

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT, MOTIVATION, AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN DRINKING WATER (PDAM) IN PADANG CITY

Chintya Ones Charli¹, Putri Intan Permata Sari², Frihapma Semita Ade³

^{1,2&3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Email : chintyaonescharli@upiptk.ac.id

ABSTRACT

Human resources are one of the factors that determine the success of an organization in achieving its goals. Efforts that can be made by organizations are by paying attention to work environment, increasing motivation and high job satisfaction among their employees. The objectives of this research are how the work environment, motivation and job satisfaction affect the performance of employees in the Drinking Water (PDAM) of the City of Padang. The method of collecting data through a survey and distributing questionnaires, with a sample of 195 respondents in the City of Padang Drinking Water (PDAM) employees. Analysis of the data used is regression analysis. The results obtained based on the partial test (t test) obtained: (a) there is a significant influence between the work environment on employee performance (b) There is a significant influence between motivation on employee performance (c) There is a significant effect between job satisfaction on performance the employee. Then it can be concluded that the Work Environment, Motivation and Job satisfaction simultaneously and partially affect the Improving Employee Performance.

Keywords: *Work Environment, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PADANG

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja yang tinggi pada diri karyawannya. Tujuan yang dapat dicapai dari Penelitian ini adalah bagaimana lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Di Air Minum (PDAM) Kota Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 195 responden karyawan Air Minum (PDAM) Kota Padang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh : (a) terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (b) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan (c) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin berkembang menuntut setiap perusahaan, instansi atau organisasi untuk semakin maju dan mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi, antaranya dalam mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia (*human resources*) pada perusahaan, instansi atau organisasi. Dalam menunjang suatu perusahaan keikutsertaan manusia sangatlah berperan penting walaupun peranan teknologi sudah mampu mengantikannya akan tetapi sumber daya manusia tetap menjadi unsur yang sangat penting dalam menunjang perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur keterkaitan serta peranan karyawan agar efektif dan efisien yang berguna untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu dinilai dari hasil kerjanya karena sumber daya manusia yang baik harus dapat memperlihatkan perilaku kerja yang dapat menunjang pencapaian suatu perusahaan atau organisasi. Agar sumber daya manusia dapat menghasilkan hasil yang baik maka diperlukan manajemen pengelolaan yang baik pula, karena selain mampu meningkatkan produktifitas perusahaan karyawan juga bisa menjadi pusat persoalan bagi perusahaan ketika potensi karyawan tidak dikembangkan secara maksimal.

Penilaian kinerja diyakini mampu menjadi bahan penilaian bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik maupun karyawan yang tidak melakukan tugasnya secara maksimal didalam perusahaan. Banyak organisasi yang berusaha mencapai sasaran kedudukan yang terbaik dan terpercaya dalam bidangnya. Oleh itu hal ini tergantung pada pelaksananya yaitu karyawan pada organisasi itu sendiri. Penilaian kinerja berguna untuk penilaian atas keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja yang optimal tentukan perlu memperhatikan beberapa faktor seperti lingkungan kerja karyawan, motivasi karyawan dalam bekerja, kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, perkembangan karyawan, produktivitas karyawan dan sebagainya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang menginginkan agar semua karyawan dapat melakukan pekerjaan atau tugas dengan baik. Tapi hal ini masih mengalami masalah atau hambatan, dimana kinerja karyawan PDAM Kota Padang masih rendah. Dalam operasional perusahaan dituntut untuk memenuhi semua keinginan konsumen sehingga perlu dikembangkan kinerja karyawan untuk dapat terus dan tetap meningkat sehingga tercapai tujuan PDAM Kota Padang.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang merupakan Badan Usaha Milik Daerah pertama yang bergerak dalam bidang penyediaan kebutuhan air minum bagi warga kota Padang. Oleh karena itu PDAM Kota Padang perlu meningkatkan mutu dan pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh PDAM Kota Padang tidak hanya berupa penyediaan air minum kepada masyarakat dengan mengedepankan unsur 3K (Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas) tetapi juga meliputi pelayanan akan kebutuhan informasi pelanggan.

Indikasi lain yang dapat memperlihatkan menurunnya atau kurang optimalnya kinerja karyawan PDAM Kota Padang yaitu dengan adanya peningkatan disiplin kerja karyawan yang rendah, dimana tingkat absensi karyawan akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan. Menurunnya kinerja karyawan ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan PDAM kota Padang pada tahun 2019, sebagai berikut.

Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan Tahun 2019

Jumlah Karyawan	Keterangan	Jumlah Tahun	Persentase
289	Sakit	476 kali	13,7%
	Izin	398 kali	11,5%
	Cuti	492 kali	14,2%
	Terlambat	1123 kali	32,4%
	Tanpa Keterangan	150 kali	0,04%

Sumber : PDAM kota Padang 2020

Pada tabel diatas dapat dilihat fenomena yang dapat dilihat pada tahun 2019 banyaknya karyawan yang sakit adalah 476 kali (13,7%), karyawan yang izin sebanyak 398 kali (11,5%), karyawan yang cuti sebanyak 492 kali (14,2%), karyawan yang terlambat sebanyak 1123 kali (32,4%) dan karyawan yang tanpa keterangan sebanyak 150 kali (0,04%).

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan pada PDAM kota Padang, ditemukan hasil bahwa kinerja karyawannya pada PDAM kota Padang masih kurang optimal, ini disinyalir disebabkan oleh kurang baiknya lingkungan kerja, motivasi kerja yang masih kurang dan kepuasan karyawan yang masih kurang dirasakan. Hal ini juga disebabkan banyaknya karyawan yang sakit, izin, cuti, terlambat dan tanpa keterangan membuat karyawan yang lainnya membantu menyelesaikan pekerjaan yang tidak menjadi tugasnya. Dan tidak adanya motivasi karyawan berupa reward tambahan bagi karyawan yang telah membantu pekerjaan rekan kerjanya yang tidak datang bekerja hal ini tentu dapat memicu ketidak puasan karyawan dalam bekerja. Sehingga besar kemungkinan adanya lingkungan pekerjaan yang tidak kondusif dan motivasi kerja yang belum

optimal memunculkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Pudjo Wibowo pada tahun 2019 dengan judul pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Didapati lingkungan kerja berpengaruh sangat besar dibandingkan variabel bebas yang lain terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat, aman dan nyaman akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Permatasari pada tahun 2013 didapati bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan tersebut dapat terlihat dari meningkatnya kreatifitas dan inovasi karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan dengan seoptimal mungkin. Bukan hanya itu, meningkatnya motivasi karyawan juga menjadi lebih terdorong untuk bekerja secara tim. Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ismawati (2015), dengan hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Dedi Rianto Rahadi pada tahun 2019, didapati kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didapati dalam penelitian ini bahwa gaji, reward, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karier, supervisi, kerabat kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu kepuasan kerja dari karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Subakti (2013), bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka dari hasil penelitian terdahulu peneliti melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut sebagai variabel bebas yang dalam hal ini adalah lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Padang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. 2) Apakah motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Didalam penelitian yang dilakukan oleh Pudjo Wibowo (2019) dengan tema pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, didapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat besar terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pada dasarnya penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sehat dan menyenangkan bagi karyawan sangatlah penting karena sangat berpengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada lingkungan atau lingkup kerja suatu individu baik dari segi lokasi, rekan kerja, sarana dan prasarana yang dapat memenuhi seluruh kegiatan individu dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016). Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana atau kondisi pada sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Indikator dalam lingkungan kerja adalah ruang kerja cukup luas, penerangan yang sempurna, temperatur udara yang sesuai luas ruangan dan keamanan (Marzani, 2017).

Hipotesis

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada jurnal penelitian yang ditulis oleh Permatasari (2019), didapati bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan tersebut dapat terlihat dari meningkatnya kreatifitas dan inovasi karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan. Bukan hanya itu saja, karyawan juga menjadi lebih terdorong untuk bekerja secara tim. Motivasi adalah dorongan, mendukung atau penyemangat bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara antusias dengan hasil yang maksimal dan tepat waktu sesuai tujuan yang diinginkan. Menurut Mulyadi (2015) , motivasi kerja adalah suatu dorongan baik dari orang lain ataupun dari

diri sendiri dalam mengerjakan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Indikator motivasi adalah imbalan yang layak, kesempatan untuk promosi, memperoleh pengakuan dan keamanan kerja (Danish, R. Q., & Usman, 2010).

