

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TIRTA SRIWIJAYA MAJU (PERSERODA)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS



**CINTA MAWARDI
92224041**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TIRTA SRIWIJAYA MAJU (PERSERODA)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

CINTA MAWARDI

92224041



TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada Agustus 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Cinta Mawardi
NIM : 92224041
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim 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 naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam 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, Juli 2026



Cinta Mawardi
Nim: 92224041

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TIRTA SRIWIJAYA MAJU (PERSERODA)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

Cinta Mawardi

92224041

Diterima dan Disahkan

Pada Tanggal : 24 Agustus 2026

Pembimbing I

Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN: 0206016702

Pembimbing II

Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana


Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802

Ketua Program Studi


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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TIRTA SRIWIJAYA MAJU (PERSERODA)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

Cinta Mawardi

92224041

Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis

Pada Tanggal 24 Agustus 2026

Ketua

Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.
NIDN: 0206016702

Sekretaris

Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN: 0211116203

Anggota I

Prof. Dr. Abid Diazuli, S.E., M.M.
NIDN: 0230106301

Anggota II

Dr. Yudha Mahrom, DS, S.E., M.Si.
NIDN: 0221036902

Anggota III

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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIRTA SRIWIJAYA MAJU (PERSERODA)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Cinta Mawardi

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan. 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan. 3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan. 4) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini Asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 157, sedangkan Sampel pada penelitian berjumlah 112 karyawan dan teknik pengambilan sampel menggunakan *Cluster Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah *Regresi Linear Berganda* dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 2) ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3) ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. 4) ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, COMPETENCE, AND JOB SATISFACTION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TIRTA SRIWIJAYA MAJU (PERSERODA),
SOUTH SUMATRA PROVINCE**

Cinta Mawardi

The Influence of Work Motivation, Competence, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda), South Sumatra Province. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Universitas Muhammadiyah Palembang. Supervisors: (1) Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) The influence of work motivation, competence, and job satisfaction on employee performance at PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda), South Sumatra Province. 2) The influence of work motivation on employee performance at PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda), South Sumatra Province. 3) The influence of competence on employee performance at PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda), South Sumatra Province. 4) The influence of job satisfaction on employee performance at PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda), South Sumatra Province. This is an associative study. The research population consists of all 157 employees, while the sample comprises 112 employees selected using the cluster sampling technique. Primary data collected via questionnaires were used in this study. The data analysis technique employed was Multiple Linear Regression using the SPSS software application. The results of the study indicate that: 1) there is a significant influence of work motivation, competence, and job satisfaction on employee performance; 2) there is a significant influence of work motivation on employee performance; 3) there is a significant influence of competence on employee performance; and 4) there is a significant influence of job satisfaction on employee performance.

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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

"Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."
(QS. Al-Insyirah: 7–8)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”
(QS. Al-Baqarah: 286)

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri."
(QS. Ar-Ra'd: 11)

(Kesuksesan bukanlah akhir, kegagalan bukanlah sesuatu yang mematikan; yang terpenting adalah keberanian untuk terus melangkah.)
(Winston Churchill)

PERSEMBAHAN:

Kupersembahkan Kepada:

- * Kepada kedua orang tuaku tercinta: Alm. Ayahanda MS. Zaidan Fathony dan Ibunda Hj. Tambun Zaidan.
- * Kepada kedua mertuaku yang tercinta: Alm. Ayahanda KH. Ahmad Zaidan Djauhary dan Ibunda Hj. Chodijah Nanang.
- * Kepada Istri Tercinta Hj. Devy Fortuna, SE dan anakku tersayang Fakhir Nata Pradhana
- * Almamater Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada istri tercinta, yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Ibu Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi penulis dalam penyusunan tesis.
5. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Anggota I, bapak Dr. Yudha Mahrom, DS., S.E., M.Si. selaku Anggota II, ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Anggota III penguji tesis.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

7. Direksi dan Karyawan PT. Tirta Swijaya Maju (PERSERODA) Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia menjadi responden dalam menyelesaikan penyusunan tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Agustus 2026

Penulis

Cinta Mawardi

Nim: 92224041

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Abstrak.....	v
Motto dan Persembahan.....	vii
Prakata	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	14
B. Kerangka Pemikiran	34
C. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian	41
B. Metode Penelitian.....	41
C. Operasionalisasi Variabel	42
D. Populasi dan Sampel	42
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan	45
F. Metode Pengujian Data	47
G. Rancangan Analisa Data.....	49

