

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PDAM TIRTA KENCANA SAMARINDA**

Skripsi

*Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Strata I*



Oleh:

Dyan Wulan Sari

NIM. 1802095012

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN
SAMARINDA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda

Nama Mahasiswa : Dyan Wulan Sari

NIM : 1802095012

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Program Studi : S1 – Administrasi Bisnis

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Adietya Arie Hetami, S.Sos., M.AB
NIP. 19810430 200501 1 002

Mengesahkan,
Dekan

Dr. H. Muhammad Noor, M.Si
NIP. 19600817 198601 1 001

Pernyataan Keaslian Skripsi

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutipkan dalam daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia skripsi ini digugurkan, dan gelar sarjana yang telah saya peroleh dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penulis

Dyan Wulan Sari

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PDAM TIRTA KENCANA SAMARINDA**

Oleh:

Dyan Wulan Sari

1802095012

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Sampel yang digunakan adalah 125 responden yang merupakan pegawai Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda dengan menggunakan sampel *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai yaitu, variabel kemampuan kerja.

Berdasarkan hasil analisis maka penulis menarik kesimpulan diantaranya: Perlu adanya pembenahan terhadap lingkungan kerja seperti pencahayaan di ruang kerja di beberapa ruangan di tingkatkan lagi, tata letak alat kantor yang biasa disesuaikan dengan kondisi ruangan, menyiapkan ruangan atau tempat untuk menyimpan berkas agar ruangan tidak terasa sempit, dilakukannya pelatihan dan survei secara berkala mengenai pekerjaan sehingga kemampuan pegawai lebih baik lagi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, JOB SATISFACTION
AND WORKABILITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PDAM
TIRTA KENCANA SAMARINDA OFFICE**By:

Dyan Wulan Sari

1802095012

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, job satisfaction and workability on employee performance. This research is a quantitative study using data collected by observation, interviews and questionnaires. The sample used was 125 respondents who were employees of the PDAM Tirta Kencana Samarinda Office using a non-probability sampling sample with a purposive sampling technique. The results showed that the variables of work environment and workability partially had a significant effect on employee performance, while the job satisfaction variable partially had no significant effect on employee performance. The variables of the work environment, job satisfaction and workability simultaneously have a significant effect on employee performance and the variable that has the dominant influence on employee performance is the workability variable.

Based on the results of the analysis, the authors conclude: There is a need for improvements to the work environment such as the lighting in the workspace in several rooms to be increased again, the usual layout of office equipment adapted to room conditions, preparing a room or a place to store files so that the room does not feel cramped, doing so periodic training and surveys regarding work so that employees' abilities are even better.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, Workability, Employee Performance

Riwayat Hidup



Dyan Wulan Sari lahir di Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur pada tanggal 25 Juni 2000. Penulis merupakan anak dari pasangan Bapak Anton dan Ibu Maria. Dyan merupakan anak kedua dari tiga bersaudara (Desy Safitri dan Rizky Aidil Firdaus).

Penulis memulai pendidikan pada tahun 2006 di Sekolah Dasar Negeri 009 Samarinda dengan menempuh pendidikan selama 6 tahun dan tamat pada tahun 2012. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 9 Samarinda, Kota Samarinda dan tamat pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Samarinda dan tamat pada tahun 2018.

Pada tahun 2018 penulis melanjutkan Perguruan Tinggi Negeri pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Program Studi Administrasi Bisnis. Selama menempuh pendidikan di perguruan tinggi, penulis aktif di organisasi kampus sebagai anggota HIMABISNIS UNMUL.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda*” dan disusun guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Skripsi ini penulis menyadari bahwa tanpa adanya arahan dan bimbingan serta dukungan dari semua pihak, maka penulisan skripsi ini akan sulit untuk terwujud. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abdunnur., M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis yang senantiasa memberikan masukan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Adietya Arie Hetami, S.Sos., M.AB selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa memberikan arahan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Bapak Arwin Sanjaya, S.Pd., M.AB dan Ibu Tuti Wediawati, S. Sos., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyelesaian penelitian skripsi ini.
6. Bapak Pimpinan serta seluruh pegawai Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda, yang telah memberikan bantuan dan informasi yang sangat berharga dalam penulisan skripsi ini.
7. Kedua orang tua penulis, Bapak Anton, S.Sos dan Ibu Maria yang telah mendoakan, selalu mendukung dan memberikan *support* penuh selama perkuliahan hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga besar Amaisedi dan Amaisere yang selalu mendoakan dan mendukung penuh penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman kelas Administrasi Bisnis A 2018 dan khususnya kepada para sahabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pihak yang berkepentingan. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum, Wr. Wb.

Samarinda, 23 Januari 2023

Dyan Wulan Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Kajian Empiris.....	11
2.2 Teori dan Konsep.....	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	14
2.2.3 Kepuasan Kerja	19
2.2.4 Kemampuan Kerja.....	23
2.2.5 Kinerja Pegawai	25
2.3 Hipotesis Penelitian	28
2.4 Definisi Konseptual.....	29
2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32

3.1	Jenis Penelitian	32
3.2	Definisi Operasional	32
3.3	Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1	Populasi	34
3.3.2	Sampel.....	34
3.4	Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.1	Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.4.2	Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.4.3	Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.5	Alat Pengukuran Data.....	36
3.6	Teknik Analisis Data	37
3.6.1	Uji Instrumen Penelitian.....	37
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	38
3.6.3	Alat Analisis Data	39
3.6.4	Teknik Analisis Data.....	39
3.6.5	Uji Hipotesis	40
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1	Deskripsi Data	42
4.1.1	Profil Perusahaan.....	42
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	43
4.2	Hasil Penelitian.....	45
4.2.1	Deskripsi Responden	45
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.4	Analisis Data.....	58
4.4.1	Uji Validitas	58
4.4.2	Uji Reliabilitas	59
4.5	Uji Asumsi Klasik	60
4.5.1	Uji Normalitas.....	60
4.5.2	Uji Multikolineritas.....	61
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	62

4.6 Uji Regresi Linear Berganda	62
4.6.1 Persamaan Regresi	62
4.6.2 Uji Koefisien Korelasi (r)	64
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (r^2)	64
4.7 Uji Hipotesis	65
4.7.1 Uji F	65
4.7.2 Uji T	65
4.7.3 Uji Dominan.....	67
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V PENUTUP.....	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Ringkasan Ulasan PDAM Tirta Kencana Samarinda	7
Gambar 2.1 Model Konseptual	30
Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	44
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
Gambar 4.5 Hasil Uji <i>Probability Plot</i> Normalitas.....	60
Gambar 4.6 Hasil Uji <i>Scatter Plot</i> Heteroskedastisitas	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional	33
Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1).....	47
Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	50
Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	53
Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r ²)	64
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Dominan	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang produksi maupun bidang pelayanan jasa. Sumber daya manusia dapat diartikan dengan pekerja, pegawai, atau karyawan yaitu orang yang mengerjakan atau memiliki pekerjaan. Manusia selalu berperan aktif serta dominan dalam setiap kegiatan organisasi, sebab manusia selaku perencana, pelaku serta penentu terciptanya tujuan organisasi. Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018) manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu cabang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengelolaan praktik sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2020) bahkan dengan alat perusahaan yang paling canggih pun, tujuan organisasi tidak dapat dicapai tanpa peran aktif pegawai.

Alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada gunanya jika tidak menyertakan peran aktif pegawai. Mengelola pegawai itu sulit dan kompleks karena mereka memiliki ragam pemikiran, perasaan, keadaan, keinginan, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Menurut (Amstrong, 2014) dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) *“Human resource management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people”* manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang mampu menerima dengan baik dan berhubungan terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan

pengembangan sumber daya manusia. Proses kegiatan suatu organisasi atau perusahaan pasti akan mengalami hambatan dan rintangan dalam mencapai tujuannya. Banyak yang telah mengalami kemunduran bahkan kegagalan dalam mencapai tujuannya hanya karena permasalahan sumber daya manusia. Suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Manusia mempunyai fungsi yang sangat penting dalam pencapaian kinerja, sehingga organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan keahlian yang cukup handal. Menurut (Hamali, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan dan yang berkontribusi pada ekonomi. Menurut (A. Sanjaya et al., 2019) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Tangkawarouw et al., 2019) sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka perusahaan perlu memberikan pengarahan kepada pegawainya, Selain itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja di tempat kerja seperti fasilitas-fasilitas yang akan membantu pegawai dalam penyelesaian tugasnya. Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, kebersihan dan lain-lain.

Lingkungan kerja bagi pegawai mempunyai kontribusi yang tidak kecil terhadap jalannya operasi kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan pegawai tidak semangat untuk bekerja, susah berkonsentrasi, dan datang terlambat, demikian juga sebaliknya jika lingkungan kerja itu baik maka para pegawai akan semangat bekerja, nyaman saat bekerja, dan mudah untuk berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.

Faktor lain yang mempunyai kontribusi terhadap jalannya operasi kerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam suatu pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaannya dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional bagi pegawai memandang pekerjaannya. Menurut (Susanto, 2019) Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja dan kepuasan kerja, kemampuan kerja juga berkontribusi mengenai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang sehingga memungkinkan seseorang dapat ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Menurut (Malka, 2020) pada dasarnya, kemampuan bekerja sangat besar pengaruhnya terhadap kualitas atau bobot pekerjaan yang dilakukan

seorang pegawai. Hal ini dapat dimaklumi karena kemampuan bekerja memiliki potensi, keterampilan, dan kemungkinan lain yang berbeda, yang tercermin secara fisik dan psikis. kondisi. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, minat, bakat dan pengalaman yang dimiliki agar dapat menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan yang ditempatinya.

PDAM Tirta Kencana Samarinda merupakan suatu Badan Usaha Pemerintah Daerah yang menjalankan penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah dan berkewajiban memberikan pelayanan dasar dalam bidang air bersih kepada masyarakat. Sesuai dengan visinya PDAM Tirta Kencana Samarinda berkomitmen untuk menjadi perusahaan terdepan dalam pelayanan air minum di Kalimantan Timur. Sebagai perusahaan daerah, PDAM Tirta Kencana Samarinda berkomitmen untuk dapat melayani seluruh masyarakat kota Samarinda dalam menyediakan air bersih, Namun PDAM Tirta Kencana Samarinda memiliki keterbatasan cakupan layanan sehingga tidak semua masyarakat kota Samarinda mendapatkan pelayanan air bersih. Beberapa faktor yang menyebabkan hal tersebut seperti keterbatasan produksi air, wilayah yang sulit terjangkau atau masih sepi penduduk sehingga jalur perpipaan tidak ada. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan jasa yang terkemuka tentu memerlukan pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Untuk melihat sejauh mana kualitas pegawai PDAM dapat dilihat dari proses kerjanya dalam kegiatan penyediaan air bersih dikarenakan PDAM berorientasi pada masyarakat dengan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan dengan menyediakan air bersih yang cukup dari segi kualitas, kuantitas maupun kontinuitasnya.

