



The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance PDAM Toraja Utara

Dianti Rantelino ¹⁾; Adriana Madya Marampa ²⁾; Rahma G. Tammu ³⁾

¹⁾ Universitas Kirsten Indonesia Toraja

Email: ¹⁾ ana.marampa@yahoo.com

How to Cite :

Rantelain, D., Marampa, M, A., Tammu, G, R. (2023). The Influence Of Work Environment And Work Motivation On Employee Performance Pdam Toraja Utara. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 11(2). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>

ARTICLE HISTORY

Received [11 Mei 2023]

Revised [20 Juli 2023]

Accepted [30 Juli 2023]

KEYWORDS

Work Environment,
Work Motivation and
Employee Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Toraja Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat melalui uji f dengan memperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, jika dibandingkan dengan nilai F hitung dengan F tabel maka diperoleh $47,238 > 3,18$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Toraja Utara. Besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 65%.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and work motivation on the performance of PDAM Toraja Utara employees. The sampling technique in this study used a simple random sampling method, the data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used in this study is the quantitative method using multiple linear regression analysis, classical assumption test, f test, t test and the coefficient of determination. The results of the research show that there is an influence of the independent variables of work environment and work motivation on the dependent variable of employee performance. This can be seen through the f test by obtaining a significance value for the effect of X1 and X2 on Y of 0.000. This significance value is less than 0.05, when compared with the calculated F value with F table, it is obtained $47.238 > 3.18$, so it can be concluded that there is an influence of the work environment and work motivation on the performance of North Toraja PDAM employees. The influence of the work environment and work motivation on employee performance is 65%

PENDAHULUAN

Karyawan memiliki peran penting dalam mempertahankan eksistensi perusahaan karena dengan adanya karyawan dapat meningkatkan kinerja dari suatu perusahaan. Meskipun di era

modern sekarang ini sarana dan prasarana semakin memadai tetapi hal itu tidak menjamin keberhasilan sebuah perusahaan tanpa adanya karyawan yang menjalankan perusahaan tersebut karena karyawan merupakan pengendali seluruh aktivitas perusahaan. Kemampuan karyawan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut, dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan maka dapat diketahui sejauh mana kinerja yang dimiliki oleh seseorang. Marampa dkk. (2021), mengatakan, bahwa sebuah organisasi membutuhkan suatu komitmen dari seorang karyawan untuk menciptakan kinerja organisasi.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang didapatkan seseorang berdasarkan pekerjaan yang ditekuni dalam rentang waktu tertentu Yuningsih (2018). Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka perlu untuk mengukur kinerja karyawan dengan mempertimbangkan beberapa hal diantaranya kualitas kerja yang diberikan, kuantitas, pemanfaatan waktu dan efektifitas karyawan dalam perusahaan. Terjadinya perubahan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa hal yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja (Solihat, R., & Putra, M,2022).. Apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik maka karyawan akan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya(Lubis 2020).

Lingkungan kerja merupakan hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan faktor lingkungan penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan pekerjaan secara langsung dalam perusahaan tetapi pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang dimpiksn oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Banyak karyawan betah dalam suatu perusahaan karena mendpaatkan lingkungan yang sangat nyaman sehingga ketika ada peluang kerja diluar dia merasa untuk enggan utk keluar dari perusahaan tersebut karena lingkungan tersebut sudah mengakar atau mengikat dalam kehidupan seorang karyawan.

