BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas organisasi. Jika manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik, maka dapat berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia pada organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin baik kualitas atau banyak kuantitas dari pencapaian karyawan maka semakin baik kinerjanya.

Menurut Wibowo, (2022: 2) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dapat berupa implementasi yang dilakukan SDM (Sumber Daya Manusia) melalui kemampuan yang mendukung proses kinerja.. Kinerja adalah strategi yang digunakan oleh sebuah organisasi yang berorientasi pada laba dan non-profit dan telah ada setidaknya selama satu minggu. (Asmike dan Sari, 2022).

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Motivasi merupakan sesuatu hal yang mendukung perilaku manusia dalam menimbulkan perasaan semangat dan antuasias bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini dapat mendukung serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan. Selain itu, kondisi kepemimpinan yang mendukung dan memperhatikan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Motivasi sebagai upaya untuk memberikan dorongan kepada seorang karyawan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, adapun motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat, karena perilaku seseorang seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Sejalan dengan itu menurut Busro (2018:51), motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan timbulnya motivasi pada diri karyawan, karyawan akan terdorong untuk disiplin dalam bekerja.

Lingkungan kerja secara fisik termasuk dalam salah satu aspek yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan Kerja yang kondusif akan

menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja. Karyawan akan lebih nyaman bekerja apabila didukung oleh fasilitas kerja yang memadai sehingga karyawan dapat menjalankan tugas yang dibebankan secara optimal. Selain itu juga kebersihan lingkungan kerja, sirkulasi udara yang baik, hubungan karyawan yang harmonis, kondisi ruangan yang nyaman akan menimbulkan perasaan puas pada karyawan itu sendiri. Hal ini akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2021:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat. Sejalan dengan itu, menurut Sukanto dan Indryo (2018:151), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek yang tidak kalah penting dalam mendukung kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan keteraturan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja akan berdampak pada kualitas pekerjaan dan ketepatan waktu yang dapat merugikan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Afandi (2021:11), Pengertian Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang- orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Agustini (2019:89), Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasmianti, ddk, (2021), hasil penelitian menunjukan secara simultan motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arnanda (2019) hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juita et. al (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Aco dkk (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lestari & Liana (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Anshory (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Luky et. al (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mubarak dkk (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasibuan & Hanum (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indardi dkk (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Alasan hasil penelitian Sugeng (2021) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang digunakan yaitu hanya mengambil dua indikator yang sesuai dengan permassalahan yang ada, sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik Sampel Jenuh.

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aco dkk (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasibuan & Hanum (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indardi dkk (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ghifary & Fadili (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Salsabiila (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Jannah (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Charli (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I'tamara & Hadi (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Alasan hasil penelitian I'tamara & Hadi (2021) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang digunakan, sampel yang digunakan sebanyak 96 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *proportionate stratified random sampling*. I'tamara & Hadi (2021) dalam penelitiannya mengindikasikan bahwa semakin baik atau tidak lingkungan kerja pada perusahaan, maka tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Kajian penelitian sebelumnya dilakukan oleh Rifanki, dkk (2024), hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hardian, dkk (2024), hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Murdiyanto & Indriyaningrum (2022), hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Amalia & Indriyaningrum (2023), hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo, dkk (2024), hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Alasan hasil penelitian Wibowo, dkk (2024) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang

digunakan, sampel yang digunakan sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *proporsive sampling*.

Perumda Tirta Musi Palembang sebagai salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mengemban tugas dan kewajiban untuk mengelola air minum bagi kepentingan masyarakat/pelanggan tidak luput dihadapkan pada tuntutan untuk senantiasa mampu memberikan pelayanan yang unggul dalam upaya meningkatan kepuasan para pelanggan. Perumda Tirta Musi Palembang merupakan perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya, dimana dalam upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan, perusahaan wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia dengan mengefektifkan dan mengefisienkan sumber daya manusia yang dimilikinya, namun dalam proses aktualnya masih ada beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga Perumda Tirta Musi Palembang harus melakukan kebijakan – kebijakan yang bisa mengatasi permasalahan tersebut yaitu dengan memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang baik kepada karyawan agar karyawan merasa puas sehingga dapat bekerja secara maksimal dan meningkatkan kinerjanya.