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian	81

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan	97
B. Saran	97

Daftar Pustaka	100
-----------------------------	------------

Lampiran.....	104
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Capaian Kinerja	8
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	42
Tabel III.2 Populasi.....	43
Tabel III.3 Distribusi Sampel	44
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	57
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	58
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Kompetensi	58
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	59
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	60
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	65
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi	70
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja	72
Tabel IV.10 Uji Normalitas.....	74
Tabel IV.11 Uji Linieritas Data.....	75
Tabel IV.12 Uji Multikolinearitas	75
Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda	77
Tabel IV.14 Uji F.....	79
Tabel IV.15 Uji t.....	80
Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berfikir	40
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan.....	62
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
Gambar IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Gambar IV.6 Uji Heteroskedasitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil MSI Tabulasi

Lampiran 4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja

Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi

Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 9 Uji Regresi Linear Berganda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam suatu aktivitas kegiatan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tujuan tersebut dapat berhasil tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2024:4), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi sebab keberhasilan perusahaan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan itu saling berhubungan dan saling menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2020: 123) kinerja Karyawan adalah hasil kerja Karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Pentingnya kinerja kerja dapat membuat hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan menurut Kasmir (2024:189) adalah kemampuan/keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen kerja, dan disiplin kerja. Diantaranya yang termasuk dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Kinerja yang baik tidak lahir begitu saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah motivasi, ialah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri dalam melakukan pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Semakin tinggi motivasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja Karyawan. Seorang Karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki harapan, keinginan, lingkungan kerja yang layak, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik. (Hartatik, 2024:160).

Menurut Afandi (2021:23), motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun luar diri individu, sehingga seseorang memiliki semangat, keinginan, dan kemauan yang tinggi untuk memberikan kontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan bersama. Jika motivasi Karyawan tinggi, maka Karyawan akan lebih cenderung merasa puas karena memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja Karyawan.

Selain itu, kompetensi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan. Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan dan keterampilan dan faktor-

faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerjanya. Semakin tinggi kemampuan yang ada pada diri seorang Karyawan dan didorong oleh tindakan bekerja yang disebabkan kewajiban dalam pekerjaan, maka semakin berkualitas kinerja yang diraih oleh Karyawan tersebut, Wibowo (2022:271).

Kepuasan kerja dari seorang Karyawan juga turut mempengaruhi kinerja Karyawan. Kasmir (2024:189). Kepuasan kerja merupakan suasana batin yang menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila pekerjaan dilaksanakan dengan perasaan senang dan gembira maka akan mencapai hasil yang baik, yang pada akhirnya pelaksanaan tugas dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan Hasibuan (2020:202) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk sikap emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan muncul dalam emosional Karyawan. Kepuasan Karyawan akan membuat para Karyawan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dari dalam dan dari luar pekerjaan.

Mindari (2020), Greys & Heriswanto (2024), Putri, dkk (2025), Widyaloka & Maswanto (2026) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 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 permasalahan yang ada, sampel yang digunakan sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *Sampel Jenuh*. Metode pengujian data menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Greys & Heriswanto (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Widyaloka & Maswanto (2026) hasil

penelitiannya menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mindari (2020) hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Purnama *et. al* (2024) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk (2025) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Alasan hasil penelitian Putri, dkk (2025) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang digunakan, populasi yaitu sebanyak 270 dengan sampel yang digunakan sebanyak 73 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *proporsional random sampling*. Metode pengujian data menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Juita *et. al* (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apridiana & Pasek (2024) hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Atika dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Mansur dkk (2023) hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Rahman *et. al* (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Satri *et. al* (2023) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan

terhadap kinerja. Pujiati & Sumiati (2023) hasil penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Alasan hasil penelitian Pujiati & Sumiati (2023) berbeda karena didasari beberapa aspek yaitu, perbedaan indikator yang digunakan, sampel yang digunakan sebanyak 93 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik *proporsional random sampling*. Metode pengujian data menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik analisis regresi linier berganda. Pujiati & Sumiati (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa rata-rata karyawan memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap indikator kepuasan kerja. Dengan demikian, puas atau tidaknya karyawan menentukan apakah kinerjanya tinggi atau rendah.

Salah satu perusahaan daerah yang dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam pelayanan penyediaan air bersih, PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perusahaan harus mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif agar kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan air bersih dapat terpenuhi dengan baik. Oleh karena itu, setiap Karyawan dituntut untuk mematuhi peraturan, meningkatkan kompetensi, serta melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan agar tujuan organisasi serta visi dan misi perusahaan dapat tercapai secara optimal.

PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) atau yang biasa dikenal dengan TSM didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pendirian Perusahaan Perseroan Daerah Tirta Sriwijaya Maju, dan mulai beroperasi pada 1 Juli 2022.

Tujuan utama perusahaan adalah melakukan kegiatan usaha dalam bidang pengelolaan dan penyediaan air curah bagi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten/Kota dan air bersih bagi masyarakat serta kegiatan penunjang lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sebelum menjadi BUMD, perusahaan ini adalah PT Adhya Tirta Sriwijaya, sebuah perusahaan swasta yang masa kerjasamanya dengan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan telah berakhir. Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan kemudian membentuk BUMD PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) untuk melanjutkan pelayanan penyediaan dan distribusi air bersih kepada masyarakat.