Pihak perusahaan harus dapat menciptakan suatu lingkungan yang baik supaya semua karyawan dalam perusahaan dapat memiliki kinerja yang baik Nuryasin, dkk (2016), sehingga perusahaan harus tetap memperhatikan lingkungan kerja agar selalu kondusif dan aman bagi para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta dengan memperhatikan beberapa hal seperti terjalinnya hubungan yang baik oleh atasan dengan bawahannya atau antara para karyawan, peralatan dan perlengkapan yang lengkap, keamanan, dan juga adanya kemampuan atasan dalam memberikan kepercayaan kepada bawahan. Hal inilah yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting, maka karyawan sangat membutuhkan motivasi dan dorongan penuh dari atasan untuk melakukan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan mendorong semangat karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggungjawabnya. Motivasi dapat diartikan sebagai kondisi atau tindakan yang menggerakkan seseorang dalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk menghasilkan dan memproduksi Setyani (2014). Dengan adanya motivasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mampu memberikan dan menyesuaikan keinginan setiap karyawan guna mendukung perilaku karyawan, agar dapat bekerja dengan percaya diri dalam meningkatkan kinerjanya. PDAM merupakan badan usaha milik daerah yang berperan aktif di bidang pelayanan air bersih bagi masyarakat. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh Indonesia salah satunya terdapat di kabupaten Toraja Utara.

Kinerja karyawan di PDAM Toraja utara terus membaik dari waktu ke waktu dapat kita lihat dari pelayanan PDAM Toraja Utara yang terus berupaya memenuhi permintaan konsumen dengan memberikan pelayanan yang terbaik bagi para konsumen, upaya peningkatan kinerja karyawan dapat ditinjau dari pelayanan kepada konsumen dimana saat ini karyawan lebih mudah untuk

mendata pembayaran tagihan air dengan penggunaan sistem pembayaran secara online melalui rekening. Upaya peningkatan kinerja karyawan PDAM Toraja Utara juga terlihat dari lingkungan kerjanya seperti alat teknologi yang memadai serta alat penunjang pekerjaan lainnya. PDAM Toraja Utara juga terus mendorong motivasi kerja bagi setiap karyawannya dengan memberikan berbagai tunjangan bagi karyawan.

LANDASAN TEORI

Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah pencapaian hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Rivai (2013:604), "kinerja" adalah pencapaian luas yang mengacu pada semua atau sebagian operasi organisasi selama periode tertentu dan mencakup referensi ke sejumlah tolok ukur seperti pengeluaran sebelumnya yang dikeluarkan dan akuntabilitas manajerial. Moehariono (2012:95), kinerja adalah besaran hasil suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis organisasi digambarkan sebagai kinerja Menurut Sutrisno (2018:123) kinerja adalah hasil usaha karyawan yang dibuktikan dengan kualitas, kuantitas, jumlah waktu yang dihabiskan dalam bekerja, dan kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Emmett Grames (2020) mengatakan, bahwa kinerja adalah tingkat dari suatu pencapaian visi misi dan tujuan dari suatu organisasi. Kinerja biasanya disebut juga sebagai kesuksesan individu atau organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang melalui suatu pelaksanaan program atau pekerjaan yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam mewujudkan tujuan dan sasaran perusahaan.

Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu[8]: (1) Lingkungan Kerja Fisik, dimana Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung. (2) Lingkungan kerja Non Fisik, dimana Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.(Lubis 2020). Menurut Ahyari (2015:124) lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kekuatan yang terdapat unsur kondisi di mana karyawan tersebut bekerja yang dapat mempengaruhi hasil yang dicapai karyawan. Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo (2014:151) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang harus dikendalikan agar tidak lambat yang dibuat oleh karyawan dan untuk mendapatkan peningkatan efisiensi dan penurunan biaya produksi setiap tahunnya..Emmett Grames(2020) mengatakan, bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan definisi di atas, maka dapat diduga bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat di mana para pekerja dalam bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan kewajibannya.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Delta yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Penelitian ini memanfaatkan sumber data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah ada 113 karyawan PDAM Toraja Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu simple random sampling dimana sampel yang digunakan diambil secara acak dari total populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

n = jumlah sampel

N= Jumlah populasi

d2 = Presesi yang ditetapkln

Presesi altalu talralf kesallalhaln dallalm pengalmbilaln salmpel yang ditetalpkaln oleh penulis dallalm penelitaln ini yalitu 10%. Berdalsalrkaln rumus di altals, malkal jumlah salmpel yang diperoleh dallalm penelitaln ini dalri 113 populasi yalitu :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1} = \frac{113}{113 \cdot (0,1)^2 + 1} = \frac{113}{2,13} = 53,05$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olah data maka, dapat diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel lingkungan kerja 0,877 > 0,60, motivasi kerja sebesar 0,741 > 0,60 dan kinerja karyawan sebesar 0,847 > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan bersifat reliabel karena nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai koefisien alpha yaitu 0,60.