Pencapaian kinerja pada Perumda Tirta Musi Palembang dapat dituntut mempunyai rasa bertanggung jawab yang diemban dan dipikul bersama dalam upaya meningkatkan kinerja, kompetensi, dan juga nilai keterikatan (*involvement*) aparatur untuk mengikuti berbagai macam parameter-parameter peningkatan kinerja. Pencapaian kinerja utama tahun 2019-2023 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel I.1
Produksi Air Perumda Tirta Musi Palembang

Tahun	Target Produksi Air	Realisasi Produksi Air	Persentase
2019	3.000 l/d	3.106 l/d	100%
2020	3.000 l/d	3.076 l/d	100%
2021	4.000 l/d	3.398 l/d	84%
2022	4.000 l/d	3.110 l/d	77%
2023	4.000 l/d	3.457 l/d	86%

Sumber: Perumda Tirta Musi Palembang, tahun 2024

Berdasarkan Tabel I.1 secara kuantitas kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang belum maksimal, meskipun pada tahun 2019/2020 target perusahaan sempat mengalami peningkatan namun pada tahun 2021 – 2023 target perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan dalam lima tahun terakhir tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. pada realisasi pendapatan yang cenderung menurun dalam tiga tahun terakhir menunjukkan kinerja karyawan menurun. Peneliti menemukan fenomena pada indikator kuantitas kinerja karyawan dimana terlihat dalam lima tahun terakhir produksi air Perumda Tirta Musi Palembang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan masih belum memenuhi standar target yang sudah ditentukan perusahaan. Fenomena lain yang peneliti temukan berdasarkan diungkapkan salah satu karyawan, masih adanya karyawan yang ceroboh dalam memasukkan data atau tidak memeriksa dokumen dengan hati-hati. Ini menyebabkan kesalahan berulang dalam laporan atau data yang tidak konsisten sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam pengerjaan perbaikan dan menghambat proses pekerjaan yang mengakibatkan menurunnya kuantitas hasil kerja yang dihasilkan Perumda Tirta Musi Palembang. Selanjutnya ditemukan juga permasalahan pada indikator hubungan antar karyawan dimana

masih kurangnya tingkat kerjasama antar karyawan dalam bekerja. Berdasarkan ungkapan dari salah satu karyawan bahwasanya karyawan cenderung bersifat individualis dalam bekerja dan hanya memikirkan pekerjaannya sendiri misalnya dalam pembuatan laporan analisa yang belum selesai dikarenakan ada karyawan yang sulit dalam menyampaikan hal komunikasi dan terlebih lagi tidak saling percaya diantara karyawan ketika pembuatan laporan analisa produksi di satu sift kerja yang sama, dengan kurangnya tingkat kerjasama antar karyawan tentu akan menghambat hasil pekerjaan dan mempengaruhi kinerja di Perumda Tirta Musi Palembang.

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja peneliti juga menemukan fenomena lain di Perumda Tirta Musi Palembang yaitu pada indikator tanggung jawab, masih ada karyawan yang tidak bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan seperti karyawan yang diberikan tugas melakukan perekapan laporan kerja tidak langsung dikerjakan dan setelah diminta atasan baru dikerjakan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak diselesaikan dengan baik dan benar. Fenomena lain ditemukan pada indikator prestasi kerja karyawan, berdasarkan ungkapan karyawan prestasi kerja ini belum mendapat perhatian oleh para pemimpin, jadi masih ada beberapa karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang yang beranggapan untuk apa bekerja yang berprestasi karena nilainya sama saja. Selain itu fenomena mengenai peluang untuk maju masih rendah tingkat keingingan karyawan untuk maju mengembangkan ide-ide, untuk kemajuan

perusahaan kemudian terdapat ada beberapa pegawai yang kurang berinisiatif dalam bekerja dan selanjutnya masih kurangnya aktivitas karyawan untuk memperlihatkan kemampuan terbaik mereka untuk naik jabatan dan pegawai masih banyak yang takut akan resiko pekerjaan sehingga kurangnya berinovasi atau mengeluarkan pendapat dalam bekerja.