Menghadapi era globalisasi saat ini yang menuntut kinerja pegawai yang masih banyak kendala sehingga dapat menghambat visi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Samarinda. Menurut (Sedarmayanti, 2018b) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu penerangan, tata letak dan kebisingan. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan peneliti pada lingkungan kerja di Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Samarinda masih memerlukan banyak pembenahan. Dengan luas ruang kerja yang kurang memadai dengan jumlah pegawai dalam ruangan, penataan berkas dan arsip kerja yang tidak rapi membuat tata ruang terlihat kurang rapi dan mengurangi rasa nyaman, tata letak yang tidak sesuai sehingga membatasi ruang gerak pegawai, dan kurangnya pencahayaan di beberapa ruangan, selain itu juga kebisingan yang dihasilkan oleh mesin pompa air yang berada di belakang ruang kerja pegawai hal-hal tersebut dapat mengganggu kenyamanan pegawai dan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya.

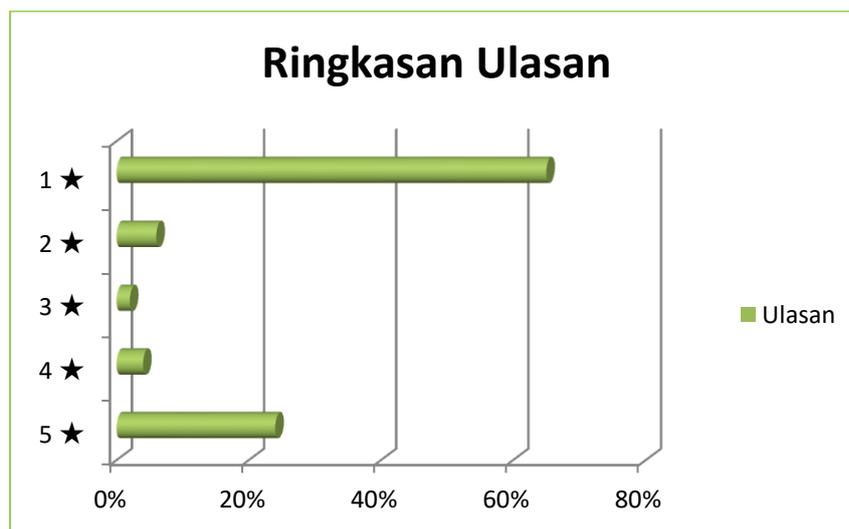
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif memunculkan ketidakpuasan pegawai dalam bekerja sehingga mampu mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain lingkungan kerja kesempatan maju atau peluang peningkatan karir juga merupakan faktor kepuasan kerja pegawai. Menurut (Hamali, 2018) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Menurut hasil wawancara peneliti

dengan beberapa pegawai yaitu adanya keinginan mereka untuk dapat kesempatan maju dalam berkarir tetapi selama kurang lebih 7 tahun bekerja belum adanya kesempatan peningkatan karir tersebut dan pekerjaan yang kurang sesuai harapan pegawai.

Mengenai cakupan pelayanan dari PDAM Tirta Kencana Samarinda. Jumlah penduduk yang terlayani pada tahun 2021 sebanyak 726.347 jiwa atau 73,2% dari jumlah penduduk yang sebanyak 991.886 jiwa. Cakupan layanan tersebut belum mencapai target rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) 2020-2024 sebesar 100%. Cakupan pelayanan yang kurang ini disebabkan salah satunya yaitu dari tingkat kehilangan atau kebocoran air yang meningkat. Tingkat kehilangan air untuk tahun 2021 mencapai 1.125 lt/detik sedangkan tingkat kehilangan air tahun 2020 sebesar 1.092 lt/detik. Dibanding dengan tahun lalu, maka tingkat kebocoran air dalam tahun 2021 mengalami kenaikan.

Kehilangan air atau kebocoran mengalihkan air yang semestinya terdistribusi sampai ke masyarakat, menjadi tidak terjangkau karena terjadinya penurunan tekanan pada aliran distribusi. Masalah kehilangan air di PDAM Tirta Kencana Samarinda tentunya merupakan menurunnya kinerja pegawai pada PDAM Tirta Kencana Samarinda. Kehilangan atau kebocoran air disebabkan karena kesalahan pencatatan atau kesalahan input data, kesalahan ini bisa dilakukan oleh pencatatan meter yang salah menaksir, karena petugas kesulitan mendapatkan angka meter yang sebenarnya. Kesalahan input data oleh operator yang disebabkan penulisan pembaca meter yang tidak jelas dan kurang ketelitian dari operator tersebut. Maka untuk meningkatkan kinerja di PDAM dibutuhkan

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang cukup baik. Kinerja pegawai yang masih belum sesuai harapan, itu bisa terlihat dari masih banyaknya aduan masyarakat terhadap pelayanan PDAM Tirta Kencana Samarinda menjadi dasar perlunya evaluasi.



Gambar 1.1 Ringkasan Ulasan PDAM Tirta Kencana Samarinda

Sumber : Ringkasan Ulasan Google 2022

Terdapat 118 ulasan konsumen PDAM Tirta Kencana Samarinda yang memperlihatkan bahwa hanya 24% konsumen menyatakan sangat baik, sedangkan 4% menyatakan baik, 2% menyatakan cukup baik, 5% menyatakan tidak baik dan 65% menyatakan sangat tidak baik.

Kinerja dengan tingkat hasil yang baik oleh pegawai dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, kepuasan, kemampuan dan masih banyak faktor lain. Disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja yang terpenuhi dan kemampuan kerja para pegawai baik maka akan mendorong tingkat kinerja pegawai yang produktif. Hal ini sejalan dengan bukti empiris yang dilakukan oleh (Suardi, 2020) dengan judul

pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak menyatakan hasil dari kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya penelitian (Tangkawarouw et al., 2019) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah menyatakan hasil dari lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, dari penelitian tersebut penulis berniat untuk menulis sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara individual atau parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda?
- b. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda?

- c. Dari ketiga variabel independen lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja tersebut manakah yang paling berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan diatas, penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.
- c. Untuk mengetahui di antara ketiga variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja tersebut manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan penambahan informasi ilmiah dalam ilmu Administrasi Bisnis khususnya untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja,

kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian-penelitian berikutnya.

- 2) Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang berkepentingan ingin menggunakan hasil penelitian sebagai bahan perbandingan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat dijadikan masukan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan perusahaan dimasa yang akan datang.
- 2) Dapat memberikan pengaruh positif sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan wawasan serta dikembangkan dengan melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Suardi, 2019	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Pegawai	Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
Dinie Anisa Triastuti, 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai
Kevin C. Tangkawang Victor P. K. Lengkong Genita G. Lumintang, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah	1. Lingkungan Kerja 2. Kemampuan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap

			variabel kinerja karyawan
Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa, 2020	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja Pegawai	Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

Sumber : Suardi (2019), Dinie (2018), Kevin, Victor dan Genita (2019), Sandhi dan Satria (2020)

2.2 Teori dan Konsep

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan untuk menghindari penggunaan sumber daya manusia yang berlebihan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan menjamin cadangan tenaga kerja yang cukup terampil. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, peranan manajemen sumber daya manusia sangat penting, karena tanpa manajemen sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan tidak mungkin berjalan. Menurut (Sedarmayanti, 2018a) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakkan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Manusia merupakan penggerak dan pengolah faktor produksi seperti modal, bahan baku, peralatan dan lain-lain. Sumber daya manusia dalam

organisasi sering kali disebut sebagai modal intelektual, karena mampu memberikan ide-ide dalam pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola keterampilan, motivasi, pengembangan, dan sumber daya. Menurut (Hamali, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia diciptakan untuk membangun budaya perusahaan yang tepat, dan mencakup program-program yang mencerminkan dan mendukung nilai-nilai inti perusahaan dan memastikan keberhasilannya.

2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017) menyatakan bahwa, aktivitas SDM adalah bagian paling sentral dari proses manajemen sumber daya manusia dan seperangkat tujuan organisasi. Aktivitas ini berjalan lancar apabila menggunakan fungsi manajemen. Berikut fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian, integrasi, koordinasi dan disiplin pegawai dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan yang memberikan arahan kepada pegawai agar mereka mau bekerja sama secara efektif dan efisien serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengarahan diberikan oleh manajer, yang mengambil kepemimpinan dan mengarahkan pegawai untuk melakukan semua tugas dengan baik. Pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi, dan orientasi untuk memperoleh pegawai yang memenuhi kebutuhan organisasi..

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka mau bekerja sama hingga pensiun.

2.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari kondisi lingkungan, manusia dan lingkungan sangat erat hubungannya. Manusia selalu berusaha untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berbeda, dalam hal ini pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat bekerja, yaitu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam (Ahmad et al., 2019) 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. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja para pegawai dan sebaliknya.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila sumber daya manusia melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Soetjipto dalam (Sihaloho & Siregar, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

2.2.2.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018b) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2018b) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang cukup mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas. Sehingga pekerjaan akan lambat, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Namun kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Yaitu, tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara

Sumber utama adanya udara segar yaitu, adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Rasa sejuk dan segar dari tanaman akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh

telinga. kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak keteraturannya.

7. Bau-bauan

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Warna

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan baik. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang dapat menimbulkan rasa senang dan sedih karena, dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi dan tata Letak

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi

berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

2.2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam suatu pekerjaan atas peranannya dalam organisasi atau perusahaan dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut (L. P. Sinambela & Sinambela, 2019) Kepuasan kerja adalah kesenangan atau ketidaknyamanan yang relatif berbeda dengan keinginan untuk berpikir dan bertindak secara objektif. Kepuasan kerja menunjukkan kecocokan antara harapan individu dan imbalan yang ditawarkan pekerjaan, jadi kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologi dan motivasi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berada pada diri individu tersebut. Menurut (Ghozali, 2017) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut (Nabawi, 2019) Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut (Hasibuan, 2020) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu tentang pekerjaannya, yang tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai sehari-hari, biasanya dalam bentuk reaksi positif di tempat kerja. Kepuasan kerja harus diakui sebagai motivasi untuk bekerja serta faktor yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras. Menurut (Hasibuan, 2020) Kepuasan kerja di tempat kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan dengan menerima pujian atas pekerjaan, penempatan, perlakuan, fasilitas, dan kondisi kerja yang baik. Pegawai yang ingin pekerjaannya dihargai memprioritaskan pekerjaan di atas penghargaan, meskipun penghargaan itu penting.

2.2.3.1 Teori-teori Kepuasan Kerja

Teori-teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Hamali, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah:

- a. *Input*, yaitu nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, bisnis, peralatan pribadi dan jam kerja.
- b. *Outcome*, yaitu semua nilai yang dicapai dan dirasakan pegawai, misalnya upah, ketuhan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau ekspresi diri.

- c. *Comparison Person*, yaitu seorang pegawai dari organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi lain atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d. *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-output* dirasa seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*in-equity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Full Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya pegawai.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh pegawai sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzeberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzeberg adalah faktor pemeliharaan dan faktor permotivasi.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

2.2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap/perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut (Sedarmayanti, 2018a) indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual, dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi, yaitu kegiatan pembinaan yang dilakukan oleh seorang pegawai profesional kepada tingkat pegawai yang berada dibawahnya dalam suatu organisasi atau perusahaan.
3. Lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka pegawai bisa merasa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka pegawai tidak akan merasa aman dan nyaman saat bekerja.