Uji Normalitas

Hasil pengujian dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44309296
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.084
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : daltal diolalh(SPSS, 2023)

Berdalsalrkaln talbel 5. dalpalt dilihalt balhwal nilali signifikalsi lebih besalr dalri nilali allphal yalitu 0,200 > 0,05. Oleh kalrenal itu model regresi valrialbel independen daln dependen memenuhi alsumsi normalltals, sehinggal daltal tersebut normall daln lalyalk diuji.

Uji Multikolinearitas**Tabel 2 Hasil uji Multikolinearitas**

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.320	4.103		.809	.422		
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.410	.108	.400	3.800	.000	.625	1.599
	MOTIVASI KERJA (X2)	.669	.141	.500	4.750	.000	.625	1.599

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah (SPSS,2023)

Berdasarkan tabel diatas maka. diketalhui nilai VIF variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel motivasi kerja (X2) adalah $1,599 < 10$ daln nilali tolerance value $0,625 > 0,1$. Sehingga informasi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.456	2.215		1.560	.125
	Lingkungan Kerja (X1)	.000	.058	-.001	-.004	.997
	Motivasi Kerja (X2)	-.042	.076	-.097	-.546	.587

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3. nilai signifikasi lingkungan kerja $0,997 > 0,05$ dan nilai signifikasi motivasi kerja $0,587 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T(uji parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.320	4.103		.809	.422
	Lingkungan Kerja (X1)	.410	.108	.400	3.800	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.669	.141	.500	4.750	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : data diolah (SPSS, 2023)

Berdasarkan tabel 4. diatas dapat diketahui nilai masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas.

$$\begin{aligned} T_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= 0,05/2 ; 53-2-1 \\ &= 0,025 ; 50 \\ &= 2,008 \end{aligned}$$

Jadi dapat diketahui nilai t tabel yaitu 2,008, sehingga dari hasil output SPSS pada tabel 8. dapat dilakukan pengujian hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) sebagai berikut :

1. Nilai t hitung sebesar 3,800 > 2,008 dan nilai signifikansi pengaruh X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa H1 diterima dan X1 (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap Y (karyawan kinerja).
2. Dapat ditarik kesimpulan bahwa H2 diterima, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan), sebagai nilai t hitung untuk pengaruh X2 (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah 4,750 > t tabel 2,008.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586.458	2	293.229	47.238	.000 ^b
	Residual	310.373	50	6.207		
	Total	896.830	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : data diolah (SPSS,2023)

Berdasarkan tabel 5. diatas dapat diketahui nilai masing-masing t hitung dan signifikansi variabel bebas.

$$\begin{aligned} F_{\text{tabel}} &= F(k ; n-k) \\ &= F(2 ; 53-2) \\ &= F(2;51) = 3,18 \end{aligned}$$

Dapat ditarik kesimpulan H3 diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh X1 (lingkungan kerja) dan X2 (motivasi kerja) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan) berdasarkan output di atas. Diketahui nilai signifikansi pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah 0,000 < 0,05, dan nilai F hitungnya adalah 47,238 > 3,18.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Dari uji pengolahan dengan program SPSS dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.640	2.491

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)
Sumber : data diolah(S PSS,2023)

Dari tabel 6. diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R 0.654 (65%) sehingga dapat diketahui lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Toraja Utara sebesar 65%, sedangkan sisanya 35% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan unuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja X1 dan motivasi kerja X2.