Hipotesis

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

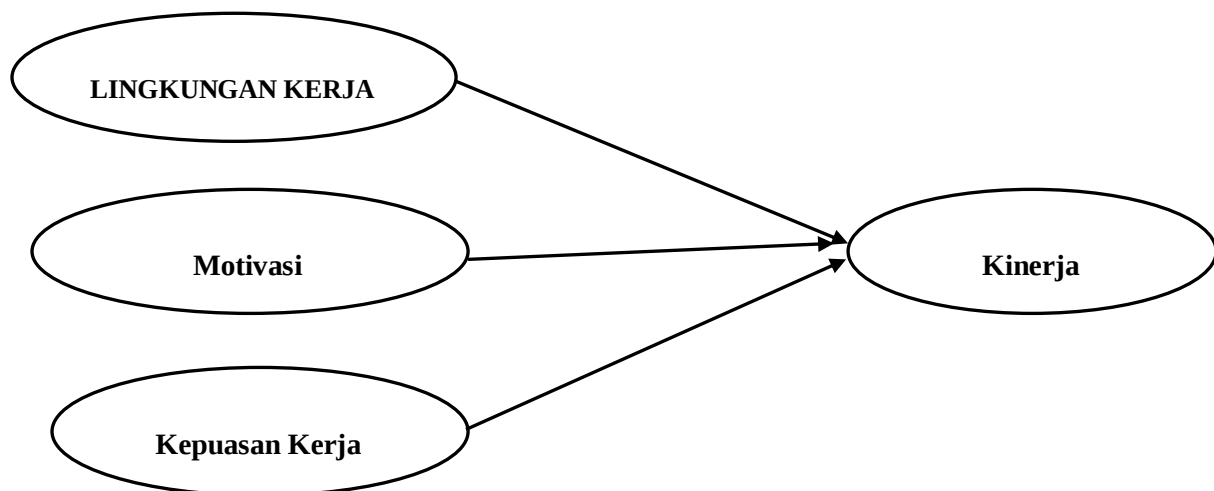
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada Jurnal penelitian yang ditulis oleh Dedi Rianto Rahadi (2019), didapati bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bahwa gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir, supervisi, kerabat kerja dan lingkungan kerja menjadi indikator kepuasan kerja. Hal ini menjadi faktor penentu puas atau tidak puasnya karyawan terhadap suatu pekerjaan, dengan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja tentu saja mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau persepsi karyawan yang menyenangkan terhadap seberapa baik pekerjaan tersebut, seberapa nyaman dan seberapa besar apresiasi dari lingkungan kerja dari hasil kerja yang telah dilakukan. Kepuasan kerja bisa jadi Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan Mangkunegara (2016). Adurrahmat (2016) memaparkan bahwa indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil. Jadi, apabila kedisiplinan, moral kerja dan turnover karyawan besar, maka kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut berkurang.

Hipotesis

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang, yang bealamat Jl H Agus Salim No. 10, Sawahan, Kec. Padang Tim., Kota Padang, Sumatera Barat. Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah selama 1 semester, dimulai dari bulan September 2019 sampai dengan Januari 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PDAM Padang yang berjumlah 289 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh, Menurut Sugiyono (2016), teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi gunakan sebagai sampel. Maka penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasinya yang relatif kecil. Hal ini berarti jumlah sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah sebanyak 289 responden.

Jenis Penelitian

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data primer adalah wawancara dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan google form yang dibagikan kepada karyawan secara online. Adapun data sekunder didalam penelitian ini adalah dokumen berupa sejarah, visi dan misi dan data karyawan PDAM kota Padang.

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis Data adalah suatu cara untuk mendapatkan sebuah data menjadi informasi sehingga suatu data tersebut menjadi mudah dipahami dan juga berguna sebagai jawaban solusi suatu fenomena, yang terutama adalah fenomena tentang suatu analisis atau penelitian. Atau analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk suatu data menjadi sebuah hasil informasi yang berguna dalam mengambil suatu kesimpulan dari suatu penelitian.

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah pengolahan yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data menjadi sebuah informasi didalam suatu penelitian. Yang termasuk dalam statistik deskriptif antara lain distribusi frekuensi, distribusi persentase dan pengukuran tendensi sentral. Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden terdiri dari Usia, Masa Kerja, Jenis Kelamin dan pendidikan.

Uji Validitas

Menurut Riduwan (2017) validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid suatu alat ukur. Alat ukur yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah maka harus dihilangkan pada pengujian selanjutnya. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari nilai korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *pearson product moment*.

