

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PDAM TIRTAMUSI UNIT KM IV PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Vivin Dacosta

Nim : 212016048

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

Skripsi
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PDAM TIRTAMUSI UNIT KM IV PALEMBANG

Diajukan untuk menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Vivin Dacosta

Nim : 212016048

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Vivin dacosta
Nim : 212016048
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Vivin dacosta

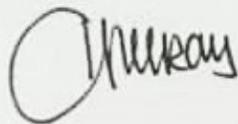
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PEGESAHAN SKIRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Km IV
Palembang
Nama : Vivin Dacosta
Nim : 212016048
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

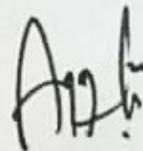
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, April 2022

Pembimbing I,



Dr. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Pembimbing II,



Anggreany Hustia, S.E., M.M
NIDN : 0110128301

Mengetahui,
Dekan
U.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zafha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

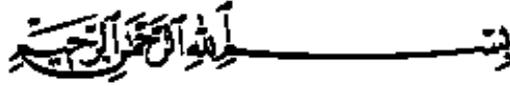
Motto dan Persembahan

“Menuntut ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.”-Abu Hamid Al Ghazali.

Persembahan:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua
Bapak Asli dan Ibu Martini
2. Saudara-saudaraku
 - Tomy
 - Erwansyah
 - Rika
 - Marliansyah
3. Sahabat seperjuangan



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Asli dan Ibu Martini, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Maftuhah Nurahmi S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Anggreany Hustia, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Abdul Halim, ST selaku kepala cabang pimpinan dan seluruh karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
9. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 5 tahun selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2016.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang,

Vivin Dacosta

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTO	iv
PRAKATA.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRAN DAN HIPOTESIS..	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja Karyawan	11
a. Definisi Kinerja Karyawan	11
b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	12
c. Indikator Kinerja Karyawan	13
2. Motivasi	14
a. Definisi Motivasi	14
b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
c. Indikator Motivasi	22
3. Lingkungan Kerja	23
a. Definisi Lingkungan Kerja	23
b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
c. Indikator Lingkungan Kerja	26

B. Penelitian Sebelumnya	28
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	34
C. Operasionalisasi Variabel	34
D. Populasi dan Sampel	35
1. Populasi	35
2. Sampel	35
E. Data yang diperlukan	36
1. Data Primer	36
2. Data Sekunder	36
F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	38
1. Analisis Data	38
2. Uji Instrumen	39
3. Teknik Analisis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian	46
1. Sejarah Singkat Perusahaan	46
2. Visi Misi	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	67
JADWAL PENELITIAN	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

I.1	Tabel Hasil Produksi Air Bersih	6
II.1	Tabel Penelitian Sekarang dan Penelitian Sebelumnya	31
III.1	Tabel Operasional Variabel	34
III.2	Tabel Jumlah Karyawan	36

DAFTAR GAMBAR

III.1 Kerangka Pemikiran.....	32
-------------------------------	----

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI UNIT KM IV PALEMBANG

Vivin Dacosta

Vivinaprillio17@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani, 13 Ulu, Seberang Ulu II, Kec Plaju, Kota Palembang Sumatera Selatan
30263, phone: (0711) 513022

ABSTRAK

Vivin Dacosta/212016048/2022/Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang. Adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. dan Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang, untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang, dan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang. Penelitian ini bertempat di Unit KM IV Palembang. Variabel dalam penelitian ini Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2). Populasi dalam penelitian ini karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang, pengumpulan data melalui wawancara dengan kuesioner sebagai alatnya, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa dari perhitungan $F_{hitung} (6,902) > F_{tabel} (2,78)$ dan $t_{hitung} (-0,568) < t_{tabel} (2,758)$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara bersama-sama maupun secara individu.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
PERFORMANCE OF PDAM TIRTA MUSI EMPLOYEES UNIT KM IV PALEMBANG**

Vivin Dacosta

Vivinaprillio17@gmail.com

Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah
Palembang

Jalan Jenderal Ahmad Yani, 13 Ulu, Seberang Ulu II, Plaju District, Palembang City, South Sumatra
30263, phone: (0711) 513022

ABSTRACT

Vivin Dacosta/212016048/2022/The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang.

The formulation of the problem in this study is the influence of motivation and work environment on employee performance of PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang. Is there any influence of motivation on employee performance? and is there any influence of work environment on employee performance of PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang, to determine the effect of motivation on employee performance at PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang, and to determine the effect of work environment on employee performance at PDAM Tirta Musi Unit. KM IV Palembang. This research is located at Unit KM IV Palembang. The variables in this study are Employee Performance (Y), Motivation (X1), Work Environment (X2). The population in this study were employees of PDAM Tirta Musi Unit KM IV Palembang, data collection through interviews with questionnaires as a tool, the analytical technique used was multiple linear regression analysis. The results show that from the calculation $F_{count} (6.902) > F_{table} (2.78)$ and $t_{count} (-0.568) X1, (3.713) X2 > t_{table} (2.758)$. It means that H_0 is rejected and H_a is accepted, which means that there is an influence of motivation and work environment on employee performance, both collectively and individually.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Nama	NIM	Keterangan
Vivin Dacosta	212016048	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia saat ini memiliki pengaruh besar pada sebuah perusahaan dimana sekarang berada pada perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi dan tidak lagi berada pada lingkungan bisnis yang stabil. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Mangkunegara (2014:10) Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017 : 139) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu. Kinerja adalah poin penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin penting dalam kemajuan perusahaan. Semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan. faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir 2016:189) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Adapun faktor yang juga mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, dimana suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja harus mendukung karyawan agar bisa meningkatkan kinerja.

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, dimana setiap karyawan harus memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya, orang lain ataupun perusahaan.

