

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
LEMATANG ENIM CABANG TANJUNG ENIM
KABUPATEN MUARA ENIM**



SKRIPSI

Nama : SUCI ANGGRAINI

Nim : 212022184

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
LEMATANG ENIM CABANG TANJUNG ENIM
KABUPATEN MUARA ENIM**

Untuk Memperoleh Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen



Nama : SUCI ANGGRAINI

Nim : 212022184

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suci Anggraini
NIM : 212022184
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum
Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara
Enim

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
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 daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Maret 2026


Suci Anggraini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum
Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara
Enim
Nama : Suci Anggraini
Nim : 212022184
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si
NIDN: 0216121802

Pembimbing II,



Sudarta, S.E., M.M
NIDN: 0203026701

Mengetahui,
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tidak ada usaha yang mengkhianati hasil. Selama kita mau berdoa, berusaha dan bersabar Allah SWT, akan memberikan hasil terbaik pada waktu yang tepat.

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah: 286)

Buang semua ketakutan besar yang menghuni pikiranmu.

Jalani saja, nanti perlahan sampai. Berdoa saja, nanti semesta kabulkan. Berjuang saja, nanti juga berhasil.

“Usahakan doamu, Doakan usahamu”

Ku persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua ku, Bapak Junaidi dan Ibu Herliyanti
2. Saudaraku Wulan Fitri, S.P dan Adam Valentino
3. Keluarga Besarku Tersayang



PRAKATA

Assalammu'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala kelimpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim." Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Palembang.

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Junaidi dan Ibu Herliyanti, atas segala doa, kasih sayang, perjuangan, dan dukungan yang tiada henti. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada saudara tercinta, Wulan Fitri dan Adam Valentino, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan, perhatian, dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-sebsarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Adib Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E, M. Si, CHRO dan Bapak Mister Candra S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing 1 dan Bapak Sudarta, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 2 yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat sanat berguna sehingga skripsi ini diselesaikan dengan baik.
5. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si dan Ibu Mardiana Puspasari, S.E., M.Si selaku dosen penela'ah Seminar Proposal yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna sehngga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama menempuh ilmu di Unoversitas Muhammdiyah Palembang. Beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran adminitrasi.

8. Pimpinan dan seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden yang telah membantu memberi jawaban untuk penulis menyelesaikan skripsi.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Palembang angkatan 2022.
11. Kepada kedua orang tua ku, cinta pertama dan panutanku Ayahanda Junaidi dan syurgaku Ibunda Herliyanti, Dengan penuh rasa cinta dan hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta atas doa yang tiada henti, dua orang yang selalu mengusahakan anaknya dalam menempuh pendidikan setinggi-tingginya, penulis percaya doa-doa mereka lah yang selalu menyelamatkan dan menuntun penulis melewati masa-masa sulit, terima kasih atas kasih sayang, dukungan, tenaga yang tak pernah di hitungkan lelahnya, dan pengorbanan yang tiada henti. Segala usaha dan ketulusan yang diberikan menjadi sumber kekuatan bagi penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini menjadi bentuk persembahan sederhana rasa terima kasih dan kebanggaan yang penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta dalam memperjuangkan masa depan purtinya.
12. Kepada saudara perempuanku tercinta, Wulan Fitri, S.P, serta adik laki-laki tersayang, Adam Valentino, terima kasih selalu memberikan dukungan, semangat, serta materi dan doa kepada penulis selama proses penyusunan

skripsi ini. Kehadiran, perhatian, dan motivasi yang diberikan menjadi penyemangat bagi penulis untuk terus berusaha hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga skripsi ini juga dapat menjadi kebanggaan bagi keluarga tercinta. Semoga saudara-saudaraku selalu tumbuh menjadi pribadi yang kuat dan hebat, serta mampu meraih masa depan yang membanggakan bagi keluarga.

13. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Rahmad Raihan Saputra terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis, terima kasih sebesar-besarnya atas segala dukungan yang telah diberikan, baik berupa waktu, tenaga, maupun materi yang tulus diberikan tanpa pamrih, kesabaran, serta perhatian yang tiada henti untuk penulis. Dalam setiap proses yang penulis lalui, kehadiranmu menjadi sumber kekuatan, semangat, dan penguat ketika langkah ini terasa berat, terima kasih selalu mendengarkan keluh kesah, menyaksikan setiap tangisan, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga segala kebaikan yang kamu berikan kembali kepadamu dalam bentuk kebahagiaan dan kesuksesan yang berlipat ganda.

14. Kepada sahabat terbaik penulis Nadia Kirana Yolanda, perjumpaan kita dibangku perkuliahan adalah anugerah yang tak pernah penulis duga, kamu bukan hanya sekedar seorang teman, melainkan sahabat yang selalu ada di setiap fase perjalanan hidup penulis. Kamu adalah bukti nyata bahwa persahabatan sejati mampu melewati segala badai. Terima kasih atas kebersamaan yang telah terjalin dari awal hingga akhir semester. Terima

kasih atas dukungan, bantuan, serta semangat yang selalu diberikan dalam setiap proses yang dilalui. Kehadiranmu menjadi bagian penting dalam perjalanan ini, yang tidak hanya memberikan motivasi tetapi juga kenangan yang berharga. Semoga persahabatan ini tetap terjaga dan terus memberikan kebaikan di masa yang akan datang.

15. Kepada sahabat-sahabat terbaik yang telah menemani perjalanan hidup penulis Amelia Wijaya, Tia Aprilia Erenti, Hanifah Zahra, Dela Septitarisa, Nova Eliza. Kalian adalah bukti nyata dari sebuah persahabatan yang abadi. Meskipun jarak memisahkan kita, penulis selalu merasakan dukungan tulus dan kehadiran berharga dari kalian. Kalian adalah saksi bisu dari setiap tawa, air mata, dan setiap tahapan pendewasaan dalam hidup penulis. Meski tidak selalu bisa bertatap muka, ikatan persahabatan kita tetap kuat dan memberikan kekuatan yang luar biasa di setiap langkah. Terima kasih atas setiap kenangan indah, dan perjalanan hidup, serta dukungan tak langsung yang selalu kalian berikan. Kalian adalah bagian tak terpisahkan dari perjalanan ini dan akan selalu menjadi sahabat terbaik penulis, selamanya.
16. Untuk diri saya sendiri, terima kasih karna telah berjuang dan bertahan hingga di titik ini. Terima kasih karna tidak menyerah di tengah rasa lelah, tetap kuat dalam menghadapi berbagai kesulitan, dan terus berusaha meskipun banyak tantangan yang harus dilalui. Skripsi ini menjadi bukti bahwa setiap usaha, doa, dan kesabaran akhirnya membuahkan hasil. Semoga pencapaian ini menjadi langkah awal untuk meraih mimpi-mimpi yang lebih besar di masa depan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan, keterbatasan baik segi kemampuan maupun pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun para pembaca serta berbagai pihak demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini. Atas perhatian dan masukan yang diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Wasallamu'alaikum wr.wb.

Palembang, Februari 2026

Suci Anggraini

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL LUAR | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | v |
| PRAKATA | vi |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK | xiv |
| ABSTRACT..... | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS | 11 |
| A. Kajian Kepustakaan | 11 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 28 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 32 |
| D. Hipotesis..... | 37 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 38 |
| A. Jenis Penelitian..... | 38 |
| B. Lokasi Penelitian..... | 39 |
| C. Operasional Variable..... | 39 |
| D. Populasi dan Sampel | 40 |
| E. Data Yang Diperlukan..... | 42 |
| F. Metode Pengumpulan Data | 43 |
| G. Analisis Data dan Teknik Analisis | 44 |
| BAB IV ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 54 |
| A. Hasil Penelitian | 54 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian | 77 |