Berikut ini merupakan hasil penilaian capaian kinerja PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan sasaran strategis dan indikator penilaian kinerja perusahaan selama tahun 2023–2025. Penilaian kinerja ini digunakan untuk mengetahui tingkat pencapaian target perusahaan dalam meningkatkan kualitas pelayanan, efektivitas operasional, produktivitas Karyawan, serta tata kelola perusahaan sesuai dengan target akhir Renstra yang telah ditetapkan:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Capaian Kinerja PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda)
Provinsi Sumatera Selatan

No	Sasaran Strategis	Penilaian	2023 Target	2023 Realisasi	2024 Target	2024 Realisasi	2025 Target Akhir Renstra	2025 Realisasi
1	Meningkatkan kualitas pelayanan air bersih	Tingkat kepuasan pelanggan (%)	80%	76%	82%	84%	85%	83%
2	Meningkatkan cakupan pelayanan pelanggan	Jumlah pelanggan aktif	45	43.5	48	49.2	52	51
3	Meningkatkan efisiensi distribusi air	Tingkat kehilangan air/Non Revenue Water (NRW)	30%	32%	28%	27%	25%	26%
4	Meningkatkan pendapatan perusahaan	Pendapatan operasional (Rp Miliar)	120	118	130	134	145	142
5	Meningkatkan disiplin dan produktivitas Karyawan	Tingkat kehadiran Karyawan (%)	90%	88%	92%	93%	94%	91%
6	Meningkatkan kompetensi Karyawan	Jumlah pelatihan Karyawan (kegiatan)	10	8	12	13	15	14
7	Meningkatkan kecepatan penanganan keluhan pelanggan	Persentase penyelesaian keluhan tepat waktu (%)	78%	75%	82%	84%	86%	85%
8	Meningkatkan kualitas jaringan distribusi	Jumlah perbaikan jaringan pipa (titik)	150	140	170	175	190	185
9	Meningkatkan efektivitas penagihan rekening air	Tingkat pembayaran pelanggan (%)	85%	83%	88%	89%	90%	88%
10	Meningkatkan tata kelola perusahaan	Nilai evaluasi kinerja perusahaan	78	76	82	84	86	85

Sumber: Laporan Kinerja PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda)

Berdasarkan tabel capaian kinerja PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan tahun 2023–2025, terlihat bahwa beberapa sasaran strategis perusahaan mengalami peningkatan maupun

penurunan capaian kinerja. Pada tahun 2023 sebagian besar realisasi kinerja masih berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan, seperti tingkat kepuasan pelanggan, pendapatan operasional, tingkat kehadiran Karyawan, dan efektivitas penagihan rekening air. Pada tahun 2024 terjadi peningkatan pada beberapa capaian kinerja, seperti tingkat kepuasan pelanggan, jumlah pelanggan aktif, pendapatan operasional, serta penyelesaian keluhan pelanggan yang sebagian besar telah melampaui target perusahaan. Namun pada tahun 2025 masih terdapat beberapa capaian yang belum mencapai target akhir Renstra, seperti tingkat kepuasan pelanggan, tingkat kehilangan air (*Non Revenue Water*), tingkat kehadiran Karyawan, pendapatan operasional, dan tingkat pembayaran pelanggan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu meningkatkan kinerja Karyawan agar target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja Karyawan pada PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan masih belum sepenuhnya optimal. Jika dilihat dari indikator tujuan, masih terdapat beberapa target perusahaan yang belum tercapai sesuai sasaran Renstra, seperti kepuasan pelanggan dan pendapatan operasional perusahaan. Pada indikator standar kerja, masih ditemukan adanya pelayanan yang belum berjalan sesuai prosedur dan standar operasional perusahaan, seperti keterlambatan penanganan gangguan distribusi air dan penyelesaian keluhan pelanggan. Selain itu, pada indikator ketepatan waktu masih terdapat keterlambatan dalam penyelesaian

pekerjaan dan pelaporan kerja sehingga mempengaruhi efektivitas pelayanan perusahaan kepada masyarakat.

Permasalahan kinerja tersebut juga dipengaruhi oleh motivasi kerja Karyawan yang belum optimal. Pada indikator supervisi, pengawasan dan arahan dari atasan kepada Karyawan masih dinilai kurang maksimal sehingga pelaksanaan pekerjaan belum berjalan secara efektif. Pada indikator kebijakan administrasi, masih terdapat Karyawan yang merasa proses administrasi dan kebijakan perusahaan belum berjalan secara efisien. Selain itu, pada indikator hubungan kerja masih ditemukan kurangnya komunikasi dan koordinasi antar karyawan yang menyebabkan pekerjaan kurang efektif. Pada indikator pengakuan atau penghargaan, sebagian Karyawan merasa hasil kerja yang dilakukan belum mendapatkan apresiasi yang memadai dari perusahaan sehingga mempengaruhi semangat kerja Karyawan.