Uji Reabilitas

Menurut Riduwan (2017) menyatakan bahwa untuk mendapatkan tingkat ketepatan atau ke-reliabelan alat pengumpulan data (instrument) yang digunakan. Pengujian reliabilitas instrument dihitung dengan menggunakan metode alpha sebagai berikut :

Rumus

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Basuki & Prawoto (2016) regresi berganda merupakan teknik statistika untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (*independent variables*) terhadap satu variabel respons (*dependent variable*) dengan melihat nilai *Unstandardized Coefficients* dengan menggunakan aplikasi SPSS ,dengan asumsi semakin tinggi atau besar nilai Beta maka semakin berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dirumuskan sebagai berikut:

Uji Hipotesis

Uji-t (Persial)

Uji t dapat dilakukan hanya dengan memperhatikan hasil nilai signifikansi masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil analisis regresi pada tabel coefficients dengan menggunakan aplikasi SPSS. jika hasil angka signifikansi lebih kecil dari α sebesar 5% atau 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016), jumlah data (t-test) dari tabel coefficient dibandingkan dengan t-tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05.

Uji-F (Simultan)

Uji f digunakan menguji signifikansi koefisien regresi secara keseluruhan dan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2016), F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom = k (n-k-1).

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Riduwan (2017) Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien PPM yang dikalikan dengan 100%. Dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel X mempunyai kontribusi atau ikut menentukan variabel Y. Derajat koefisien determinasi dicari dengan menggunakan rumus:

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang merupakan satu-satunya Badan Usaha Milik Daerah yang bergerak dalam bidang penyediaan kebutuhan air minum bagi warga kota. Perusahaan ini didirikan pada 1897. Dimulai dengan Pembangunan 6 unit Sumur Bor dengan total kapasitas sebesar 22 liter per detik yang di bangun oleh pemerintah Kolonial Belanda yang pada waktu itu diberi nama “*Gemeentelejk Waterleiding Bedrijf*” atau “*Perusahaan Air Kota Padang*”. Pada waktu itu hanya dapat melayani Kantor Pemerintah, Karyawan Pemerintah dan Kantor Lembaga Sosial Masyarakat.

Analisis Karakteristik Responden

Adapun deskripsi gambaran umum responden dari penelitian ini meliputi usia, pendidikan dan lama bekerja, dan dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	27	13,8	13,8	13,8
	26-45 Tahun	108	55,4	55,4	69,2
	> 45 Tahun	60	30,8	30,8	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah (2020)

Pada tabel diatas terlihat bahwa usia karyawan didominasi oleh pekerja yang berusia 46-45 tahun dan diikuti oleh usia >45 tahun sebanyak 60 responden dan 18-25 tahun sebanyak 27 tahun. Hal ini membuktikan bahwa pada PDAM kota Padang memiliki karyawan dengan tingkat kematangan usia yang cukup dalam bekerja.

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	39	20,0	20,0	20,0
	Diploma	45	23,1	23,1	43,1
	S1	87	44,6	44,6	87,7
	S2	24	12,3	12,3	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah (2020)

Pada tabel diatas terlihat bahwa pendidikan terakhir karyawan PDAM kota Padang didominasi oleh karyawan yang lulusan S1 sebanyak 87 orang, dan diploma sebanyak 45 orang, SMA sebanyak 39 orang dan S2 sebanyak 24 orang. Hal ini membuktikan bahwa PDAM kota Padang sudah memperhatikan pendidikan didalam lingkungan pekerjaannya.

Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	18	9,2	9,2	9,2
	3-5 Tahun	63	32,3	32,3	41,5
	> 10 Tahun	114	58,5	58,5	100,0
	Total	195	100,0	100,0	

Sumber : Data yang diolah (2020)

Pada tabel diatas dapat dilihat lama bekerja rata – rata karyawan adalah besar dari 10 tahun sebesar 114 karyawan dan 3-5 tahun sebesar 63 karyawan. Hal ini membuktikan kenyamanan karyawan dalam bekerja pada PDAM kota padang, hal ini disinyalir disebabkan oleh kepuasan, motivasi dan lingkungan kerja yang baik PDAM kota Padang.

