai tujuan. Jelas di sini bahwa motivasi menjadi landasan utama seseorang untuk menghasilkan karya yang bermanfaat bagi kemajuan dirinya dan Perusahaan [7].

Penelitian ini dilakukan di Kantor Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Delta Tirta Sidoarjo. Perumda Delta Tirta adalah Perusahaan yang berbasis sebagai pengaturan air bersih yang ada dibawah sponsor Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dengan area perkantoran yang bertempat di tengah kota Sidoarjo tepatnya di Jalan Pahlawan No. 1 Sidoarjo. Adapun layanan yang disediakan oleh Perumda Delta Tirta Sidoarjo adalah layanan pasang baru, layanan tangki air, layanan pembayaran rekening air, dan mal layanan publik Sidoarjo. Sebagai Perusahaan Daerah Air Minum tentu saja Perumda Delta Tirta berhubungan secara langsung dengan masyarakat yang menggunakan jasa layanan mereka. Oleh karena itu, Perusahaan harus mencapai kepuasan klien dan memiliki gambaran yang baik. Hal ini mengharuskan para karyawan bekerja dengan baik yang mana perusahaan memberikan administrasi (layanan) kepada masyarakat, dengan cara ini membuat hubungan kerja yang baik antara klien yang diuntungkan dan Permuda Delta Tirta. Perumda Delta Tirta memerlukan dukungan sumber daya manusia yang andal dan berkompeten dalam pekerjaannya sehingga produktivitas yang dihasilkan meningkat dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengangkat judul penelitian ini yaitu, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Fenomena yang diteliti dalam penelitian ini adalah bahwa Perumda Delta Tirta Sidoarjo harus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Oleh karena itu, kebutuhan akan lingkungan kerja yang terorganisir di dalam divisi yang berbeda menunjukkan bahwa kelangsungan komunikasi antar karyawan rendah dan hal ini sering kali menjadi salah satu penyebab buruknya kinerja karyawan.

Penyusunan penelitian ini diambil dari *research gap* penelitian – penelitian terdahulu. Dimana hasil dari penelitian sebelumnya, yang pertama yaitu penelitian yang dijalankan oleh N. Wokas memberitahukan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap pelaksanaan karyawan yang representatif [12]. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh G. Samson dkk mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki kontrol atas kinerja karyawan [13].

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh N. Qomariyah memberitahukan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif atas kinerja karyawan [1]. Bagaimanapun, berbeda dengan pemikiran A. Radiyasasmita, budaya kerja secara rinci tidak berdampak pada kinerja karyawan [14].

Berikutnya penelitian dilaksanakan oleh A. Arifia Nurriqli menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan [5]. Bagaimanapun, menyetujui penelitian yang ditampilkan oleh R. Adha, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh pada bagaimana mereka berhubungan dengan kinerja karyawan [1].

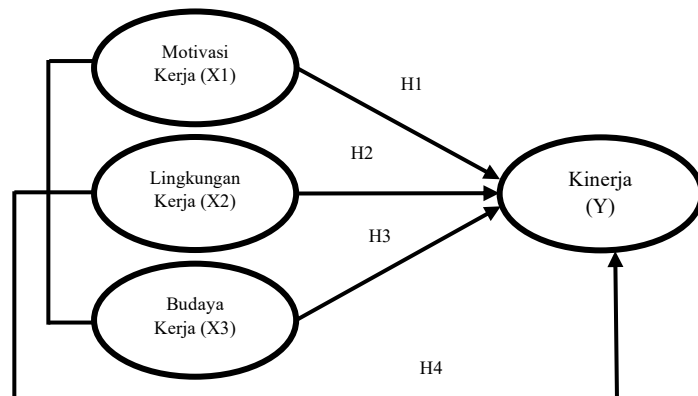
METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang dipakai ialah metode kuantitatif. Metode kuantitatif ialah metode yang data penelitiannya berupa angka, yang kemudian dianalisis menggunakan statistik untuk mengetahui jawaban masalah yang diteliti. Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo. Beralamat di Jl. Pahlawan No.01, RW06, Sidokumpul, Kec. Sidoarjo, Kab. Sidoarjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Pusat PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo yang berjumlah 363 karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan menggunakan *proportional random sampling* [25]. Jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 190 karyawan dengan menggunakan rumus Slovin.

Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang terdapat melalui observasi, wawancara dan pengedaran kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Evaluasi kuesioner responden dihitung dengan bobot, dan digunakan skala Likert untuk mengukur indeks variabel, yang memuat 5 (lima) skala, yaitu skala 1 (Sangat Tidak Setuju), skala 2 (Tidak Setuju), skala 3 (Netral), skala 4 (Setuju), dan skala 5 (Sangat Setuju) [26]. Dilanjutkan dengan pengujian kualitas data, pengujian validitas, pengujian reabilitas dan pengujian hipotesis. Data yang dihasilkan kemudian diuji dengan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengetahui pengaruh atau luaran variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1, X2, X3 : Variabel Bebas (Independent Variable)

Y : Variabel Terikat (Dependen Variable)

Hipotesis

H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo

H3: Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda Delta Tirta Sidoarjo

H4: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

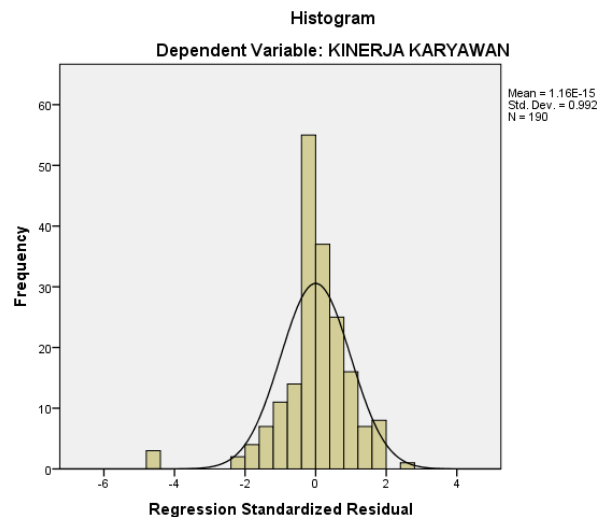
No	Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
		Hitung	Standard	
1	Motivasi Kerja (X1)	0,839	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja(X2)	0,743	0,60	Reliabel
3	Budaya Kerja (X3)	0,869	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,917	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Karyawan (X2), Budaya Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) berstatus reliabel, hal ini karena nilai Cronbach's Alpha > 0,60 sehingga variabel ini dapat digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1. Uji Asumsi Klasik
 a) Uji Normalitas

Gambar 1. Histogram Uji Normalitas



Gambar di atas merupakan grafik histogram, grafik histogram dapat dinyatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (*bell shaped*). Grafik histogram di atas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri, sehingga grafik histogram tersebut dapat dinyatakan normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,470	2,129
Lingkungan Kerja (X2)	1,643	1,643
Budaya Kerja (X3)	0,443	2,256

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja) tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	0,461	0,452	4,39149	1,773

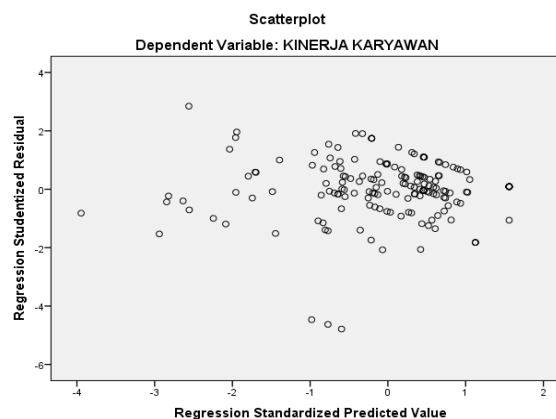
a. *Predictors:* (Constant), Budaya Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)
 b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,773 dengan $dL < d < 4-dU$ ($1,731 < (1,773) < (1,791)$) artinya regresi berganda yang dilakukan dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

d) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5,244	3,099	1,692	0,092
	Motivasi Kerja (X1)	0,479	0,112	0,338	4,297
	Lingkungan Kerja (X2)	0,292	0,134	0,150	2,179
	Budaya Kerja (X3)	0,329	0,093	0,285	3,521

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,244 + 0,479X_1 + 0,292X_2 + 0,329X_3 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk di atas memberikan penjelasan sebagai berikut:

a. Konstanta

Nilai konstanta 5,244 menunjukkan apabila variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja bernilai 0, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebesar 5,244.

b. Motivasi Kerja

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,479. Hal ini artinya, jika variabel motivasi kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,479.

c. Lingkungan Kerja

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,292. Hal ini artinya, jika variabel lingkungan kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,292.

d. Budaya Kerja

Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja bernilai positif sebesar 0,329. Hal ini artinya, jika variabel budaya kerja naik 1% dengan asumsi variabel yang lainnya tetap, maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,329.

3. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	5,244	3,099		1,692
	Motivasi Kerja (X1)	0,479	0,112	0,338	4,297
	Lingkungan Kerja (X2)	0,292	0,134	0,150	2,179
	Budaya Kerja (X3)	0,329	0,093	0,285	3,521
	Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 6, berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dengan menggunakan asumsi tingkat kepercayaan sebesar 5% dengan nilai *degree of freedom* sebesar $df=n-k-1$ ($190-3-1=186$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,973. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,297. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} 4,297 > t_{\text{tabel}} 1,973$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_1 diterima, artinya variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} 2,179. Hal ini menunjukkan $t_{\text{hitung}} 2,179 > t_{\text{tabel}} 1,973$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,031 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa H_2 diterima, artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,521. Hal ini menunjukkan $t_{\text{hitung}} 3,521 > t_{\text{tabel}} 1,973$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian H_3 diterima, artinya variabel Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

		ANOVA ^a			
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3068,718	3	1022,906	53,041
	Residual	3587,050	186	19,285	
	Total	6655,768	189		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: data primer diolah

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 53,041 sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 = n-k-1$ ($190-3-1=186$) maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,048, oleh karena itu $F_{hitung} 53,041 > F_{tabel} 3,048$ dan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_4 diterima, bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679 ^a	0,461	0,452	4,39149	1,773

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,461 atau 46,1%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 46,1% oleh variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya kerja (X_3). Sedangkan sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 4,297. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja dapat dijadikan landasan bagi karyawan untuk termotivasi dalam mencapai tujuan pribadi dan profesionalisme di tempat kerja. Jika motivasi tinggi dan didukung oleh kompetensi yang tinggi, maka eksekusi karyawan akan tinggi dan sebaliknya. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi tetapi tidak didukung oleh kompetensi yang memadai, maka biasanya karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi tetapi kurang memiliki kompetensi. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [5], serta tidak sejalan dengan penelitian [1].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa motivasi kerja dibangun oleh indikator kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan pengakuan. Kontribusi terbesar terletak pada kebutuhan fisik, yang dimana meliputi kebutuhan perlengkapan tempat kerja dengan ilustrasi semua perlengkapan untuk mendukung pekerjaan di dalam kantor. Hal tersebut didukung dengan sebagian besar responden memilih opsi sangat setuju pada pernyataan bahwa saya merasa puas dengan ketersediaan perlengkapan dan fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan di tempat kerja.

Motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan memiliki motivasi kerja dapat membawa kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan, dan dapat dijadikan landasan utama seseorang untuk menghasilkan karya yang bermanfaat bagi kemajuan dirinya dan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,179. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang tinggi atau rendah ketika lingkungan kerja memenuhi kriteria yang diinginkan dalam hal mengenai kondisi kerja yang nyaman dan lingkungan kerja menyinggung segala sesuatu yang melingkupi dan mempengaruhi para karyawan dalam menjalankan kewajibannya. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [12], serta tidak sejalan dengan penelitian [13].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dibangun oleh indikator pencahayaan, keamanan lingkungan kerja, kondisi kerja, hubungan karyawan – manajer, penggunaan warna. Kontribusi terbesar terletak pada pencahayaan yang dimana meliputi pencahayaan yang terfokus membuat perbedaan untuk membentuk kondisi yang mendukung lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut didukung dengan sebagian besar responden memilih opsi sangat setuju pada pernyataan Pencahayaan yang memadai memberikan kontribusi terhadap kualitas pekerjaan yang karyawan hasilkan.

Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang nyaman, tenteram, aman, bersih, akan berdampak langsung terhadap kenyamanan, kesenangan, semangat kerja dan tingkat produktivitas karyawan, sehingga akan mengarah pada hasil kinerja yang meningkat.

3. Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3,521. Hal ini menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,05.

Hal tersebut membuktikan bahwa Budaya kerja mengacu pada kebiasaan yang diulang-ulang oleh karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja memiliki implikasi yang mendalam. Budaya kerja mengubah sikap dan perilaku karyawan, sehingga memungkinkan mereka untuk menjadi lebih produktif saat menghadapi tantangan di masa depan serta Budaya kerja yang kuat diyakini sebagai salah satu pilar pertumbuhan produktivitas. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh [1], serta tidak sejalan dengan penelitian[14].

Implikasi teoritis menunjukkan bahwa budaya kerja dibangun oleh indikator melaksanakan tugas yang diberikan kepada Anda, lingkungan yang nyaman, tenteram, aman, bersih, akan berdampak langsung, kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Kontribusi terbesar terletak pada melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan yang dimana meliputi karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan tepat. Hal tersebut didukung dengan sebagian besar responden memilih opsi sangat setuju pada Saya merasa mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan tepat.

Budaya kerja mengacu pada sistem makna bersama di antara para anggota yang x yang dijalani dengan organisasi yang lain. Budaya kerja mengacu x memungkinkan mereka untuk menjadi lebih produktif saat menghadapi tantangan di masa depan.

4. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo

Penelitian yang dilakukan di PERUMDA Delta Tirta Sidoarjo menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil perhitungan dan Uji Simultan (Uji F) sebesar 53,041. Maka, dapat diartikan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor seperti karyawan merasa puas dengan ketersediaan perlengkapan dan fasilitas yang mendukung pekerjaan di tempat kerja yang dapat memicu motivasi kerja. Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap meningkatnya budaya kerja dibantu dengan indikator – indikator seperti penataan ruang kerja yang baik memudahkan karyawan dalam berinteraksi dengan rekan kerja dan menyelesaikan tugas dengan efisien. Selain itu budaya kerja juga perlu dipertimbangkan baik dalam kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien mencerminkan budaya kerja yang positif di tempat kerja sehingga dengan begitu karyawan yang merasa dihargai dan dipercaya akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan tersebut nyaman, tenteram, aman, bersih, akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan
3. Budaya Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja serta kontribusi terbesar terletak pada melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan yang akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sebagai berikut:
 - a. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah, dapat melakukan penelitian dengan variabel seperti dalam penelitian ini, namun penulis berharap peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya agar memperluas cakupan dari penelitian yang dibahas.
 - b. Untuk menghasilkan penelitian yang lebih menyeluruh, peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak sampel dalam penelitian yang dilakukan.
 - c. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian yang lebih bervariasi dan tidak hanya terpaku pada kuesioner, agar hasil dari penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Fauzi *et al.*, "Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 6, pp. 588–598, 2022, [Online]. Available: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1091> [24]
- A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 10, no. 1, p. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929. [22]
- A. N. Arifia Nurriqli, "Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Pt. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati – Bati," *J. Ilm. Ekon. Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 136–147, 2021, doi: 10.35972/jieb.v7i1.446. [5]
- A. Radyasmita and S. A. Suryaningsih, "Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo," *J. Ekon. dan Bisnis Islam*, vol. 5, no. 1, pp. 120–129, 2022, doi: 10.26740/jekobi.v5n1.p120-129. [14]
- A. O. Siagian, Suhendri, Haudi, and H. Wijoyo, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Komite Farmasi