4. Organisasi dan manajemen, organisasi merupakan kumpulan orang yang saling bekerja sama dan berinteraksi satu sama lain serta memiliki peran, tugas dan fungsi penting dalam perkumpulan tersebut. Manajemen ialah mencapai tujuan yang disasar perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Maka bisa diartikan bahwa manajemen organisasi adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan yang memiliki tugas, peran dan fungsinya.
5. Kesempatan maju, yaitu sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh pegawai dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karir di masa yang akan datang.
6. Gaji dan keuntungan finansial lai seperti insentif, yaitu merupakan kompensasi dari organisasi atau perusahaan kepada pekerja dalam kurun waktu yang sama.
7. Rekan kerja, yaitu sesama pegawai yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya. Rekan kerja dalam suatu tim dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
8. Kondisi pekerjaan, yaitu kondisi yang dirasakan pegawai di tempat pegawai bekerja.

2.2.4 Kemampuan Kerja

kemampuan kerja merupakan kemampuan individu yang dimiliki setiap pegawai, dan keterampilan yang dimiliki setiap pegawai berbeda-beda. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memiliki pegawai dengan keterampilan kerja

yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut (Malka, 2020) Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Kemampuan juga merupakan aspek perilaku dari keahlian yang dimiliki seseorang, atau keunggulan seseorang yang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk memecahkan suatu masalah. Kemampuan untuk bekerja dengan cara yang disesuaikan dengan tugas dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Jika kapasitas kerja tidak sesuai dengan tugas yang ditetapkan, maka akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kemampuan adalah potensi orang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan hendaknya didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Ghozali, 2017) Kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan. Menurut (Arif et al., 2020) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2.2.4.1 Indikator-indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan keunggulan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan. Menurut (Sedarmayanti, 2018a) indikator-indikator kemampuan kerja sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu pengetahuan yang dimiliki yang bersifat umum berhubungan dengan tugas dan jabatannya.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah penguasaan yang membantu performa pegawai menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Keterampilan membantu suasana bekerja di kantor menjadi lebih positif, efisien dan efektif. Tingkat kemungkinan sebuah perusahaan menjadi sukses akan semakin tinggi dengan adanya pegawai yang memiliki keterampilan yang baik.

3. Sikap

Sikap merupakan kondisi mental seseorang terhadap suatu objek yang berhubungan dengan tugas jabatannya, misal: disiplin, komunikasi, bersifat positif, bersikap melayani, bersifat efisien, dan sikap perilaku yang dibutuhkan dalam mendukung pelaksanaan tugas/pekerjaan secara efektif.

2.2.5 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki tingkat motivasi dan kemampuan tertentu. Motivasi dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa dan bagaimana melakukannya. Pencapaian adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh seorang perusahaan sebagai kinerja pekerjaan yang sesuai dengan peran dan organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Menurut (Wibowo, 2017) kinerja merupakan suatu

proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja namun, hasil kerja pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma dan etika. Menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan secara kualitas, maupun kuantitas. Suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya maka organisasi tersebut akan mendapatkan banyak keuntungan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

2.2.5.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Amstrong dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) adalah sebagai berikut :

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi komitmen, dan lain-lain.

2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang berkaitan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.2.5.2 Indikator-indikator Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan. Menurut Robbins dalam (Sopiah & Sangadji, 2018) ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas

Kualita kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dari kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Komitmen merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

H_2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

H_3 : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada

Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

H_0 : Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

H_4 : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

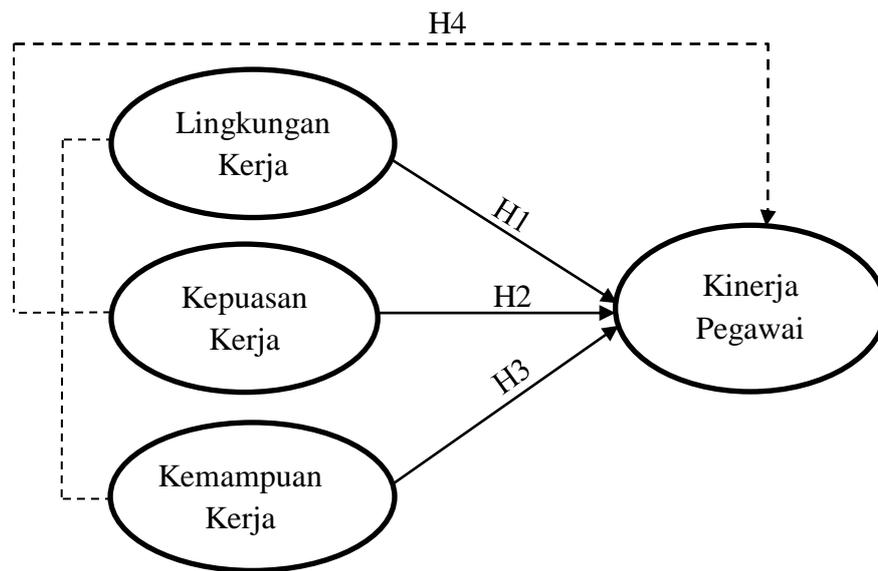
H_0 : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

:Di antara masing-masing variabel independen (lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja) secara parsial terdapat variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

2.4 Definisi Konseptual

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kemampuan merupakan suatu dimensi perilaku keahlian yang dimiliki seseorang atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kinerja dapat dipandang

sebagai proses maupun hasil pekerjaan, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan secara kualitas, maupun kuantitas. Model Konseptual yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



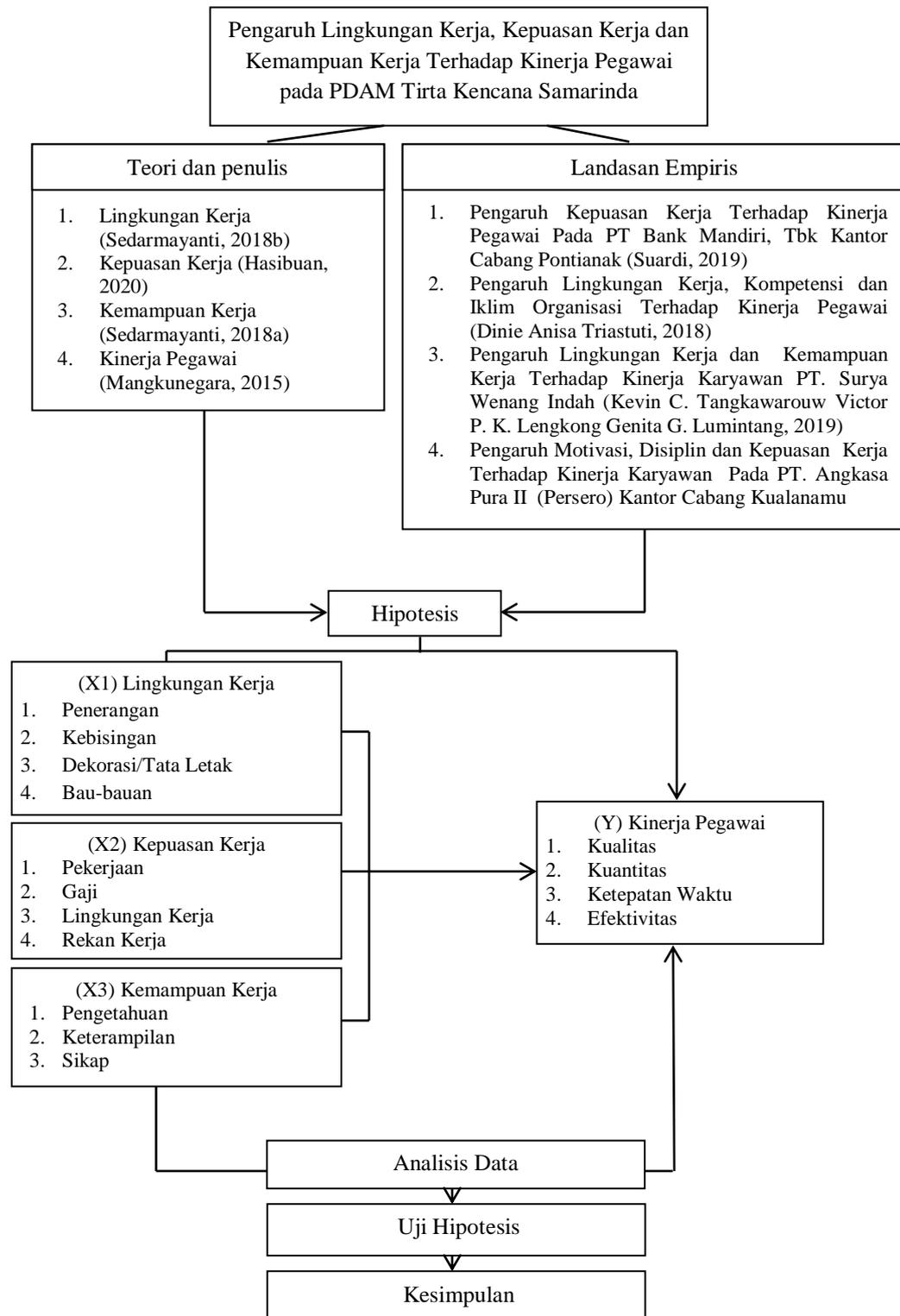
Gambar 2.1 Model Konseptual

Keterangan :

————> Pengaruh Variabel Secara Parsial

- - - - -> Pengaruh Variabel Secara Simultan

2.5 Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif yang dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji dan melihat pengaruh antara lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PDAM Tirta Kencana Samarinda. Menurut Juliandi dalam (S. Sanjaya, 2015) penelitian kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau pengaruh dengan variabel lainnya atau apakah suatu variabel menjadi penyebab variabel lainnya.

Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam peneliti ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan ruang lingkup pengukuran variabel dalam penelitian (Suraya et al., 2021). Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut (Siyoto & Sodik, 2015). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung pegawai PDAM Tirta Kencana. Kepuasan kerja merupakan kepuasan yang dinikmati oleh pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kemampuan

Kerja adalah kapasitas yang dimiliki pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda untuk melakukan beragam pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	Lingkungan Kerja (X1)	1. Penerangan	1. Penerangan ruangan terhadap aktivitas 2. Intensitas cahaya pada fisik
		2. Kebisingan	1. Suara alat kerja tidak mengganggu 2. Kebisingan mempengaruhi fokus kerja
		3. Dekorasi/Tata Letak	1. Ruangan yang rapi 2. Ruangan kerja tidak nyaman
		4. Bau-bauan	1. Bau ruangan tidak mengganggu 2. Bau ruangan membuat nyaman
2	Kepuasan Kerja (X2)	1. Pekerjaan	1. Sesuai dengan harapan 2. Fasilitas penunjang
		2. Gaji	1. Penghasilan berdasarkan tanggung jawab 2. Penghasilan mencukupi kebutuhan hidup
		3. Rekan Kerja	1. Dapat menciptakan suasana harmonis 2. Memberikan solusi kerja
		4. Lingkungan Kerja	1. Temperatur suhu udara 2. Keamanan dalam perusahaan
3	Kemampuan Kerja (X3)	1. Pengetahuan	1. Sesuai bidang keilmuan 2. Kemampuan menguasai pekerjaan
		2. Keterampilan	1. Ketelitian kerja pegawai 2. Berpikir cepat dalam bekerja
		3. Sikap	1. Bekerja dengan baik 2. Cepat beradaptasi
4	Kinerja	1. Kualitas	1. Tepat waktu terhadap sistem

Pegawai (Y)		kerja
		2. Perencanaan perusahaan
	2. Kuantitas	1. Pencapaian target kerja 2. Jumlah kerja dalam satu periode
	3. Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan tugas 2. Pemberian pelayanan kerja
	4. Efektivitas	1. Pencapaian kinerja pegawai 2. Kontribusi terhadap pencapaian perusahaan

Sumber : (Sedarmayanti, 2018b), (Hamali, 2018), (Sedarmayanti, 2018a), (Sopiah & Sangadji, 2018),

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang dijadikan sumber data penelitian adalah pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda yang berjumlah 145 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasinya. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *sampling purposive*. Menurut (Sugiyono, 2013) *Non probability sampling*

merupakan teknik menarik sampling dimana tidak memberikan peluang ataupun kesempatan serupa untuk setiap unsur ataupun anggota populasi dalam memilih untuk dijadikan sampel. *Sampling purposive* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Menurut (Sugiyono, 2019) *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Kencana Samarinda. Dalam menetapkan sampel pada penelitian ini didasarkan pada kriteria yaitu :

1. Minimal lama bekerja yaitu lebih dari 3 tahun
2. Pegawai tetap pada PDAM Tirta Kencana Samarinda

Berdasarkan kriteria diatas maka populasi yang dapat dijadikan sampel sebesar 125 pegawai kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam suatu penelitian ilmiah metode pengumpulan data sangat penting untuk menjawab permasalahan dalam penelitian sehingga kesimpulan yang diambil adalah benar. Penelitian ini pengumpulan data yang digunakan yaitu:

3.4.1 Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara percakapan langsung antara narasumber dan pewawancara. Menurut (Tersiana, 2018) wawancara merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh informasi yang

tepat dan mendalam dari narasumber yang terpercaya tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Metode Angket / Kuesioner

Menurut (Tersiana, 2018) kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan untuk diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan penilaian prestasi kerja terhadap promosi jabatan pada PDAM Tirta Kencana Samarinda. Daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan opsi jawaban 1 - 5 untuk mendapat data dan diberi skor.

3.4.3 Kepustakaan

Kepustakaan adalah pengumpulan data teoritis yang bersangkutan dengan penelitian ini, dengan cara menelaah literatur-literatur dan bahan pustaka lainnya yang berhubungan dan dapat menunjang peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

3.5 Alat Pengukuran Data

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Variabel dalam penelitian ini akan diberi bobot sesuai dengan skornya masing-masing. Menurut (Sugiyono, 2013) jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Berikut penjelasan secara rinci mengenai penggunaan skor dengan skala likert:

Keterangan:

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Netral (N) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Skala likert merupakan pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang variabel-variabel penelitian (Sugiyono, 2013).

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2013) analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Data diolah dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 25.

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson*. Signifikansi korelasi *pearson* yang dipakai penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari

0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid namun apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (Tersiana, 2018). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah *One Shot* atau pengukuran sekali saja, dimana pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Reliabilitas diukur dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>0,60$ jika nilai *Cronbach Alpha* $<0,60$ maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji residual dari model regresi yang telah dibuat berdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik memiliki distribusi residual yang normal atau mendekati normal (Utama, 2016). Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* $>0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bermaksud guna menghitung koefisien korelasi ganda dimana setelahnya membandingkan terhadap koefisien korelasi di antara variabel independen ataupun bebas. Disamping itu uji multikolinearitas bertujuan

guna melihat kesalahan standar estimasi model yang terjadi dalam penelitian. Multikolinearitas dapat dikatakan tidak memiliki masalah apabila nilai VIF <10 ataupun nilai *Tolerance* > 0,1 serta hal ini pun berlaku sebaliknya.

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud guna menguji ada atau tidaknya penyimpangan heteroskedastisitas pada penelitian, yang mana heteroskedastisitas adalah varian variabel dari residual yang tidak mempunyai kesesuaian terhadap model regresi. Dapat dikatakan tidak terjadi masalah apabila nilai signifikansinya > 0,05 serta berlaku sebaliknya.

3.6.3 Alat Analisis Data

Setelah seluruh data terkumpul maka kemudian mengolah data tersebut. Data yang terkumpul selanjutnya diolah dengan program *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 25.

3.6.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda digunakan peneliti untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi yang akan dihitung

X₁ = Lingkungan Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Kemampuan Kerja

Rumus analisis regresi berganda menurut (Sugiyono, 2019)

3.6.4.1 Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan guna mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Korelasi adalah angka dimana mengungkapkan arah serta kuatnya hubungan di antara dua variabel ataupun lebih yang dinyatakan pada bentuk hubungan positif ataupun negatif. Kuatnya hubungan antar variabel dikatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 serta koefisien korelasi negatif terbesar = -1 serta yang terkecil ialah 0. Apabila hubungan di antara dua variabel ataupun lebih mempunyai koefisien korelasi =1 ataupun -1, dimana hubungan tersebut dinyatakan sempurna.

3.6.4.2 Uji Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengetahui besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen yang dapat ditunjukkan dalam SPSS. Nilai koefisien determinasi berkisar 0 sampai 1, jika nilai r^2 kecil maka kemampuan variabel dependen sangat terbatas.

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara individual atau parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel

independen berpengaruh signifikan secara individual atau parsial terhadap variabel dependen.

3.6.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $<0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

3.6.5.3 Uji Dominan

Uji dominan dilakukan untuk mencari variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen, jika dibandingkan dengan beberapa variabel independen lainnya. Untuk mengetahui variabel dominan ini dapat diketahui dengan melihat nilai koefisien beta serta dari nilai t hitung yang paling besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Profil Perusahaan

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Samarinda adalah suatu Badan Usaha Pemerintah Daerah dibidang pelayanan air bersih. Lokasi PDAM Tirta Kencana Samarinda terletak pada Jl. Tirta Kencana No.1 Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Berawal pada tahun 1932, dimana Pemerintah Hindia Belanda membangun satu sistem pengolahan air minum dan satu intake dengan kapasitas 10 l/det. Kemudian pada tahun 1974 dibentuklah sebuah perusahaan Daerah berdasarkan peraturan Daerah Kotamadya Samarinda No. 13 Tahun 1974 tanggal 13 April 1974 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Daerah Kotamadya Tingkat II Samarinda.

Tahun 1932 dibangun Intake kapasitas 10 l/det peninggalan Belanda yang berlokasi di Jl. Tirta Kencana (cikal bakal IPA Unit Tirta Kencana saat ini) Tahun 1975-1985 : Cipta Karta merehabilitasi Intake Teluk Lerong, membangun Instalasi Pengolahan dengan kapasitas 50l/det dan rehabilitasi IPA peninggalan Belanda 20l/det. Tahun 1986-1995 : Peningkatan kapasitas IPA Tirta Kencana dari total 160 l/det menjadi 360 l/det. Tahun 1996-2002 total kapasitas pada tahun ini yaitu 897,5 l/det. Tahun 2003-2011: Pembangunan IPA Bendang dengan sistem Build Operating & Transfer (BOT) dengan kapasitas 400 l/det, dan pembangunan IPA Gunung Lipan 200 l/det. Tahun 2011 : Pembangunan IPA Loa Bakung 250 l/det bantuan dari pemerintah Kota Samarinda. Pembangunan dan

pengembangan terus dilakukan hingga saat ini memiliki 14 (empat belas) unit SPAM dengan total kapasitas produksi 2.594,78 l/det.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi Perusahaan Umum Daerah Terdepan Dalam Pelayanan Air Minum di Kalimantan Timur.

2. Misi

- a. Mewujudkan Karyawan yang Unggul, Berintegritas dan Sejahtera
- b. Mewujudkan Tata Kelola Perusahaan yang Sehat dan Berbasis Teknologi
- c. Mewujudkan Penyediaan Air Minum yang Sesuai Standar Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

PDAM Tirta Kencana Samarinda memiliki struktur organisasi yang dapat diuraikan sebagai berikut

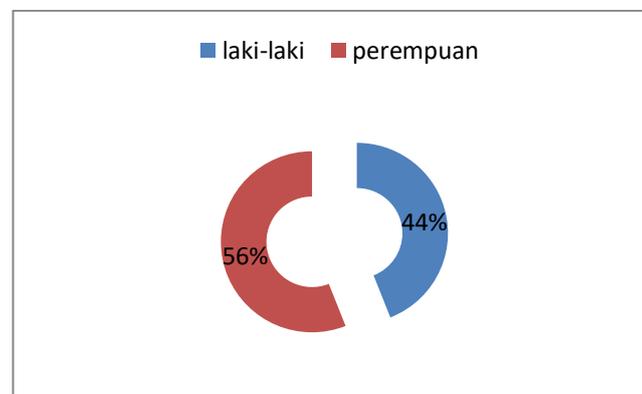
4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

Bagian ini menyajikan informasi mengenai gambaran secara umum identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :



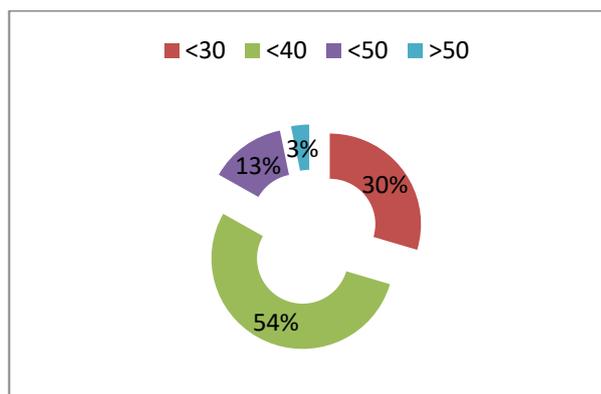
Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden paling banyak adalah perempuan yaitu 56% sedangkan laki sebanyak 44%. Dengan hasil data yang diperoleh maka sebagian besar pegawai tetap pada PDAM Tirta Kencana Samarinda adalah berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Adapun karakter responden berdasarkan usia sebagai berikut :



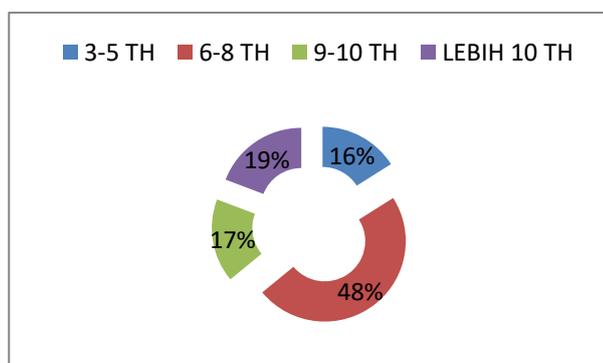
Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan gambar di atas data responden di atas dapat diartikan sebagian besar pegawai masih dalam usia produktif untuk menjalankan aktifitas, yang diperoleh untuk usia responden paling banyak yang berusia <40 tahun sebanyak 54%, yang berusia <30 tahun sebanyak 30%, yang berusia <50 tahun sebanyak 13%, dan yang berusia >50 tahun ada 3%. Dengan demikian jumlah responden dari pegawai kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda lebih besar adalah yang berusia <40 tahun.

3. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Adapun karakter responden berdasarkan lama bekerja sebagai berikut :



Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak adalah 6-8 tahun yaitu sebanyak 48%, responden yang bekerja lebih 10 tahun sebanyak 19%, sedangkan responden yang bekerja 9-10 tahun sebanyak 17%, dan untuk responden yang lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 16%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini adalah penjelasan mengenai distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel. Variabel bebas atau *independent* yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kemampuan Kerja (X3), sedangkan untuk variabel terikat atau *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

1. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Distribusi hasil kuesioner variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	28	22,4	69	55,2	28	22,4	0	0	0	0	S
X1.2	47	37,6	59	47,2	18	14,4	1	0,8	0	0	S
X1.3	28	22,4	56	44,8	28	22,4	10	8	3	2,4	S
X1.4	45	36	55	44	16	12,8	6	4,8	3	2,4	S
X1.5	16	12,8	69	55,2	20	16	13	10,4	7	5,6	S
X1.6	16	12,8	67	53,6	32	25,6	3	2,4	7	5,6	S
X1.7	49	39,2	60	48	15	12	0	0	1	0,8	S
X1.8	54	43,2	52	41,6	17	13,6	0	0	0	0	SS

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

- a. Item pernyataan X1.1 (Penerangan yang ada di ruangan kerja sesuai kebutuhan untuk mendukung aktivitas pekerjaan saya) memperlihatkan bahwa 28 responden atau 22,4% dari total responden menyatakan netral,

69 responden atau 55,2% menyatakan setuju dan 28 responden atau 22,4% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa penerangan ruangan kerja sesuai dengan kebutuhan yang mendukung aktivitas pekerjaan.

- b. Item pernyataan X1.2 (Intensitas cahaya yang diterima berpengaruh pada lelah tidaknya mata saya sehingga mempengaruhi fisik saya) memperlihatkan bahwa 1 responden atau 0,8% menyatakan tidak setuju, 18 responden atau 14,4% menyatakan netral, 59 responden atau 47,2% menyatakan setuju dan 47 responden atau 37,6% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa intensitas cahaya yang diterima berpengaruh pada lelah tidaknya mata.
- c. Item pernyataan X1.3 (Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya) memperlihatkan bahwa 3 responden atau 2,4% menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden atau 8% menyatakan tidak setuju, 28 responden atau 22,4% menyatakan netral, 56 responden atau 44,8% menyatakan setuju dan 28 responden atau 22,4% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa suara alat kerja tidak mengganggu aktivitas kerja pegawai.
- d. Item pernyataan X1.4 (Kebisingan di ruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya) memperlihatkan bahwa 3 responden atau 2,4% menyatakan sangat tidak setuju, 6 responden atau 4,8% menyatakan tidak setuju, 16 responden atau 12,8% menyatakan netral, 55 responden atau 44% menyatakan setuju dan 45 responden atau 36% menyatakan

sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa kebisingan di ruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan.

- e. Item pernyataan X1.5 (Tata ruangan di tempat kerja saya sangat rapi) memperlihatkan 7 responden atau 5,6% menyatakan sangat tidak setuju, 13 responden atau 10,4% menyatakan tidak setuju, 20 responden atau 16% menyatakan netral, 69 responden atau 55,2% menyatakan setuju dan 16 responden atau 12,8% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa tata ruangan di tempat kerja sangat rapi.
- f. Item pernyataan X1.6 (Tata ruangan di tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja) memperlihatkan 7 responden atau 5,6% menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju, 32 responden atau 25,6% menyatakan netral, 67 responden atau 53,6% menyatakan setuju dan 16 responden atau 12,8% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa tata ruangan kerja membuat pegawai nyaman dalam bekerja)
- g. Item X1.7 (Bau di ruangan tempat kerja saya tidak mengganggu) memperlihatkan 1 responden atau 0,8% menyatakan sangat tidak setuju, 15 responden atau 12% menyatakan netral, 60 responden atau 48% menyatakan setuju dan 49 responden atau 39,2% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan setuju bahwa bau di ruangan kerja tidak mengganggu pegawai.

h. Item X.1.8 (Bau di ruangan tempat kerja saya membuat suasana jadi nyaman) memperlihatkan 17 responden atau 13,6% menyatakan netral, 52 responden atau 41,6% menyatakan setuju dan 54 responden atau 43,2% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju bahwa bau di ruangan kerja membuat suasana menjadi nyaman.

2. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Distribusi hasil kuesioner variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	37	29,6	51	40,8	30	24	5	4	2	1,6	S
X2.2	17	13,6	70	56	20	16	12	9,6	6	4,8	S
X2.3	17	13,6	72	57,6	30	24	1	0,8	5	4	S
X2.4	18	14,4	60	48	32	25,6	10	8	5	4	S
X2.5	7	5,6	36	28,8	48	38,4	30	24	4	3,2	N
X2.6	18	14,4	80	64	18	14,4	7	5,6	2	1,6	S
X2.7	55	44	52	41,6	18	14,4	0	0	0	0	SS
X2.8	53	42,4	58	46,4	14	11,2	0	0	0	0	S

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

a. Item pernyataan X2.1 (Saya senang dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya sendiri) memperlihatkan 2 responden atau 1,6% menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden atau 4% menyatakan tidak setuju, 30 responden atau 24% menyatakan netral, 51 responden atau 40,8% menyatakan setuju dan 37 responden atau 29,6% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa senang dengan pekerjaan karena sesuai dengan harapan.

- b. Item pernyataan X2.2 (Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan) memperlihatkan 6 responden atau 4,8% menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden atau 9,6% menyatakan tidak setuju, 20 responden atau 16% menyatakan netral, 70 responden atau 56% menyatakan setuju dan 17 responden atau 13,6% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa senang karena pekerjaan didukung dengan fasilitas dari perusahaan.
- c. Item pernyataan X2.3 (Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya) memperlihatkan 5 responden atau 4% menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 0,8% menyatakan tidak setuju, 30 responden atau 24% menyatakan netral, 72 responden atau 57,6% menyatakan setuju dan 17 responden atau 13,6% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa menerima gaji yang cukup dan sesuai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.
- d. Item pernyataan X2.4 (Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari) memperlihatkan 5 responden atau 4% menyatakan sangat tidak setuju, 10 responden atau 8% menyatakan tidak setuju, 32 responden atau 25,6% menyatakan netral, 60 responden atau 48% menyatakan setuju dan 18 responden atau 14,4% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan dapat mencukupi kebutuhan hidup.

- e. Item pernyataan X2.5 (Temperatur suhu udara yang ada di lingkungan kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya) memperlihatkan 4 responden atau 3,2% menyatakan sangat tidak setuju, 30 responden atau 24% menyatakan tidak setuju, 48 responden atau 38,4% menyatakan netral, 36 responden atau 28,8% menyatakan setuju dan 7 responden atau 5,6% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden netral bahwa temperatur suhu udara di lingkungan kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.
- f. Item pernyataan X2.6 (Keamanan di lingkungan kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan sangat nyaman) memperlihatkan 2 responden atau 1,6% menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden atau 5,6% menyatakan tidak setuju, 18 responden atau 14,4% menyatakan netral, 80 responden atau 64% menyatakan setuju dan 18 responden atau 14,4% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa keamanan lingkungan kerja mampu membuat nyaman dalam bekerja.
- g. Item pernyataan X2.7 (Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya) memperlihatkan 18 responden atau 14,4% menyatakan netral, 52 responden atau 41,6% menyatakan setuju dan 55 responden atau 44% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden menyatakan sangat setuju senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana yang harmonis.

h. Item pernyataan X2.8 (Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja) memperlihatkan 14 responden atau 11,2% menyatakan netral, 58 responden atau 46,4% menyatakan setuju dan 53 responden atau 42,4% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah.

3. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja (X3)

Distribusi hasil kuesioner variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan Kerja (X3)

Item	SS		S		N		TS		STS		Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	30	24	86	68,8	8	6,4	1	0,8	0	0	S
X3.2	27	21,6	69	55,2	29	23,2	0	0	0	0	S
X3.3	20	16	60	48	45	36	0	0	0	0	S
X3.4	12	9,6	68	54,4	44	35,2	1	0,8	0	0	S
X3.5	31	24,8	73	58,4	21	16,8	0	0	0	0	S
X3.6	23	18,4	72	57,6	30	24	0	0	0	0	S

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

- a. Item pernyataan X3.1 (Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan) memperlihatkan 1 responden atau 0,8% menyatakan tidak setuju, 8 responden atau 6,4% menyatakan netral, 86 responden atau 68,8% menyatakan setuju dan 30 responden 24% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa ilmu yang dimiliki memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan.
- b. Item pernyataan X3.2 (Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan) memperlihatkan 29 responden atau 23,4%

menyatakan netral, 69 responden atau 55,2% menyatakan setuju dan 27 responden 21,6% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.

- c. Item pernyataan X3.3 (Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan) memperlihatkan 45 responden atau 36% menyatakan netral, 60 responden atau 48% menyatakan setuju, dan 20 responden atau 16% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa ilmu yang dimiliki pegawai memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan.
- d. Item pernyataan X3.4 (Saya berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan) memperlihatkan 1 responden atau 0,8% menyatakan tidak setuju, 44 responden atau 35,2% menyatakan netral, 68 responden atau 54,4% menyatakan setuju dan 12 responden atau 9,6% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.
- e. Item pernyataan X3.5 (Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama) memperlihatkan 21 responden atau 16,8% menyatakan netral, 73 responden atau 58,4% menyatakan setuju dan 31 responden atau 24,8% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama.

f. Item pernyataan X3.6 (Saya cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja) memperlihatkan 30 responden atau 24% menyatakan netral, 72 responden atau 57,6% menyatakan setuju dan 23 responden atau 18,4% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai cepat beradaptasi dan berinteraksi dengan lingkungan kerja.

4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Distribusi hasil kuesioner variabel kemampuan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja pegawai (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	20	16	61	48,8	40	32	4	3,2	0	0	S
Y.2	15	12	62	49,6	39	31,2	3	2,4	6	4,8	S
Y.3	23	18,4	72	57,6	30	24	0	0	0	0	S
Y.4	13	10,4	69	55,2	39	31,2	4	3,2	0	0	S
Y.5	21	16,8	66	52,8	38	30,4	0	0	0	0	S
Y.6	15	12	70	56	38	30,4	2	1,6	0	0	S
Y.7	30	24	82	65,6	13	10,4	0	0	0	0	S
Y.8	39	31,2	73	58,4	13	10,4	0	0	0	0	S

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

a. Item pernyataan Y.1 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan sistem kerja di perusahaan) memperlihatkan 4 responden atau 3,2% menyatakan tidak setuju, 40 responden atau 32% menyatakan netral, 61 responden atau 48,8% menyatakan setuju dan 20 responden menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan sistem kerja perusahaan.