Motivasi kerja menjadi pemicu karyawan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik tanpa ada paksaan. sebaliknya, kurangnya motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut memiliki potensi kerja yang baik. Masayu S.P Hasibuan dalam Sunyoto (2013:191) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, mendorong dan mendukung perilaku seseorang untuk mempunyai kemauan bekerja. Tujuan organisasi dapat dicapai maka karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Suatu organisasi apabila motivasi kerjanya rendah, maka karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi maka akan menimbulkan permasalahan yang berujung pada beberapa kasus yang seringkali terjadi diperusahaan misalnya pemogokan buruh tuntutan kenaikan upah dan lain sebagainya, hal ini merupakan pertanda bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian motivasi terhadap karyawan diharapkan mampu memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan keefektifan kinerja karyawan sangat penting karena berhubungan dengan keberlangsungan hidup perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan maka keefektifan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Ketidakefektifan kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada keberlangsungan perusahaan.

Hal yang juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah diteliti untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ilham Nuryasin, dkk (2016) yang telah melakukan penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat satu penelitian lagi yang diteliti oleh Daniel Surjosuseno (2015), Menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil yang negatif ini berarti variabel motivasi menunjukkan hubungan yang tidak searah.

Perusahaan Distribusi Air Minum Tirtamusi Unit Km IV Palembang merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air

minum terbaik dan bersih di Indonesia melalui pelayanan prima bagi karyawan dan masyarakat umum, yang berada di Jl. Jend. Sudirman No. Kel, 20 Ilir D. IV, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa telah terjadi kinerja yang tidak tercapai. Hal ini dapat kita lihat pada tabel berikut ini.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit KM IV
Palembang

No	Tahun	Produksi		Target yang Belum dicapai
		Target	Realisasi	
1	2016	311.210	305.117	1,96%
2	2017	210.141	204.140	2,86%
3	2018	226.242	221.250	2,21%
4	2019	383.241	353.392	7,79%
5	2020	359.100	327.100	8,92%

Sumber : PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang 2016-2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa target hasil produksi air bersih PDAM Tirtamusi Unit IV Palembang masih belum mencapai target perusahaan, hal ini dapat dilihat dari hasil produksi air bersih dalam 5 tahun terakhir yang mengalami turun naiknya target dan realisasi serta target yang ditetapkan PDAM juga tidak di capai dalam waktu 5 tahun terakhir. Dapat dilihat pada tahun 2016 PDAM tidak mencapai target produksi sebesar 1,96%. Pada tahun 2017 PDAM juga belum mencapai target produksinya sebesar 2,86%. Pada tahun 2018 target produksi yang belum dicapai sebesar 2,21%. Tahun 2019 target produksi masih belum dicapai sebesar 7,79%. Kemudian pada tahun 2020 realisasi produksi PDAM masih belum melampaui targetnya sebesar 8,92%. PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang mempunyai target produksi yang berbeda-beda setiap

tahunnya, dimana setiap tahunnya target produksi tidak terealisasi atau tidak mencapai target sesuai yang telah ditentukan. Gambaran ini mengarahkan bahwa tujuan perusahaan PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang belum tercapai.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu kurangnya tujuan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategi organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Kemudian standar kerja, PDAM belum mempunyai standar kerja yang baik untuk semua karyawan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Permasalahan yang terjadi adalah hampir tidak ada umpan balik yang diberikan sebagai respon atau imbalan atas kinerja yang sudah di capai sehingga dapat menyebabkan kurangnya motivasi untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi Kerja pada PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang sudah cukup baik, akan tetapi masih terdapat beberapa kekurangan yang dapat menurunkan motivasi kerja pada PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang seperti tidak adanya supervisi dari perusahaan yang merupakan aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para karawan dalam melakukan pekerja. Perusahaan kurang memberikan kebijakan kepada karyawan agar terciptanya kondisi kerja antar karyawan pada setiap waktu tertentu sehingga belum timbul rasa kekeluargaan, persahabatan serta kasih sayang antar sesama karyawan sehingga kebutuhan sosial antar karyawan kurang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan beberapa karyawan PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang bahwa faktor lain yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja yaitu kurang memberikan pengakuan atas hasil kerja atau prestasi karyawan dan memperhatikan kondisi kerja karyawan misalnya seperti memberikan kenaikan gaji sebagai pengakuan atas apa yang sudah dicapai.

Lingkungan kerja pada PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari suasana kerja seperti lingkungan yang kurang sehat, kurangnya sirkulasi udara, kondisi dengan penerangan yang minim juga mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan juga mengeluhkan kondisi ruangan yang cukup panas dikarenakan minimnya pendingin ruangan yang ada di ruang kerja, membuat pegawai menjadi kurang nyaman dalam bekerja. Komunikasi atau hubungan antar karyawan atau rekan kerja yang ada di dalam perusahaan juga menjadi pengaruh karyawan dalam bekerja, mayoritas karyawan mengerjakan tugasnya secara individual dan kurangnya kerjasama antar karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang ada di perusahaan. Minimnya fasilitas juga menjadi salah satu pengaruh yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi kurang baik seperti ketersediaan meja yang sedikit di setiap ruangan, ac atau kipas angin yang kurang memadai sehingga tempat kerja terasa panas.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang telah di kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang Untuk mengetahui apakah motivasi dan lingkungan kerja

yang ada di sana berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penulis tertarik melakukan sebuah penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi dan acuan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PDAM Tirtamusi Unit Km IV Palembang

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husain, U. (2016). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ilham Nuryasin, dkk (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Iqbal Hasan. (2014). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joni Heruwanto, dkk (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Taro Paloma Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito (2017). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho & Budhi Satrio . (2016). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sunyoto. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media.