Selain motivasi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja peneliti juga menemukan fenomena lain di Perumda Tirta Musi Palembang yaitu pada indikator sarana dan prasarana, dimana fasilitas yang diberikan Perumda Tirta Musi Palembang masih mengalami keterbatasan seperti fasilitas peralatan teknis yang usang yaitu komputer yang sering kali rusak dan printer yang sering kali rusak, karena kurangnya perawatan dan pemeliharaan sehingga kinerja terganggu, selain itu kurangnya kendaraan operasional sehingga menghambat pelayanan atau perbaikan kepada pelanggan. Fenomena lain yang ditemukan mengenai indikator kebisingan, dimana sering terdengarnya suara mesin genset di dekat ruangan kerja karyawan, sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman merasa sangat bising dengan kondisi tersebut. Selain itu ditemukan juga fenomena mengenai indikator sirkulasi udara pada Bagian Umum Seksi Rumah Tangga, terdapat 10 orang karyawan tetap, kapasitas di ruangan yang kecil dengan jumlah karyawan yang banyak sehingga menyebabkan sirkulasi udara kurang baik.

Tabel I.2
Perumda Tirta Musi Palembang
Data Absensi Ketidak Hadiran Karyawan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Total
		Izin	Sakit	Alpa	Terlambat	
Januari	128	5	3	7	8	23
Februari	128	4	4	5	9	22
Maret	128	3	4	8	12	27
April	128	3	5	4	15	27
Mei	128	3	3	6	14	26
Juni	128	4	3	9	9	25
Juli	128	4	4	6	6	20
Agustus	128	4	6	7	7	24
September	128	7	4	4	11	25
Oktober	128	2	3	6	13	24
November	128	7	10	5	8	30
Desember	128	8	3	5	11	26

Sumber: *Perumda Tirta Musi Palembang, 2025*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan per bulannya cukup tinggi, yang artinya karyawan masih kurang peduli terhadap disiplin kerja yang diatur atau ditetapkan Perumda Tirta Musi Palembang. Kehadiran di tempat kerja, seperti masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, dimana waktu masuk jam kerja 07.30 WIB sedangkan karyawan sering datang lebih dari jam tersebut, selain itu masih banyak juga karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan masih cukup rendah. Selain itu ditemukan fenomena pada indikator ketaatan terhadap peraturan, berdasarkan hasil pengamatan masih ada karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada saat jam kerja karena berbagai alasan ada yang bekerja ditempat lain, atau kepentingan pribadi ataupun berbelanja, hal ini bertolak sbelakang dengan peraturan yang diterapkan di Perumda Tirta Musi Palembang yang seharusnya dipatuhi dan ditaati oleh semua pegawai. Penggunaan waktu yang kurang efektif dalam keseharian menjalankan tugas lain, masih banyak yang bersantai,

seperti menonton you tube dan lain lain. Selain itu fenomena pada indikator ketaatan pada standar kerja, terdapat pula karyawan yang bekerja tidak mentaati standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan misalnya di Bagian pengecekan standar kualitas air tidak menggunakan pakaian sesuai peraturan, lupa membawa alat standar ukur yang telah ditetapkan, tidak tepat waktu menyelesaiakan laporan harian, tidak bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, *reseach gap* dan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai **Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, yang telah terurai di atas, maka masalah yang akan diteliti secara rinci dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang?
3. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang.
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang.
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perumda Tirta Musi Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini akan bermanfaat dan berguna untuk berbagai pihak-pihak seperti dengan 2 aspek, yaitu:

1. **Aspek Teoritis (Keilmuan):** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan dan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait mengenai pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.
2. **Aspek Praktis (Guna Laksana)**

   Diharapkan Penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi peneliti maupun pihak-pihak lain yang terkait meliputi beberapa aspek antara lain sebagai berikut : Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi bagi

peneliti selanjutnya, sebagai bahan masukan bagi Perumda Tirta Musi Palembang, dalam membuat kebijakan dan memberdayakan pegawai yang lebih baik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan, sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aco, M. K., Mas'ud, M., & Zakaria, J. (2024). Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi digital, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum daerah Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Economics and Digital Business Review*, 589-604 Vol 5 (1).