Uji Validitas Data

Dari 40 pernyataan peritem didapat bahwa lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini mempunyai corrected item-total correlation > 0,30. Sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk mengukur kinerja pada perusahaan air minum (PDAM) kota Padang mempunyai nilai yang valid. Hal ini mempunyai arti bahwa penggunaan angket di dalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun semuanya merupakan pernyataan yang absah, sehingga semua indikator pada setiap variabel dapat diikutsertakan dalam penelitian ini.

Uji reabilitas data dilakukan dengan uji statistik cronbach alpha. Batas uji cronbach alpha adalah $\geq 0,70$ (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji Reabilitas dalam penelitian ini adalah bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,70. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai yang handal atau reliabel. Dengan demikian uji angket dalam penelitian ini untuk menguji kehandalan pada suatu variabel tidak ditemukan masalah, sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	5,131	1,637		3,135 ,002
	Lingkungan Kerja	,402	,027	,524	14,960 ,000
	Motivasi	,138	,029	,161	4,707 ,000
	Kepuasan Kerja	,376	,025	,538	14,973 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 5,131 + 0,402X_1 + 0,138X_2 + 0,376X_3 + e$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa: (1) Nilai konstanta sebesar positif sebesar 5,131; artinya jika Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), diabaikan (0), maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 5,131 satuan. (2) Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja positif sebesar 0,402; jika Lingkungan Kerja ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Motivasi dan Kepuasan Kerja bernilai tetap (0) maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,402 satuan. (3) Koefisien regresi variabel Motivasi positif sebesar 0,138; jika Motivasi ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja bernilai tetap (0) maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,138 satuan. (4) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja positif sebesar 0,376; jika Kepuasan Kerja ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Motivasi bernilai tetap (0) maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,376 satuan.

HIPOTESIS

Hasil Uji-t (Persial)

Dari pengujian pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji-t

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t Sig.
1	(Constant)	5,131	1,637		3,135 ,002
	Lingkungan Kerja	,402	,027	,524	14,960 ,000
	Motivasi	,138	,029	,161	4,707 ,000
	Kepuasan Kerja	,376	,025	,538	14,973 ,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh yang Sigifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas di ketahui tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Motivasi Mempunyai Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas di ketahui tingkat signifikan ($0,010 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja Mempunyai Pengaruh yang Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas di ketahui tingkat signifikan ($0,00 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan yang positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Hasil Uji-F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7088,940	3	2362,980	244,835	,000 ^b
	Residual	1843,399	191	9,651		
	Total	8932,338	194			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas didapatkan sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka penulis berkesimpulan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan Kinerja Karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi akan menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,891 ^a	0,794	0,790	3,107

Sumber : SPSS 21.0 dan data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0,790 atau 79 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,790 atau 79 %. Sedangkan sisanya sebesar 21% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ketahui nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja positif sebesar 0,402 dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan individu baik dari segi lokasi, rekan kerja, sarana dan prasarana yang dapat memenuhi seluruh kegiatan dan kebutuhan individu dalam melakukan pekerjaannya. Dalam penelitian ini lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan variabel yang lainnya pada Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) kota padang. Hal ini didefinisikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja karyawan akan meningkat (kesinambungan yang searah) . Lingkungan pada PDAM kota Padang sangat baik sehingga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. karena semakin baik dan efektifnya hasil kerja dari karyawan maka keadaan perusahaan akan semakin baik. Dan memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja karyawan sangatlah berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. dengan memperhatikan keadaan ruang kerja cukup luas, penerangan yang sempurna, temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan, kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang (Chintya Ones Charli, Putri Intan Permata Sari, dan Frihapma Semita Ade)

