

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo)**

Niken Rahma Dewi

nikenrahma12345@gmail.com

Susi Widjajani

susiwidjajani@umpwr.ac.id

Agus Saur Utomo

agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Organisasi dapat mencapai tujuannya ketika kinerja karyawan dalam organisasi cukup tinggi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 88 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala likert yang masing-masing sudah diujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Disiplin Kerja , Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:1-2). Sedangkan menurut Afandi (2018:3) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Organisasi dapat

dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya ketika kinerja karyawan dalam organisasi efektif dan efisien dalam menjalankan aktivitasnya.

Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:21) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Wijaya dan Manurung (2021:31) motivasi merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Sedangkan menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Selain lingkungan kerja dan motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Objek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo. Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo merupakan perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Purworejo. Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo memiliki kantor pusat dan kantor cabang. Kantor pusat bertempat di Jl. Jendral Sudirman No.101, 54114, Sibung, Pangenjurutengah, Kecamatan Purworejo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54114, sedangkan kantor cabang bertempat di Kecamatan Purworejo, Kutoarjo, Bener-Loano, Purwodadi, Banyuurip, Kemiri, Pituruh dan Butuh-Grabag. Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo memiliki karyawan di kantor pusat maupun cabang dengan jumlah keseluruhan 140 karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Purwanti selaku Kepala Sub Bagian

Umum dan Kepegawaian di Perumda Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo didapat informasi bahwa kinerja karyawan belum optimal. Hal ini dilihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyerahan laporan bulanan sehingga melebihi batas waktu yang sudah ditentukan. Selain itu, tata ruang kantor juga tidak efisien sehingga ruang kerja karyawan terlihat sempit sehingga mengganggu pergerakan karyawan.

Fenomena lain yang teramati ialah motivasi kerja dalam diri karyawan yang masih rendah. Karyawan mengeluhkan kurangnya pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai, seperti apresiasi atau penghargaan dari perusahaan. Selain itu, disiplin kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo masih rendah. Hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja bahkan ada beberapa karyawan yang masih sering lupa tidak melakukan presensi di aplikasi yang telah disediakan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Kabupaten Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

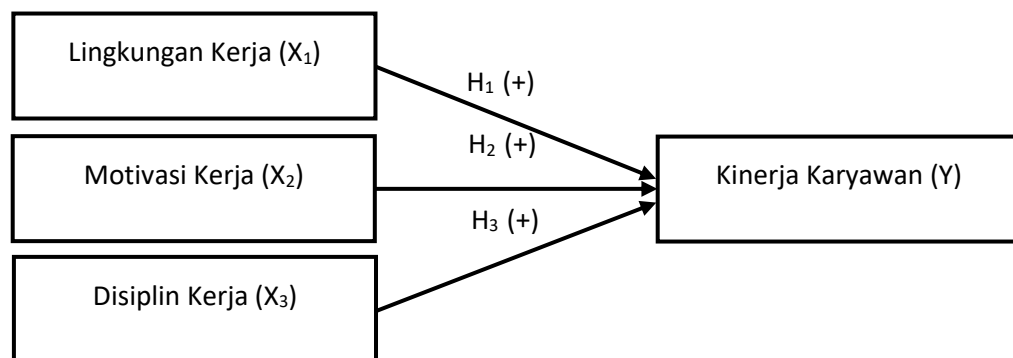
c. Motivasi Kerja

Menurut Wijaya dan Manurung (2021:31) motivasi merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

d. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Keterangan:

—————→ : Pengaruh variabel independent (X₁), (X₂), (X₃) terhadap variabel dependen (Y).

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja nyaman. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau

kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan.

Penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti dkk (2022), Alfarobi dkk (2023), Saputra dkk (2023), dan Ernanda dkk (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama yaitu sebagai berikut :

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2019:190) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Suhartini (2013:245) semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2023), Putra dkk (2023), Nugraha dkk (2024), dan Ernanda dkk (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua yaitu sebagai berikut :

H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Afandi (2018:12) dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Kristanti dkk (2023:140) disiplin kerja baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Sinambela (2016:333) mengatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfarobi dkk (2023), Putra dkk (2023), Nugraha dkk (2024) dan Ernanda dkk (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga yaitu sebagai berikut :

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

E. METODE PENELITIAN

1. Definsi Operasional Variabel

a. Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Adapun indikator kinerja menurut Kasmir

(2019:208) adalah Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan biaya, Pengawasan, dan Hubungan antar karyawan.

b. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik menurut Sedarmayanti (2017:45) adalah Pencahayaan, Sirkulasi ruang kerja, Tata letak ruang, Dekorasi, Kebisingan, Fasilitas, Hubungan dengan pimpinan, dan Hubungan sesama rekan kerja.

c. Motivasi Kerja

Menurut Wijaya dan Manurung (2021:31) motivasi merupakan daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Wijaya dan Manurung (2021:48) adalah Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, Keinginan untuk mengembangkan diri, Keinginan untuk bertanggung jawab, Keinginan untuk berprestasi, dan Keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan.

d. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21) adalah Masuk kerja tepat waktu, Penggunaan waktu secara efektif, Tidak pernah mangkir/tidak kerja, Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, Target pekerjaan, dan Membuat laporan kerja harian.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi *product moment* dengan kriteria pengujian dimana suatu pernyataan dikatakan valid bila nilai *Pearson Correlation* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2022:181). Berdasarkan hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa nilai *Pearson Correlation* dari semua item pertanyaan kinerja (Y), lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) bernilai lebih dari 0,3 dan positif, sehingga dapat disimpulkan semua item pernyataan yang diajukan valid. Artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:45). Kriteria yang dipakai

adalah dengan melihat besarnya *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46). Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa semua item pertanyaan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut semuanya reliabel. Artinya pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,273	0,003	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja (X2)	0,283	0,004	Positif dan Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0,280	0,004	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2025)

1. H1: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,273 dengan nilai signifikan 0,003 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima, yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila lingkungan kerja Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo memiliki tata ruang kantor yang baik dan nyaman, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para karyawan di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2019:192) bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan kondusif, maka dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik karena bekerja tanpa gangguan. Hasil penelitian ini juga sesuai atau menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noviyanti dkk (2022), Alfarobi dkk (2023), Saputra dkk (2023), dan Ernanda dkk (2024) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. H2: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi regresi linier berganda pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,283 dengan nilai signifikan 0,004 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti apabila karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo memiliki motivasi kerja yang tinggi seperti apresiasi atau penghargaan dari perusahaan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para karyawan di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2019:190) motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan yang baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini juga sesuai atau menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dkk (2023), Putra dkk (2023), Nugraha dkk (2024) dan Ernanda dkk (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H3: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi regresi linier berganda pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,280 dengan nilai signifikan 0,004 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti apabila karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo memiliki kedisiplinan yang tinggi seperti masuk kerja tepat waktu dan taat melakukan presensi secara rutin melalui aplikasi yang telah disediakan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja para karyawan di Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Afandi (2018:12) bahwa dengan disiplin yang tinggi, maka para pegawai atau bawahan akan mentaati peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini juga sesuai atau menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfaro dkk (2023), Putra dkk (2023), Nugraha dkk (2024) dan Ernanda dkk (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Perwitasari Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media Yogyakarta.
- Alfarobi, M., & Yusda, D. D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Akuntansi*, 2(4), 37-43.
- Ernanda, Y., Halim, W., Riady, M., & Nainggolan, E. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perintis Perkasa Medan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 7(3), 7163-7173.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, Desi. Charviandi, Adrie. Juliawati, Poniah. Harto, Budi. Astuti, Titin. Ginting, Nurlelasari. Rijal. Nurisman, Husain. Barlian, Barin. Patimah, Titin. Saprudin. Triono, Freddy. Rambe, Muhammad Taher. Mulyana, Ketut Edy. Manap, Abdul. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal arastirma*, 1(2), 336.
- Noviyanti, I., & Hijriatunnisa, E. M. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Propetindo di Bandara Soekarno Hatta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(2), 216-226.
- Nugraha, M. F., Ismail, A., & Gemini, P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Kabupaten Maros. *Journal of Applied Management and Business Research*, 4(1).
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kelola dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini, (2013). *Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Alauddin University Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijaya, Candra dan Manurung, Ojak. (2021). *Produktivitas kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Prenadamedia Group.