- b. Item pernyataan Y.2 (Saya memahami dengan baik perencanaan perusahaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti) ini memperlihatkan 6 responden atau 4,8% menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden atau 2,4% menyatakan tidak setuju, 39 responden atau 31,2% menyatakan netral, 62 responden atau 49,6% menyatakan setuju dan 15 responden menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai memahami dengan baik perencanaan perusahaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.
- c. Item pernyataan Y.3 (Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan) ini memperlihatkan 30 responden atau 24% menyatakan netral, 72 responden atau 57,6% menyatakan setuju dan 23 responden atau 18,4% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Item pernyataan Y.4 (Kuantitas atas jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode telah mencapai ketentuan target Perusahaan) ini memperlihatkan 4 responden atau 3,2% menyatakan tidak setuju, 39 responden atau 31,2% menyatakan netral, 69 responden atau 55,2% menyatakan setuju dan 13 responden atau 10,4% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa kuantitas atas jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode telah mencapai target perusahaan.

- e. Item pernyataan Y.5 (Saya menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun pekerjaan yang diberikan banyak) ini memperlihatkan 38 responden atau 30,4% menyatakan netral, 66 responden atau 52,8% menyatakan setuju dan 21 responden atau 16,8% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa pegawai menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun pekerjaan yang diberikan banyak.
- f. Item pernyataan Y.6 (Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja terselesaikan dengan cepat) ini memperlihatkan 2 responden atau 1,6% menyatakan tidak setuju, 38 responden atau 30,4% menyatakan netral, 70 responden atau 56% menyatakan setuju dan 15 responden atau 12% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja terselesaikan dengan cepat.
- g. Item pernyataan Y.7 (Saya berusaha mencapai pencapaian kinerja saya) ini memperlihatkan 13 responden atau 10,4% menyatakan netral, 82 responden atau 65,6% menyatakan setuju dan 30 responden atau 24% menyatakan sangat setuju ini menunjukkan mayoritas responden setuju bahwa pegawai berusaha mencapai pencapaian kinerja.
- h. Item pernyataan Y.8 (Saya berusaha berkontribusi secara penuh terhadap pencapaian perusahaan) ini memperlihatkan 13 responden atau 10,4% menyatakan netral, 73 responden atau 58,4% menyatakan setuju dan 39 responden atau 31,2% menyatakan sangat setuju. Ini menunjukkan

mayoritas responden setuju bahwa pegawai berusaha berkontribusi secara penuh terhadap pencapaian perusahaan.

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Indikator dalam kuesioner dapat dikatakan valid apabila nilai r hitung hasilnya lebih besar dari r tabel, seperti yang tertera pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,275	0,176	Valid
	X1.2	0,517		Valid
	X1.3	0,435		Valid
	X1.4	0,522		Valid
	X1.5	0,725		Valid
	X1.6	0,728		Valid
	X1.7	0,626		Valid
	X1.8	0,572		Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,504	0,176	Valid
	X2.2	0,701		Valid
	X2.3	0,794		Valid
	X2.4	0,826		Valid
	X2.5	0,619		Valid
	X2.6	0,638		Valid
	X2.7	0,405		Valid
	X2.8	0,336		Valid
Kemampuan Kerja (X3)	X3.1	0,516	0,176	Valid
	X3.2	0,716		Valid
	X3.3	0,668		Valid
	X3.4	0,753		Valid
	X3.5	0,635		Valid
	X3.6	0,561		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,531	0,176	Valid
	Y.2	0,385		Valid
	Y.3	0,664		Valid
	Y.4	0,696		Valid
	Y.5	0,554		Valid
	Y.6	0,649		Valid
	Y.7	0,662		Valid
	Y.8	0,629		Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Pada Tabel 4.5 di atas terlihat seluruh pernyataan valid, dikarenakan seluruh nilai r hitung $>$ r Tabel (0,176) sehingga dapat disimpulkan seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai pada kuesioner dalam penelitian ini valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas ditentukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha, jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0.6 maka item dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,676	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,763		Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	0,717		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,718		Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Pada Tabel 4.6 diketahui koefisien *Cronbach Alpha* pernyataan variabel lingkungan kerja sebesar $0,676 > 0,6$. Pada pernyataan variabel kepuasan kerja diketahui koefisien *Cronbach Alpha* sebesar $0,763 > 0,6$. Pada pernyataan variabel kemampuan kerja diketahui koefisien *cronbach alpha* sebesar $0,717 > 0,6$. Pada pernyataan variabel Kinerja Pegawai diketahui koefisien *Cronbach Alpha* sebesar $0,718 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pada semua pernyataan pada penelitian ini adalah reliabel dan dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

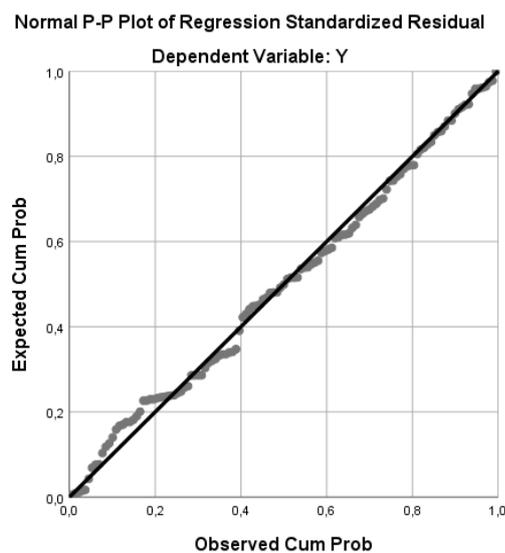
4.5 Uji Asumsi Klasik

Setelah dilakukan analisis instrumen, dilakukan juga pengujian asumsi

klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan autokorelasi.

4.5.1 Uji Normalitas

Normalitas dapat dideteksi dengan 2 cara yaitu dengan uji grafik dan statistik. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji grafik yaitu menggunakan uji *Probability Plot* yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.5 Hasil Uji *Probability Plot* Normalitas

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Pada gambar 4.5 terlihat bahwa sebaran titik berada di sekitar garis dialog, yang berarti data tersebut berdistribusi normal sehingga model regresi dapat dipakai untuk prediksi probability berdasarkan masukan variabel independen.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas

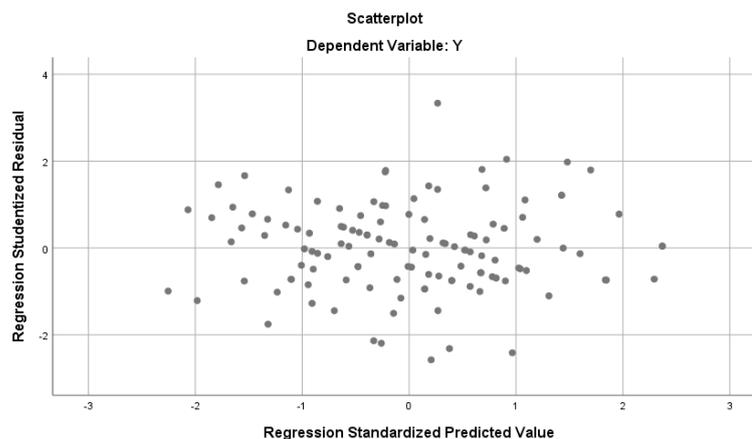
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	8,563	2,607		3,284	,001		
Lingkungan Kerja	,227	,101	,264	2,253	,026	,361	2,769
Kepuasan Kerja	,073	,080	,096	,912	,364	,446	2,240
Kemampuan Kerja	,550	,108	,424	5,071	,000	,708	1,412

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Sesuai dengan tabel 4.7 menunjukkan Berdasarkan nilai VIF Variabel X1 (lingkungan kerja) yaitu ($2,769 < 10,00$) demikian pula nilai *tolerance* nya yaitu ($0,361 > 0,10$). Untuk variabel X2 (kepuasan kerja) nilai VIF nya yaitu ($2,240 < 10,00$) demikian pula nilai *tolerance* nya yaitu ($0,446 > 0,10$). Untuk variabel X3 (kemampuan kerja) nilai VIF nya $1,412 < 10,00$ dan nilai *tolerance* nya $0,708 > 0,10$. Artinya bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara sesama variabel independen dalam penelitian ini sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan karena telah memenuhi syarat pengujian asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.6 Hasil Uji *Scatter Plot* Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan gambar 4.6 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola dan menyebar di bawah dan atas pada sumbu Y, yang berarti tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel independen lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja.

4.6 Uji Regresi Linear Berganda

4.6.1 Persamaan Regresi

Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8,563	2,607			3,284	,001
Lingkungan Kerja	,227	,101	,264		2,253	,026
Kepuasan Kerja	,073	,080	,096		,912	,364
Kemampuan Kerja	,550	,108	,424		5,071	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan menggunakan sistem komputerisasi dengan program SPSS versi 25, bahwa nilai koefisien variabel bebas atau nilai beta dari masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut : konstanta sebesar 8,563, lingkungan kerja (X1) sebesar 0,227, kepuasan kerja (X2) sebesar 0,073 dan kemampuan kerja sebesar 0,550. Sehingga model persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 8,563 + 0,227 (X1) + 0,073 (X2) + 0,550 (X3)$$

Hasil 8,563 menunjukkan bahwa bila nilai lingkungan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) tidak mengalami perubahan atau tetap atau bernilai 0 (Nol) maka tingkat kinerja pegawai yang terjadi pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda sebesar 8,563. lingkungan kerja (X1), mempunyai pengaruh positif yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,227. kepuasan kerja (X2), mempunyai pengaruh positif yang dapat diartikan kepuasan kerja dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,073. kemampuan kerja (X3), mempunyai pengaruh positif yang dapat diartikan kemampuan kerja dapat menurunkan atau meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,550.

4.6.2 Uji Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,401	,387	2,531
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Menurut Tabel 4.13 terlihat bahwa besarnya nilai R (korelasi) atau tingkat hubungan antar variabel bebas dan terikat adalah sebesar 0,634 berkedudukan antara 0,60 - 0,75 (masuk kategori kuat) artinya variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja berkorelasi kuat dengan variabel kinerja pegawai.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (r²)

Dapat diketahui bahwa nilai R Square 0,401 yang artinya variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja sebesar 40,1%. Sedangkan sisanya sebesar 59,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji F

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	519,621	3	173,207	27,043	,000 ^b
	Residual	774,987	121	6,405		
	Total	1294,608	124			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant),Kemampuan Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 125 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 4, sehingga diperoleh $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$; $df_2 = nk = 125 - 4 = 121$, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,68$. Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh $F_{hitung} (27,043) > F_{tabel} (2,68)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja,kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

4.7.2 Uji T

Tabel 4.11 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
	B	Std. Error	Beta	T		
1	(Constant)	8,563	2,607		3,284	,001
	Lingkungan Kerja	,227	,101	,264	2,253	,026
	Kepuasan Kerja	,073	,080	,096	,912	,364
	Kemampuan Kerja	,550	,108	,424	5,071	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

4.7.2.1 Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang didapat nilai Sig (0,026) < α (0.05) dan dengan melihat nilai $n-k = 125-4 = 121$ nilai t hitung = 2,253 > t tabel = 1,979 maka secara parsial berpengaruh signifikan, diputuskan menolak H_0 dan menerima H_1 . Jadi, ada pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