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur'aini (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kesamaan hasil penelitian ini memperkuat bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan efektif pada PDAM kota Padang maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ketahui nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja positif sebesar 0,138 dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan, dukungan atau penyemangat bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara antusias dengan hasil yang maksimal dan tepat waktu dengan hasil terbaik. Pada penelitian ini terlihat bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien dibandingkan variabel yang lain namun masih dikategorikan baik dikarenakan pengaruhnya yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. hal ini diartikan bahwa masih belum maksimalnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan motivasi karyawan perusahaan dapat memperhatikan reward yang layak bagi setiap pencapaian kerja karyawan atau pencapaian atas prestasi kerja karyawan, kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan, memperoleh pengakuan dalam bekerja dan keamanan saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini mendukung penelitian ini dengan menyatakan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PDAM kota Padang. Maka dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM kota Padang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ketahui nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja positif sebesar 0,376 dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$), artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan atau persepsi karyawan yang menyenangkan terhadap seberapa baik pekerjaan tersebut, seberapa nyaman dan seberapa besar apresiasi dari lingkungan kerja dari hasil kerja yang telah diselesaikan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang besar yang diberikan oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti kepuasan kerja pada PDAM kota Padang adalah baik. Dengan kepuasan yang dirasakan oleh karyawan maka karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan dengan meningkatkan hasil kerjanya dalam bekerja serta dapat menanamkan rasa memiliki dan bertanggung jawab dalam mengelola perusahaan. Baiknya kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan memperhatikan kedisiplinan karyawan, moral kerja karyawan, dan turnover yang kecil pada PDAM kota Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedi Rianto Rahadi (2019), didapati bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bahwa gaji, tunjangan tambahan, pekerjaan, pengembangan karir, supervisi, kerabat kerja dan lingkungan kerja menjadi indikator kepuasan kerja. Hal ini menjadi faktor penentu puas atau tidak puasnya karyawan terhadap suatu pekerjaan, dengan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja tentu saja mempengaruhi hasil kerja karyawan tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh Positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian H_0 Tolak dan H_1 diterima yang berarti dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pudjo Wibowo (2019). (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,060 < 0,05$). Dengan demikian H_0 Tolak dan H_2 diterima yang berarti dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2013). (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Dimana tingkat signifikan lebih kecil dari dari alpha ($0,00 > 0,05$). Dengan demikian H_0 Tolak dan H_3 diterima yang berarti dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Semakin baik Kepuasan Kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dedi Rianto Rahadi (2019).

(4) Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Dimana tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Dengan demikian H_0 Tolak dan H_4 diterima yang berarti dapat disimpulkan Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas pelanggan. (5) Kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, pembinaan, pengembangan karier.

Maka, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM kota Padang.

Ada beberapa hal yang dapat disarankan kepada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan harus tetap menjaga kenyamanan di lingkungan perusahaan, memperhatikan motivasi kerja karyawan, dan kepuasan karyawan dengan memberikan *reward*, sarana dan prasarana yang memenuhi kebutuhan kerja karyawan, dikarenakan hal tersebut terbukti untuk meningkatkan kinerja karyawan. Serta perusahaan harus tetap memperhatikan variabel-variabel diluar penelitian ini seperti pembinaan, stress kerja dari karyawan, mutasi jabatan, budaya organisasi dan lainnya.

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, disarankan agar memperhatikan faktor lain selain variabel yang diteliti serta dapat menambahkan variabel intervening sebagai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat meneliti dengan objek atau perusahaan yang berbeda seperti UMKM, organisasi pemerintah, BUMN dan lainnya.

Dalam penelitian ini masih banyak keterbatasan yang dihadapi peneliti, seperti misalnya jumlah variabel yang terbatas, jumlah sampel yang tidak sama dengan jumlah populasi pada perusahaan yang diteliti sehingga penelitian masih banyak kekurangan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung Gita Subakti. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor. *Binus Business Review*, Vol. 4.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia/article/view/1809/1501>
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017). Impact of Leadership Style on Employee Performance (a CaseStudy on a Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & BusinessManagement*, 5(2), 2289. <https://doi.org/24924/ijabm/2017.11/v5.iss2/112.130>
- Basuki, A. T. dan, & Prawoto, N. (2016). Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS & EViews. In *PT Rajagrafindo Persada*.
- Danish, R. Q., & Usman, A. (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Business AndManagement*, 5(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n2p159>
- Fathoni, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). In *Universitas Diponegoro*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida Ismawati, Abd. Kodir Djaelani, A. R. S. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, www.fe.uni.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya, Remaja.
- Marzani, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mas Land. Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, Vol.5.(ISSN: 2338-4794).
- Mulyadi, D. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. In *Bandung, Alfabeta*.
- Permatasari, D. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Magisma*, Vol. 7.
- Rahadi, D. R. (2019). Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Xyz. *Firm Journal of Management Studies*, Vol. 4. <http://e-journal.president.ac.id/presunivojs/index.php/Firm-Journal>

- Riduwan, & Sunarto. (2017). Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. In *Bandung*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Wibowo Pudjo. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Vol 17. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>