Selain motivasi kerja, kompetensi Karyawan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Pada indikator nilai, masih terdapat Karyawan yang belum sepenuhnya menerapkan disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Pada indikator sikap, masih ditemukan Karyawan yang kurang responsif dalam menghadapi keluhan pelanggan dan perubahan sistem kerja perusahaan. Sedangkan pada indikator minat, masih terdapat Karyawan yang kurang memiliki keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Selanjutnya, kepuasan kerja Karyawan juga menjadi permasalahan yang mempengaruhi kinerja Karyawan pada PT Tirta Sriwijaya Maju

(Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan. Pada indikator pekerjaan, sebagian Karyawan merasa beban kerja yang diberikan cukup tinggi dan pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton. Pada indikator promosi, sebagian Karyawan merasa kesempatan pengembangan karier dan promosi jabatan belum sepenuhnya diberikan secara adil berdasarkan prestasi kerja. Selain itu, pada indikator rekan kerja masih terdapat kurangnya kerja sama dan komunikasi antar Karyawan yang mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja Karyawan masih perlu ditingkatkan agar kinerja Karyawan dan pencapaian target perusahaan dapat berjalan lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan?

3. Apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan sumbangan yang berarti dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan bisa

menjadi bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan yang tema sama.

2. Manfaat Praktis

a. Personel PT Tirta Sriwijaya Maju (Perseroda) Provinsi Sumatera Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan oleh perusahaan atau Instansi sebagai pemakai informasi dalam melakukan keputusan serta menjadi pertimbangan dalam memberikan kontribusi dan saran perbaikan dan meningkatkan kinerja.

b. Bagi perusahaan-perusahaan lain

Penelitian ini juga diharapkan untuk perusahaan lain sebagai acuan guna meningkatkan dan memperhatikan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan atau instansi.

c. Bagi Instansi Akademik

Sebagai informasi dan referensi bagi kajian mahasiswa dan dosen dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

1. melalui wawancara atau observasi sehingga hasil yang didapat lebih mendalam. Dengan demikian, hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih konprehensif dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

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. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.
- 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).
- Apridiana, K., & Pasek, G. W. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 266-273 Vol 28 (7).
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., & Nurahmi, M. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: NoerFikri.
- Atika, N., Machasin, & Pramadewi, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perumda Air Minum Tirta Siak Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 267-274 Vol 9 (2).
- Benjamin, B., Malusi, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Bintoro, & Daryanto. (2019). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Daerah Istimewa Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2020). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, I. (2019). *Structural Equation Modeling Alternatif Program IBM SPSS 23*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Greys, C. R., & Heriswanto. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. *Journal of Management and Social Sciences*, 96 - 106 Vol 2 (1).

- Hartatik, & Indah, P. (2024). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- 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. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Timur: PT Bumi Aksara.
- 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. (2024). *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. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mansur, Jusriadi, E., & Muchran, M. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perumda Tirta Bantimurung Kabupaten Maros. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 1987-2000 Vol 2 (9).
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Sekayu Kabupaten Musibanyuasin. *Jurnal Ekonomika*, 35 - 49 Vol 11 (1).
- 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).
- Priansa, D. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Pujiati, W. A., & Sumiati. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Lestari Kabupaten Tuban. *Economic and Business Management International Journal*, 41-50 Vol 5 (1).
- Purnama, Y. C., Uning, P., Triatmono, A., & Lestari, S. I. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja dan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Dinas Pangan Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha dan Ilmu Ekonomi*, 1 - 23 Vol 3 (1).
- Putri, S. I., Haryati, R., & Delvianti. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Pusat Sawahan Kota Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 90 - 101 Vol 3 (1).
- Rahman, A., Mire, M. S., & Cahyadinata, I. T. (2021). The Influence of Career Development and Servant Leadership towards Job Satisfaction and Employee Performance on PDAM Tirta Kencana Samarinda. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 6279-6294 Vol 4 (3).
- Robbin, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satri, Adil, & Suardi, A. (2023). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance at the Regional Drinking Water Company (PDAM) in Luwu Regency. *Jurnal Economic Resources*, 138-144.
- Sedarmayanti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan 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 Karyawan di Unit AMDK Airku Perumda Tirta Binangun Kabupaten Kulon Progo. *Universitas Widya Dharma Klaten*, 1-33.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Widyaloka, J., & Maswanto. (2026). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kemenaker RI. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 3372 - 3379 Vol 5 (1).

Wijono, S. (Oktober 2024). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Winardi. (2024). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.