4.7.2.2 Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang didapat nilai Sig (0,364) > α (0.05) dan dengan melihat nilai $n-k = 125-4 = 121$ nilai t hitung = 0,912 < t tabel = 1,979 maka secara parsial tidak berpengaruh signifikan, diputuskan menolak H_2 dan menerima H_0 . Jadi, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

4.7.2.3 Kemampuan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang didapat nilai Sig (0,000) < α (0.05) dan dengan melihat nilai $n-k = 125-4 = 121$ nilai t hitung = 5,071 > t tabel = 1,979 maka secara parsial berpengaruh signifikan, diputuskan menolak H_0 dan

menerima H_3 . Jadi, ada pengaruh signifikan secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda. Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

4.7.3 Uji Dominan

Tabel 4.12 Hasil Uji Dominan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B		Beta		
1 (Constant)	8,563	2,607		3,284	,001
Lingkungan Kerja	,227	,101	,264	2,253	,026
Kepuasan Kerja	,073	,080	,096	,912	,364
Kemampuan Kerja	,550	,108	,424	5,071	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat pada kolom *standardizer coefficients* Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja, maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai adalah kemampuan kerja dengan nilai sebesar 0,424.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 25 membuktikan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Nimran & Amirullah, 2015) bahwa lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Triastuti, 2019) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tangkawarouw et al., 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari temuan yang ada di lapangan yang menunjukkan bahwa terdapat berkas yang berserakan di ruang kerja tidak adanya ruang tempat untuk menyimpan berkas sehingga berkas diletakkan di ruangan per divisi itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan hal yang langsung dirasakan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya dan sangat berpengaruh terhadap baiknya hasil kinerja yang dicapai pegawai artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya. Sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu kondisi yang terjadi di lapangan juga mengungkap hal yang sama. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai ibu mira mengatakan bahwasanya “tata letak dan penerangan ruang kerja ini sudah cukup baik dan membuat saya nyaman bekerja hal ini mampu meningkatkan hasil kerja saya”. Hal ini didukung dengan

tanggapan responden pada pernyataan X1.1 yaitu tata ruangan di tempat kerja saya membuat nyaman dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju selanjutnya tanggapan responden pada pernyataan X1.6 yaitu penerangan yang ada di ruangan kerja sesuai kebutuhan untuk mendukung aktivitas pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda memiliki lingkungan kerja yang baik dimana pegawai dapat mempertahankan kinerjanya dalam waktu yang cukup lama. Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja sebanyak 60 orang atau 48% telah bekerja lebih dari 6-8 tahun, 24 orang atau 19% telah bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini mengindikasikan adanya lingkungan baik yang tercipta bagi pegawai kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda. Dari hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting bagi pegawai. Dengan kepuasan pegawai hasil kerja dapat direalisasikan dengan baik. Perlu diketahui bahwa untuk mendapatkan kinerja yang baik kepuasan perlu ditingkatkan dengan baik pula, namun kepuasan bukanlah sesuatu yang paling penting bagi kinerja seorang pegawai. Ada unsur lain untuk mendapatkan hasil kerja yang baik. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2018a) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan kepemimpinan dan tingkat penghasilan.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 25 membuktikan bahwa kepuasan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauziek & Yanuar, 2021) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan indikator kepuasan yang peneliti gunakan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja pegawai tersebut. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Widodo, 2018) bahwa yang menyebabkan timbulnya kepuasan dalam bekerja yaitu rasa hormat, adanya kebebasan pribadi, dapat bekerja sesuatu yang baru, adanya tantangan, sarannya diterima. Sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan dimana pegawai kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda semata-mata memberikan hasil kerja yang maksimal mereka tidak menomor satukan gaji, rekan kerja yang profesional maupun pekerjaan mereka hanya ingin memprioritaskan hasil kerja yang baik, mengerjakan tugasnya secara tepat waktu dan memenuhi target perusahaan dalam hal kuantitas maupun

kualitas. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak dapat memprediksi kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda.

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS versi 25 membuktikan bahwa kemampuan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini sejalan dengan (E. A. Sinambela & Lestari, 2021) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sabilalo et al., 2020) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Tangkawarouw et al., 2019) yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hasil pengujian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada artinya semakin baik kemampuan kerja pegawai maka kinerja kerja pegawai akan semakin tinggi. Sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan pegawai kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bekerja masuk pada kategori cukup baik. Hal ini dibuktikan mayoritas responden menjawab setuju pada item pernyataan X3.2 saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan dan pernyataan pada item X3.3 saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti mayoritas responden menjawab setuju. Pegawai yang

memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik dapat mempertahankan kinerjanya dengan waktu yang cukup lama walaupun mendapatkan tugas yang cukup sulit dan masalah pekerjaan yang tiada henti ini dapat dilihat dari karakteristik responden lama bekerja sebanyak 60 orang atau 48% telah bekerja lebih dari 6-8 tahun, 24 orang atau 19% telah bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini mengindikasikan adanya kemampuan yang dimiliki pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana terindikasi baik.

Manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja, sehingga sumber daya manusia membutuhkan keahlian yang cukup handal. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Betapa hebat dan canggihnya peralatan dan teknologi, tetapi bila sumber daya manusianya tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja secara simultan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian secara parsial didapatkan bahwa untuk mencapai kinerja pegawai yang baik diperlukan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja yang baik. Ini dibuktikan dengan hasil penelitian Uji F yang menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan secara simultan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor

PDAM Tirta Kencana Samarinda berpengaruh signifikan. Untuk itu perlu dipertahankan yang sudah baik dan harus terus dilakukan evaluasi dan peningkatan dalam pengetahuan jenis pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda. Disimpulkan bahwa H1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan H3 yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda diterima. Kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda. Disimpulkan bahwa H2 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda tidak diterima.
2. Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda. Disimpulkan H4 bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda diterima

3. Dari pengujian secara parsial dan simultan variabel independen (X) yang terdiri dari lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kemampuan kerja (X3), hal ini karena variabel kemampuan kerja mempunyai nilai *Unstandardized Coefficients Beta* dengan nilai sebesar 0,424 dibandingkan dengan variabel independen lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka yang menjadi saran peneliti atas penelitian ini adalah :

1. Beberapa hal yang dapat disarankan oleh penulis mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja pada kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda sebagai berikut :
 - a. Terhadap lingkungan kerja yaitu pencahayaan yang kurang maksimal, untuk pencahayaan lampu di ruang kerja dapat disesuaikan dengan standar kesehatan yang telah ditetapkan, perbaikan tata letak alat kantor seperti meja, kursi dan lemari yang bisa disesuaikan dengan kondisi ruangan agar tidak membatasi ruang gerak pegawai dan perlunya menyiapkan ruangan atau tempat penyimpanan berkas sehingga ruangan tidak terasa sempit dan berkas-berkas tidak berserakkan.
 - b. Mengenai kepuasan kerja yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan pada penelitian ini. Kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak dapat memprediksi kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena karakteristik

pekerjaan pada pegawai kantor PDAM Tirta Kencana Samarinda tidak mementingkan atau menomorsatukan indikator kepuasan yang peneliti gunakan seperti gaji dan rekan kerja melainkan lebih mengutamakan hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memaksimalkan indikator lain dari kepuasan kerja sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai.

- c. Terhadap kemampuan kerja yaitu perlu dilakukannya pelatihan mengenai pengetahuan dan keterampilan, serta perlu dilakukannya survei secara berkala bagi pegawai kantor sehingga dapat mengurangi kesalahan terhadap pekerjaan dan mampu mempertahankan kualitas kerja yang baik serta meningkatkan kinerja yang kurang maksimal.
2. Bagi Peneliti lain, diharapkan dapat membuka wawasan yang lebih luas secara teoritis dan praktis tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja. Selanjutnya jika akan meneliti terkait topik penelitian yang serupa, diharapkan dapat menambah variabel lain sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Fauzief, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BUMI AKSARA.
- Malka, A. E. I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73–89.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Sinar Akademika Malang.

- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Sanjaya, A., Isnawati, I., & Wediawati, T. (2019). Pengaruh Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nutrifood Indonesia Cabang Komplek Pergudangan Calindo Samarinda. *Pinisi Business Administration Review*, 1(2), 137–146. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=snC-sHAAAAAJ&pagesize=100&citation_for_view=snC-sHAAAAAJ:UeHWp8X0CEIC
- Sanjaya, S. (2015). pengaruh promosi dan merek terhadap keputusan pembelian pada PT.Sinar Sosro Medan.Keputusan pembelian merupakan tahap evaluasi konsumen dalam membentuk preferensi atas merek-merek dalam kumpulan berbagai prila. *Jurnal Ilmiah Managemen Dan Bisnis*, 5 No.2(02), 2.
- Sedarmayanti. (2018a). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompensasi,Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.)). PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018b). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Penerbit Andi.

- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Mandiri. *Journal Business Economics and Entrepreneurship*, 2(1). <https://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/MV/article/view/66>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Suraya, I., Farradika, Y., Birwin, A., & Alnur, R. D. (2021). *Modul Pembelajaran Metodologi Penelitian Epidemiologi*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 371–380.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta.
- Triastuti, D. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 203. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1796>
- Utama, M. S. (2016). *Aplikasi Analisis Kuantitatif*. c.v. sastra utama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (edisi keli). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTA KENCANA SAMARINDA

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam mengisi kuesioner ini. Berilah tanda (\surd) sesuai dengan pilihan Anda pada kolom isian yang telah tersedia.

I. Identitas Responden

1. Nama :

2. Usia :

3. Jenis kelamin :

Laki-Laki Perempuan

4. Lama Bekerja :

3 – 5 Tahun 9 – 10 Tahun

6 – 8 Tahun Lebih dari 10 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

a. Saya mengharapkan anda untuk menjawab setiap butir pertanyaan dalam daftar kuesioner ini sesuai dengan pengalaman yang anda hadapi.

b. Untuk setiap pertanyaan, sudah disediakan pilihan jawaban, anda cukup Memberikan tanda (\surd) pada jawaban yang anda inginkan dan diharapkan hanya memilih satu jawaban.

Keterangan :

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Penerangan/cahaya

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Penerangan yang ada di ruangan kerja sesuai kebutuhan untuk mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2	Intensitas cahaya yang diterima berpengaruh pada lelah tidaknya mata saya sehingga mempengaruhi fisik saya					

Kebisingan

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya					

2	Kebisingan di ruang kerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya					
---	--	--	--	--	--	--

Dekorasi/tata letak

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Tata ruangan di tempat kerja saya sangat rapi					
2	Tata ruangan di tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja					

Bau-bauan

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Bau di ruangan tempat kerja saya tidak mengganggu					
2	Bau di ruangan tempat kerja saya membuat suasana jadi nyaman					

Kepuasan Kerja (X_2)

Pekerjaan

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya senang dengan pekerjaan saya karena sesuai dengan harapan saya sendiri					
2	Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang					

	diberikan perusahaan					
--	----------------------	--	--	--	--	--

Gaji

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
2	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari					

Lingkungan Kerja

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Temperatur suhu udara yang ada di lingkungan kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.					
2	Keamanan di lingkungan kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan sangat nyaman					

Rekan Kerja

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu					

	dengan lainnya					
2	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					

Kemampuan Kerja (X^3)

Pengetahuan

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan.					
2	Saya memiliki kemampuan yang cepat dalam menguasai pekerjaan.					