Adapun rumus regresi linear berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel kineja karyawan

X1 = Variabel lingkungan kerja

X2= Variabel motivasi kerja

a = Konstanta

b1/b2= Koefisien regresi

e = Error

Setelah mengolah data menggunakan SPSS versi 25 maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.320	4.103		.809	.422
	Lingkungan Kerja (X1)	.410	.108	.400	3.800	.000
	Motivasi Kerja (X2)	.669	.141	.500	4.750	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : data diolah (SPSS, 2023)

Berdasarkan tabel 6. di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,320 + 0,410X_1 + 0,669X_2 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Variabel dependen Y (kinerja karyawan) memiliki nilai konstanta sebesar 3,320 jika variabel X1 (lingkungan kerja) dan X2 (motivasi kerja) memiliki nilai tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,410 menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,410 satuan jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan.

Nilai variabel motivasi kerja pada koefisien regresi sebesar 0,669 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,669 satuan apabila variabel motivasi kerja naik sebesar satu satuan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai PDAIM Toraja Utara dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 3,800 > t_{tabel} = 2,008$; sehingga hasilnya menunjukkan H_1 diterima, menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Erlina Gentari (2022) menunjukkan pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hal ini terlihat dari hasil uji penelitian, nilai Sig diketahui, nilai $t_{hitung} = 4,750 > t_{tabel} = 2,008$, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 0,05 maka bahwa H_2 diterima hal ini menunjukkan X2 berpengaruh terhadap (kinerja karyawan). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2019) menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

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

H_3 diterima menunjukkan terdapat pengaruh X1 (lingkungan kerja) dan X2 (motivasi kerja) secara simultan terhadap Y (kinerja karyawan). Hal ini bisa dilihat dari adanya $F_{hitung} = 47,238 > F_{tabel} = 3,18$. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.654 (65%) menunjukkan lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAIM Toraja Utara sebesar 65%, sedangkan sisanya 35% menggambarkan variabel bebas lainnya tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sitalngalang (2021); Saljuni (2017) menunjukkan hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi .
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja organisasi.

Saran

1. Sebaiknya pihak intansi memperhatikan lingkungan kerja karyawannya sehingga semua orang dalam perusahaan tersebut dapat bekerja dengan baik sehingga dapat menciptakan suatu kinerja organisasi yang baik.
2. Sebaiknya pihak pimpinan memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawan sehingga karyawan sehingga dapat berkinerja dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriana Madya Marampa et al. 2021. "The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Organizational Performance : A Study in State-Owned Enterprises (SOEs)." 6(1999): 1–10.
- Basuki, Bimo Wisakti. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PDAM Kota Surakarta)." *Manajemen Dan Bisnis*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/79471>.
- Br Tarigan, P. S. (2022). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK MULTI KARYA MEDAN. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1(1), 9–14. <https://doi.org/10.59066/jmae.v1i1.22>
- Emmett Grames. 2020. "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title." 2(1): 14. <https://all3dp.com/2/fused-deposition-modeling-fdm-3d-printing-simply-explained/>.
- Erlina Gentari, Ratu. 2022. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Perusahaan: JUMPA* 1(1): 23–29.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 71–80.
- Lubis, Sahlan. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 6(1): 18–26.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nguyen, Tuyet Mai, Tuan Phong Nham, Fabian Jintae Froese, and Ashish Malik. 2019. "Motivation and Knowledge Sharing: A Meta-Analysis of Main and Moderating Effects." *Journal of Knowledge Management* 23(5): 998–1016.
- Sutrisno, Sugeng. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil(Studi Di Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah)." *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* 1 No. 1(1): 1–15.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Solihat, R., & Putra, M. . (2022). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOKAI RIKA INDONESIA. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1(2), 29–34. <https://doi.org/10.59066/jmae.v1i2.109>

Wahyudi, Mr. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business 2(3): 351-60.