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 84 |
| A. Kesimpulan | 84 |
| B. Saran..... | 84 |
| DAFTAR PUSTAKA | 86 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim | 4 |
| Tabel I.2 Data Hasil Prariset pada Karyawan PDAM Cabang Tanjung Enim | 6 |
| Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian..... | 39 |
| Tabel III.2 Kerangka Sampel Penelitian Daftar Karyawan Berdasarkan Divisi Kerja | 41 |
| Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 57 |
| Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 58 |
| Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan | 60 |
| Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) | 61 |
| Tabel IV.5 Uji Reliabilitas | 62 |
| Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan..... | 63 |
| Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Motivasi..... | 66 |
| Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja..... | 69 |
| Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda | 72 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji F..... | 73 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji t..... | 75 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II.1 Kerangka Pemikiran | 36 |
|---|----|

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabulasi Data Frekuensi Identitas Responden
- Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Motivasi (X1)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)
- Lampiran 7 Uji frekuensi Jawaban
- Lampiran 8 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 9 Uji Regresi Linear, Uji F dan Uji t
- Lampiran 10 Tabel r, f, dan t Tabel r
- Lampiran 11. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 12. Bukti Lunas BPP
- Lampiran 13. Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 14. Bukti Turnitin
- Lampiran 15. Sertifikat AIK
- Lampiran 16. Sertifikat SPSS
- Lampiran 17. Sertifikat Lainnya
- Lampiran 18. Biodata Penulis

ABSTRAK

Suci angraini / 212022184 / 2026 / Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 56 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Suci Anggraini/ 212022184 / 2026 / The Influence of Motivation and work Environment on Employee Performance at the Lematang Enim Regional Drinking Water Company, Tanjung Enim Branch, Muara Enim Regency

This study aims to determine whether there is an influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Lematang Enim Regional Drinking Water Company Tanjung Enim Branch Muara Enim Regency. The type of research used is associative. The population used in this study amounted to 65 employees and the sample used wa 56 employees, with the sampling technique using probability sampling technique. The data used in this study are primary data anda secondary data. The data collection method was carried out through questionnaires and documentation. The analysis technique used is multiple linier regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R^2) with an error rate of 5%. The results of the study indicate that there is a significant influence between Motivation and work Envurinment on Employee Performance. Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, and Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance. The result of the coefficient of determination show that the contribution of Motivation and Work Environment to Employee Peformance is 72,4%, while the remaining 27,6% is influenced by other variables outside the study.

Keywords: Motivation, Work Environment, and, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, (2020:10). Karena itu, Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menggerakkan dan mengelola berbagai sumber daya lainnya agar bisa memberikan manfaat maksimal. Sebagus apapun teknologi dan peralatan yang dimiliki, serta sebanyak apa pun sumber daya alam yang tersedia, semuanya tidak akan berarti tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Sebaliknya, dengan peralatan sederhana sekalipun, jika dikelola oleh sumber daya manusia yang terampil dan berdedikasi, hasilnya tetap bisa maksimal. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan serta perilaku yang ditunjukkan seorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu (Kasmir, 2019:182). Kinerja organisasi yang ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara produktif untuk mengetahui

pencapaian kemajuan kinerja. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya motivasi, dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan dari dalam diri seseorang yang mampu membangkitkan, mengarahkan, dan mengatur perilakunya (Adinda, 2023:136). Dengan kata lain, motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara sadar demi mencapai tujuan tertentu, seperti meningkatkan kinerja. Ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi, ia akan lebih bersemangat dan menikmati pekerjaannya. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, seorang pegawai memerlukan motivasi kerja yang mampu meningkatkan semangatnya dalam menjalankan tugas, sehingga semangat dan dorongan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi, lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam mendukung kinerja karyawan (Kasmir, 2019:182). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat membantu karyawan bekerja dengan lebih semangat dan produktif, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan menurunkan semangat kerja.