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Zanafa Publishing.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Zanafa Publishing.

Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.* Medan: Uisu Press.

Ahmad, J. (2018). *Desain Penelitian Analisis Isi (Content Analysis).* Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

Amalia, S., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Bumi Serasi Kabupaten Semarang. *Journal of Management and Bussines*, 1360-1370 Vol 5 (2).

Anshory, M. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 39-54 Vol 2 (3).

Armanda, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. *Universitas Sumatera Utara*.

Asmike, & Sari. (2022). *Manajemen Kinerja Meningkatkan Keunggulan Bersaing* . Jawa Timur: Unipma Press Universitas PGRI Madiun.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Charli, C. O., Sari, P. I., & Ade, F. S. (2020). The Influence Of The Work Environment, Motivation, And Job Satisfaction On The Performance Of Employees In Drinking Water (PDAM) In Padang City. *JIM*, 1-11 Vol 8 (1).

Fahmi. (2018). *Manajemen Kinerja.* Bandung: Alfabeta.

Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis.* Sidoarjo: Indonesia Pustaka.

Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23.* Semarang: BP Universitas Diponegoro.

Ghifary, M. A., & Fadili, D. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 1743-1752 Vol 4 (6).

Hardian, R., Suryani, A., & Yamali, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Merangin. *Jurnal Manajemen dan Sains,* 219-221 Vol 9 (1).

Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif).* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, J. S., & Hanum, Z. (2022). The Effect of Motivation and Work Environment on The Performance of Tirtanadi PDAM Head Office Employees North Sumatra Province. *ICBAE*, 1-14.

Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Indardi, M. W., Andriani, D., & Abadiyah, R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, 4763–4778 Vol 6 (6).

I'tamara, I., & Hadi, H. K. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Lestari Kabupaten Tuban. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 931-939 Vol 9 (3).

Jannah, R. F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB,* 1-10 Vol 9 (2).

Juita, M. V. (2023). The influence of motivation and employee satisfaction on employee performance through organizational citizenship behavior at PDAM Giri Tirta Gresik district. *Journal of Management Science* , 486-494 Vol 3 (6).

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik.* Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Lestari, P., & Liana, L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Journal of Management & Business*, 378 - 388 Vol 6 (1).

Luky, A. Z., Kurniawati, T., & Cerya, E. (2021). The Effect of Interpersonal Communication and Work Motivation on Employee Performance in Padang City Regional Company Offices (PDAM). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 367-375 Vol 19 (2).

Mangkunegara, A. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Refika Aditama.

Mubarak, M., Sabran, & Erwinsyah. (2022). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan sebagai mediasi di Perumda Tirta Mahakam Kutai Kartanegara. *Jurnal Manajemen*, 763-775 Vol 14 (4).

Murdiyanto, A. P., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta moedal Kota Semarang. *Journal of Management*, 32-44 Vol 5 (3).

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 60-74 Vol 3 (1).

Rasmiati, Imran, & Hafid. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Universitas Muhammadiyah Palopo Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.

Rifanki, G. R., Anwar, S., Nurpratama, M., & Rahayuningsih, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Darma Ayu Cabang Jatibarang. *Jurnal Investasi*, 122-129 Vol 10 (3).

Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi 2.* Jakarta: Rajawali Pers.

Salsabiila, A. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Aneka Usaha Lamongan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 137-145 Vol 2 (2).

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil.* PT Refika Aditama: Bandung.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugeng. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Unit AMDK Airku Perumda Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. *Universitas Widya Dharma Klaten*, 1-33.

Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sukanto, & Indriyo. (2018). *Manajemen Produksi.* Yogyakarta: BPFE.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Kencana.

Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan.* Yogyakarta: Deepublish.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo, O. O., Perdana, T. A., Purwatiningsih, A. P., & Ulfa, A. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT) KITA*, 1453-1464 Vol 8 (4).