- Nasional,” *J. MANABIS (Jurnal Manaj. dan Bisnis)*. ISSN 2829-2103 (Media Eletronik), vol. 1, no. 2, pp. 124–133, 2022, [Online]. Available: <https://journal.yp3a.org/index.php/manabis> [18]
- Asniwati and R. Oktaviani, “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Econ. Digit. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 1, pp. 515–528, 2023, [Online]. Available: <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/376/222> [21]
- B. J. Onsardi(2) and (1), “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu,” *J. Manaj. Modal Insa. Dan Bisnis*, vol. 1, pp. 183–191, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/20> [29]
- C. Maytania, “Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Kocok In Cafe,” *SINDA Compr. J. Islam. Soc. Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 58–62, 2022, doi: 10.28926/sinda.v2i2.440. [6]
- D. A. Paramitha and L. Liana, “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang,” *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 5, no. 1, pp. 462–471, 2022. [10]
- F. R. Ananda, “Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV . Tidar Jaya (Literature Review Effect of Work Environment , Work Discipline and Communication on Employees of CV . Tidar Jaya),” vol. 4, no. 2, pp. 75–85, 2023. [8]
- G. N. Samson, M. Waiganjo, and J. Koima, “Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town,” *Int. J. Manag. Stud. Res.*, vol. 3, no. 12, pp. 76–89, 2015, [Online]. Available: www.arcjournals.org [13]
- H. Herwanto and E. Radiansyah, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan,” *E-Qien*, vol. 11, no. 1, pp. 1408–1418, 2022, [Online]. Available: <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876> [23]
- H. S. Marbun and J. Jufrizen, “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara,” *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 262–278, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.617. [2]
- I. R. & S. Sari, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Ris. Manaj. Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 24–29, 2018. [20]
- J. Ekonomi *et al.*, “Artikel+Yeni+Setiani,” vol. 1, pp. 279–292, 2023. [31]
- K. Kusumayanti, S. L. Ratnasari, and L. Hakim, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam,” *J. Bening*, vol. 7, no. 2, pp. 178–192, 2020, [Online]. Available:

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445> [3]

- L. M. Moron, H. Herdi, and Y. Darius, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala," *J. Kompetitif*, vol. 12, no. 1, pp. 1–14, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.univ-tridinantia.ac.id/index.php/kompetitif/index> [32]
- M. Mailiana and D. Hayati, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Harmoni Mitra Utama Banjarmasin," *Din. Ekon. - J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 49–68, 2022, doi: 10.53651/jdeb.v15i1.364. [11]
- Mufraini and M. Arief, *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press, 2013. [26]
- N. G. C. Wokas, L. O. . Dotulong, and R. T. Saerang, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 10, no. 3, p. 56, 2022, doi: 10.35794/emba.v10i3.40890. [12]
- N. Khasanah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya," *J. Sos. Ekon. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 16–22, 2021, doi: 10.55587/jseb.v1i1.26. [7]
- N. Nurjaya, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona," *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 60–74, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.361. [27]
- N. Yadi, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Terang Agro Lestari di Teluk Tenggulang Kec. Tungkal Ilir Kab. Banyuasin Sumatera Selatan," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 3, no. 4, pp. 2012–2018, 2022, doi: 10.47747/jnmpsdm.v3i4.946. [15]
- Q. Nisak and D. Andriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik," *J. Ilm. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, pp. 304–313, 2022, [Online]. Available: <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/view/432> [9]
- R. A. Mahfud, S. S. Sadana, and S. Safaria, "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Green Riverina Demeling Jepara Jawa Tengah," *J. Ris. Perbankan, Manajemen, dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, p. 39, 2023, doi: 10.56174/jrpma.v7i1.148. [33]
- R. D. Sihaloho and H. Siregar, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan," *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 2, pp. 273–281, 2020. [30]
- R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109. [1]

- R. Wahyuni, A. Gani, and M. H. Syahnur, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Parad. J. Ilmu Ekon.*, vol. 6, no. 3, pp. 142–150, 2023, doi: 10.57178/paradoks.v6i3.637. [4]
- S. D. Kurniawati and R. Abadiyah, "Keadilan Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Intrinsik pada PT Tunggal Djaja Indah Sidoarjo," *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 1–13, 2023, doi: 10.47134/innovative.v2i3.4. [16]
- S. Wahyuningsih and C. Sasi Kirono, "Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat," *J. Educ.*, vol. 05, no. 04, pp. 15330–15337, 2023, [Online]. Available: <https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2627/2229> [28]
- Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta, 2018. [25]
- Y. Marcella Devina Santoso, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang," *E-QIEN Ekon. bisnis Manajemen, Univ. Stikubank*, vol. 11, no. 1, pp. 926 – 935, 2022. [17]
- Z. Nurhaeda, M. Maryadi, M. Idris, and ..., "Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *SEIKOJ. ...*, vol. 5, no. 2, pp. 395–406, 2022, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2039> [19]