Lingkungan kerja mencakup berbagai hal atau unsur yang dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila mampu membuat karyawan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kemajuan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan (Herlinda dkk 2021:122). Meskipun lingkungan kerja tidak terlibat langsung dalam proses produksi, namun kondisi lingkungan tersebut dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan atau karyawan yang terlibat dalam kegiatan produksi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Muara Enim Tepatnya di Cabang Tanjung Enim yang memiliki peran penting dalam menyediakan kebutuhan air minum bagi masyarakat (Kompas, :2023). PDAM memiliki dua fungsi utama yang kadang bertolak belakang, yaitu fungsi sosial sebagai penyedia layanan publik dan fungsi komersial sebagai entitas bisnis (Hamsah & Jibrail, 2026: 2616).

Kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim saat ini masih belum sepenuhnya optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan kondisi kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim

dalam lima tahun terakhir dapat dilihat melalui table berikut yang menggambarkan kinerja karyawan.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah
Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim
Kabupaten Muara Enim

| Tahun | Target (m³) | Realisasi (m³) | Presentase yang belum tercapai |
|--------------|-------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| 2020 | 1.503.600 | 1.403.600 | 7% |
| 2021 | 1.700.000 | 1.686.000 | 1% |
| 2022 | 1.900.000 | 1.807.800 | 5% |
| 2023 | 2.000.000 | 1.973.760 | 1% |
| 2024 | 3.000.000 | 2.724.264 | 9% |

Sumber: PDAM Cabang Tanjung Enim, tahun 2025.

Berdasarkan Tabel I.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada tahun 2020 target kinerja yang ditetapkan sebesar 1.503.000 namun realisasi yang dicapai hanya sebesar 1.403.000 sehingga terdapat target yang belum tercapai sebesar 7%. Pada tahun 2021 terjadi peningkatan realisasi kinerja, yaitu sebesar 1.686.000 dari target 1.700.000 dengan selisih target yang belum tercapai hanya 1%, hal ini menunjukkan bahwa adanya perbaikan kinerja dibandingkan tahun sebelumnya. Selanjutnya pada tahun 2022 target kembali meningkat menjadi 1.900.000, namun realisasi yang dicapai sebesar 1.807.000 sehingga terdapat target yang belum terpenuhi sebesar 5%.

Pada tahun 2023 target kinerja ditetapkan sebesar 2.000.000 dan dapat terealisasi sebesar 1.973.760 sehingga karyawan hanya menyisakan 1% target yang belum tercapai. Namun pada tahun 2024 kinerja mengalami penurunan kembali, dimana target yang ditetapkan sebesar 3.000.000 namun realisasi hanya mencapai 2.724.24 sehingga terdapat target yang belum tercapai sebesar 9%. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya peningkatkan target dan peningkatan kapasitas pelayanan, namun pencapaian kinerja karyawan belum konsisten dan masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya diduga berkaitan dengan aspek motivasi dan lingkungan kerja karyawan.

Selain itu, hasil kerja karyawan juga belum konsisten dalam memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Hal ini sejalan dengan adanya keluhan dari masyarakat yang menilai kualitas air PDAM masih kurang baik, misalnya air yang tampak keruh dan berbau kaporit. Kondisi tersebut membuat sebagian masyarakat merasa ragu untuk menggunakan air PDAM sebagai kebutuhan sehari-hari.

Peneliti telah melakukan pra-survei terhadap 30 orang responden dari 65 karyawan yang ada di Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim. Dari hasil pra-survei yang dilakukan dengan menyebarkan beberapa pertanyaan. Adapun hasil dari penyebaran kuesioner tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel I.2
Data Hasil Prariset pada Karyawan PDAM Cabang Tanjung Enim

| No | Pernyataan | Jumlah Karyawan Setuju | Jumlah Karyawan Tidak Setuju |
|----------------------------------|--|------------------------|------------------------------|
| Keterampilan dan Keahlian | | | |
| 1 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik | 17 | 13 |
| 2 | Karyawan memiliki keahlian dengan sesuai bidangnya | 18 | 12 |
| 3 | Saya dapat menyelesaikan tugas kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan | 20 | 10 |
| Pengetahuan | | | |
| 4 | Karyawan memiliki kontribusi dengan pengetahuan dan hasil yang baik | 24 | 6 |
| 5 | Karyawan bekerja dengan inisiatif pengetahuan yang dimilikinya | 27 | 3 |
| 6 | Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup untuk memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. | 25 | 5 |
| Rancangan Kerja | | | |
| 7 | Karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tepat sasaran | 20 | 10 |
| 8 | Karyawan memiliki rancangan untuk mencapai sebuah tujuan | 21 | 9 |
| 9 | Rancangan dan pembagian kerja di perusahaan sudah jelas dan mudah dipahami. | 23 | 7 |
| Kepribadian | | | |
| 10 | Karyawan memiliki sifat kepribadian yang berbeda-beda | 16 | 14 |
| 11 | Karyawan yang baik dan tanggung jawab pada perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik | 19 | 11 |
| 12 | Saya memiliki kepribadian yang mendukung kerja sama dengan rekan kerja. | 27 | 3 |
| Motivasi kerja | | | |
| 13 | Karyawan menunjukkan semangat kerja yang tinggi karena adanya system penghargaan dari perusahaan | 11 | 19 |
| 14 | Karyawan memperoleh dukungan dari luar sehingga mendapatkan kinerja yang baik | 8 | 22 |
| 15 | Karyawan merasa dibayar secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 13 | 17 |
| Kepemimpinan | | | |
| 16 | Karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya | 23 | 7 |
| 17 | Seorang pemimpin memberi contoh yang baik | 16 | 14 |
| 18 | Pimpinan mampu memberikan arahan dan bimbingan dalam bekerja. | 24 | 6 |
| Gaya Kepemimpinan | | | |
| 19 | Atasan memiliki tingkat emosi yang baik | 26 | 4 |
| 20 | Atasan dapat membuat kinerja bawahannya meningkat dengan baik | 22 | 8 |
| 21 | Gaya kepemimpinan pimpinan dapat memotivasi saya dalam bekerja. | 25 | 5 |
| Budaya Organisasi | | | |
| 22 | Apabila diberikan tugas maka saya berusaha menyelesaikan tepat waktu | 23 | 7 |
| 23 | Mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok | 20 | 10 |
| 24 | Budaya organisasi di perusahaan mendukung lingkungan kerja yang kondusif. | 21 | 9 |
| Kepuasan Kerja | | | |
| 25 | Saya merasa puas sudah menerima gaji yang sesuai | 21 | 9 |
| 26 | Saya senang dan puas bekerja dengan rekan kerja | 24 | 6 |
| 27 | Karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini | 20 | 10 |
| Lingkungan Kerja | | | |
| 28 | Lampu ruangan kerja, area pengelolaan, dan ruang pompa bekerja dengan baik | 7 | 23 |

| No | Pernyataan | Jumlah Karyawan Setuju | Jumlah Karyawan Tidak Setuju |
|-----------------------|---|------------------------|------------------------------|
| 29 | Ketersediaan ventilasi dan sirkulasi udara yang baik diruang kerja membantu karyawan merasa lebih nyaman, segar, dan dapat bekerja secara lebih efektif | 12 | 18 |
| 30 | Pewarnaan yang ada dalam ruangan sudah bagus | 10 | 20 |
| Loyalitas | | | |
| 31 | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu | 21 | 9 |
| 32 | Saya selalu semangat dan antusias dalam menyelesaikan pekerjaan | 17 | 13 |
| 33 | Saya memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. | 26 | 4 |
| Komitmen Kerja | | | |
| 34 | Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat | 22 | 8 |
| 35 | Sabar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan | 17 | 13 |
| 36 | Saya berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan | 23 | 7 |
| Disiplin Kerja | | | |
| 37 | Saya masih belum selalu datang tepat waktu dan kadang melanggar aturan kerja | 20 | 10 |
| 38 | Prosedur kerja dilaksanakan sesuai aturan | 17 | 13 |
| 39 | Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan kerja yang berlaku | 28 | 2 |

Sumber: Prariset di PDAM Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim, tahun 2025

Berdasarkan hasil prariset yang telah dilakukan, diketahui bahwa dari pernyataan yang mewakili indikator variabel motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim, sebagian besar responden memberikan jawaban “tidak setuju.”

Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Berdasarkan karyawan yang belum bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, terlihat dari target kerja yang belum seutuhnya tercapai sehingga tujuan perusahaan belum dapat direalisasikan dengan baik, kondisi ini juga dipengaruhi oleh kerusakan pada beberapa peralatan elektronik seperti komputer dan prtinter yang menghambat proses kerja. Selain itu, masih

terdapat karyawan yang kurang kompeten di bidangnya misalnya belum memahami cara memperbaiki sistem yang mengalami kendala.

Dari permasalahan kinerja, Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim menunjukkan adanya fenomena pada variabel motivasi terutama pada indikator penghargaan sebanyak 19 karyawan masih menyatakan bahwa tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, karena tidak adanya penghargaan. Ini sering kali mengindikasikan rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan. Hasil kerja yang belum maksimal tersebut disebabkan karena beberapa faktor, seperti rendahnya motivasi kerja sistem kompensasi yang belum sepenuhnya menguasai bidang pekerjaan dan kurang mampu beradaptasi dengan rekan kerja lainnya, selain itu kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Tidak hanya itu, selain motivasi, lingkungan kerja berdasarkan prariset pada Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim dimana 23 karyawan menyatakan bahwa kurangnya pencahayaan di dalam ruangan lampu yang redup, ruangan yang sempit, dan banyaknya barang yang menutupi jendela kaca yang mengakibatkan cahaya di dalam ruangan kerja masih terlihat agak gelap. Selain itu, sirkulasi udara juga belum optimal karena ventilasi yang kecil dan ruang kerja yang terbatas, sehingga pertukaran udara menjadi kurang baik. Warna dinding ruangan pun terlihat kusam karena cat yang sudah lama tidak di perbaharui, hal ini membuat karyawan merasa kurang nyaman saat bekerja di dalam ruangan.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim?
3. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka peneliti ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim.

2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim.
3. Untuk Mengetahui Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Cabang Tanjung Enim Kabupaten Muara Enim.

3. Manfaat Bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak universitas muhammdiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, A. (2023). Motivasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(3), 130-145.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aldi. 2024. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara*. Skripsi. Universitas Andi Djemma Palopo.
- Asiati, D., Subarjo, S., & Wibowo, W. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian dalam Pendidikan. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 3(1), 70-85.
- Azzahra. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PDAM Tirta Tarum Karawang)* [Skripsi]. Universitas Singaperbangsa Karawang.
- Budiman, N. S. F., & Kurnianingsih, H. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 45-58.
- Busro, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Darmadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN 979-704-015-1.
- Hamsah, & Jibrail. (2026). *PDAM memiliki dua fungsi utama yang kadang bertolak belakang, yaitu fungsi sosial sebagai penyedia layanan publik dan fungsi komersial sebagai entitas bisnis*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 2616.
- Hariandja, M. T. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlinda, H., Sudirman, S., & Puspita, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 118-130.
- Julita. (2020). *Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar* [Skripsi]. Universitas Syiah Kuala.

- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kompas. (2023). *PDAM adalah perusahaan milik daerah yang menyediakan air bersih*. Diakses dari: <https://money.kompas.com>.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2020). Goal setting theory. Dalam Vroom, V. H. (Penyunting), *The Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 213–244). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lubis. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 150-165.
- Ningsih, D. (2022). Analisis Peran Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 50-65.
- PDAM. (2025) *Lematang Enim Kabupaten Muara Enim*.
- Pratama. 2023. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Pusparini, T. (2021). Analisis Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(1), 25-40.
- Rahmadani. 2023. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum (PDAM) Tirta Darma Ayu Kabupaten Indramayu*. Skripsi. Universitas Wiralodra Indramayu.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2021. *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, D. S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 140-155.
- Wardan, M. (2020). Upaya Manajer dalam Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(3), 105-120.