Keterampilan

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya melakukan pekerjaan dengan sangat teliti.					
2	Saya berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.					

Sikap

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya bekerja dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bersama					
2	Saya cepat beradaptasi dan					

	berinteraksi dengan lingkungan kerja.					
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--

Kinerja Pegawai (Y)

Kualitas Kerja

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan sistem kerja di perusahaan					
2	Saya memahami dengan baik perencanaan perusahaan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti					

Kuantitas Kerja

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Kuantitas atas jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode telah mencapai ketentuan target Perusahaan					

Ketepatan Waktu

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya menyelesaikan tugas yang					

	diberikan walaupun pekerjaan yang diberikan banyak					
2	Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja terselesaikan dengan cepat					

Efektivitas

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berusaha mencapai pencapaian kinerja saya					
2	Saya berusaha berkontribusi secara penuh terhadap pencapaian perusahaan					

Lampiran 2 Dokumentasi



Penyerahan kuesioner kepada pegawai divisi personalia



Penyerahan kuesioner kepada pegawai divisi personalia



Penyerahan kuesioner kepada pegawai divisi diklat

Lampiran 3 Tabulasi Data

No	X1									X2									X3							Y								
	1,1	1,2	2,1	2,2	3,1	3,2	4,1	4,2		1,1	1,2	2,1	2,2	3,1	3,2	4,1	4,2		1,1	1,2	2,1	2,2	3,1	3,2		1,1	1,2	2,1	2,2	3,1	3,2	4,1	4,2	
1	5	4	4	4	2	2	4	3	28	5	3	3	2	3	4	3	4	27	4	5	4	4	4	3	24	3	4	4	3	5	3	4	5	31
2	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3	4	4	4	2	4	3	4	28	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	4	3	4	4	29
3	4	4	3	5	5	5	4	4	34	4	5	3	3	2	4	4	4	29	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	4	3	3	5	5	34	3	3	3	4	2	4	5	5	29	4	4	3	4	5	4	24	4	4	3	3	4	3	3	4	28
6	4	3	4	4	4	3	5	5	32	4	4	4	4	3	4	5	5	33	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	3	3	3	4	4	28
7	3	5	3	3	5	5	5	5	34	5	5	5	4	3	3	5	5	35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	4	4	5	5	3	32
8	3	4	4	4	2	3	4	4	28	4	2	4	4	4	4	4	4	30	4	3	4	3	4	4	22	3	3	3	4	4	3	4	4	28
9	4	4	4	5	4	3	4	5	33	4	4	4	4	3	4	5	4	32	3	4	4	4	5	4	24	4	4	5	4	5	4	4	5	35
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	3	3	3	4	29
11	3	3	4	4	2	2	3	4	25	3	2	3	2	3	2	4	3	22	4	3	3	3	4	4	21	4	2	5	3	4	4	5	4	31
12	4	5	3	3	3	3	5	5	31	3	3	3	3	3	3	5	5	28	5	4	3	4	4	3	23	3	3	3	4	4	4	4	3	28
13	4	3	3	4	4	4	3	4	29	2	2	4	3	2	4	4	3	24	2	4	3	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	5	5	4	4	4	4	34	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	3	3	3	26
15	4	5	4	4	4	4	5	4	34	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	5	4	5	5	36
16	3	3	4	5	4	4	4	3	30	3	4	3	3	2	4	4	4	27	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
17	4	3	4	3	4	4	3	3	28	4	4	3	4	3	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	4	4	26
18	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3	3	3	3	4	4	4	4	28	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	4	3	4	4	28
19	4	5	4	5	2	3	5	5	33	2	2	3	3	4	5	5	5	29	4	4	4	5	5	5	27	3	2	3	3	4	4	4	4	27
20	3	4	3	3	4	4	4	4	29	3	4	4	3	3	3	4	4	28	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	3	4	4	4	4	28
21	3	4	5	3	4	4	4	4	31	3	4	4	3	3	3	4	4	28	4	3	5	3	4	3	22	5	5	3	3	3	4	4	4	31

22	3	4	5	3	4	4	4	4	31	3	4	4	3	3	3	4	4	28	4	3	4	4	4	3	22	4	3	4	4	3	4	4	4	30
23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	3	4	4	3	3	3	4	4	28	4	3	5	3	4	3	22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	5	4	2	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	5	4	3	4	4	25	5	5	4	4	4	4	4	4	34
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	5	3	3	4	4	31	3	3	4	4	3	4	4	4	29	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	3	3	3	25
28	5	5	5	5	3	3	5	5	36	4	3	4	3	4	5	5	5	33	5	5	5	4	3	5	27	5	5	4	4	3	4	5	4	34
29	4	5	3	4	5	5	5	5	36	5	5	5	5	3	4	5	5	37	4	4	3	3	5	5	24	3	3	4	3	4	4	5	5	31
30	3	3	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	5	3	3	5	4	32	4	3	3	3	4	4	21	3	3	4	4	3	4	4	4	29
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	4	31
32	3	5	4	3	3	3	5	5	31	3	3	3	3	5	4	5	5	31	5	3	3	3	3	5	22	5	3	3	4	4	4	4	4	31
33	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	3	4	4	23	5	4	5	3	3	3	5	5	33
34	4	5	2	3	2	3	5	4	28	3	3	4	4	2	3	4	5	28	4	4	4	4	4	3	23	2	2	4	3	4	3	4	4	26
35	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
36	4	5	4	4	5	5	5	5	37	5	5	5	5	3	4	5	5	37	5	4	4	4	4	3	24	4	5	5	5	4	3	4	4	34
37	3	3	4	5	4	4	3	4	30	5	4	4	4	3	4	4	3	31	3	3	4	3	4	4	21	3	4	3	3	4	4	4	4	29
38	3	4	3	5	5	5	5	4	34	3	5	5	3	4	4	4	5	33	4	3	3	3	5	3	21	5	5	3	3	4	4	4	3	31
39	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	4	5	4	1	1	1	3	24	3	1	2	2	2	4	3	4	21	4	5	5	5	3	3	25	3	1	4	4	5	4	4	4	29
41	4	3	4	5	4	4	4	5	33	5	4	4	4	4	4	5	5	35	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	5	4	4	5	5	38
42	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	3	3	3	2	3	3	3	24	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
43	3	5	5	4	4	4	5	5	35	4	4	5	4	2	4	5	5	33	4	3	4	4	5	4	24	4	5	4	4	3	4	4	4	32
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	1	1	1	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	1	5	5	5	5	5	5	36
45	5	5	5	1	1	1	5	5	28	5	2	1	1	1	1	5	5	21	4	5	5	5	5	5	29	2	1	5	2	5	5	5	5	30
46	4	5	5	4	4	4	5	5	36	4	4	5	5	5	5	5	5	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	31

72	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	4	4	5	5	28	4	3	5	5	3	4	5	5	34
73	4	5	5	2	4	4	5	4	33	5	4	3	3	2	2	4	5	28	5	4	3	3	5	3	23	3	3	3	4	3	3	4	4	27
74	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	4	3	3	3	3	5	5	31	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	5	5	5	5	5	39
75	5	5	4	3	4	4	5	5	35	5	4	4	4	3	3	5	5	33	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	4	4	4	4	35
76	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	4	4	4	5	35	5	5	4	4	4	5	27	5	5	3	4	3	3	5	5	33
77	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
78	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3	4	3	3	2	3	3	4	25	4	4	3	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	4	4	26
79	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	3	4	4	4	23	4	5	5	4	3	4	4	4	33
80	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4	4	4	5	3	4	5	4	33	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	5	5	5	5	37
81	3	4	4	5	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	4	4	31
82	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	3	3	3	3	20	4	4	3	3	3	3	3	4	27
83	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	4	3	2	2	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	3	4	5	5	4	4	4	4	33
84	4	3	5	4	4	4	3	4	31	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	3	3	30
85	3	4	4	4	3	3	4	4	29	3	3	3	3	2	4	4	4	26	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	3	4	3	4	4	30
86	5	5	4	5	5	5	5	4	38	4	4	4	5	4	4	4	5	34	4	4	4	5	5	5	27	4	5	5	5	5	5	5	5	39
87	5	5	3	4	4	4	5	5	35	4	4	4	4	3	4	5	5	33	5	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	4	4	5	5	34
88	5	5	2	2	1	1	5	5	26	2	1	3	2	2	2	5	5	22	4	5	4	4	5	4	26	4	3	5	4	4	4	4	5	33
89	4	5	3	2	2	3	5	5	29	3	2	3	3	3	2	5	5	26	5	4	5	4	4	4	26	5	3	3	3	3	4	4	4	29
90	4	4	3	5	5	5	4	5	35	5	5	5	5	3	5	5	4	37	5	4	3	3	3	5	23	4	3	3	4	3	3	5	5	30
91	4	3	5	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	4	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	4	3	4	5	29
92	4	4	4	4	2	2	4	3	27	5	2	3	2	3	4	3	4	26	4	5	4	4	4	3	24	3	4	4	3	5	3	4	5	31
93	5	5	5	5	5	5	5	5	40	1	5	1	1	1	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	5	1	5	5	5	5	5	5	36
94	5	5	1	1	1	1	5	5	24	5	1	1	1	1	1	5	5	20	4	5	5	5	5	5	29	2	1	5	2	5	5	5	5	30
95	4	5	5	4	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	31
96	4	2	2	4	4	4	3	3	26	5	4	4	3	3	4	3	3	29	4	4	3	3	3	5	22	3	4	4	3	4	4	4	4	30

97	4	4	5	4	4	4	4	5	34	5	4	4	3	2	4	5	4	31	4	4	5	4	4	4	25	5	3	4	4	4	4	4	5	33
98	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	3	4	5	5	35	5	5	4	3	4	4	25	3	4	4	4	4	4	4	4	31
99	4	4	4	5	4	4	4	4	33	5	5	5	5	4	5	5	5	39	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	5	5	34
100	4	4	4	5	3	3	4	4	31	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	3	3	3	25
101	5	5	3	2	1	1	5	5	27	2	1	3	2	2	2	5	5	22	4	5	4	4	5	4	26	4	3	5	4	4	4	4	5	33
102	4	5	3	2	2	3	5	5	29	3	2	3	3	3	2	5	5	26	5	4	5	4	4	4	26	5	3	3	3	3	4	4	4	29
103	4	4	3	5	5	5	4	5	35	5	5	5	4	3	4	4	4	34	4	4	3	3	3	5	22	4	3	3	4	3	3	5	5	30
104	4	3	3	5	2	3	3	3	26	3	3	3	3	4	4	3	3	26	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	4	3	4	5	29
105	5	4	4	4	2	3	4	3	29	5	2	3	2	3	4	3	4	26	4	5	4	4	4	3	24	3	4	4	3	5	3	4	5	31
106	4	4	1	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	4	4	33
107	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	5	5	5	5	37
108	4	4	2	5	4	4	4	4	31	3	4	4	5	2	5	4	4	31	5	4	5	3	4	4	25	4	4	4	4	4	2	4	4	30
109	5	4	4	5	2	3	4	3	30	5	2	3	2	3	4	3	4	26	4	5	4	4	4	3	24	3	4	4	3	5	3	4	5	31
110	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3	4	4	4	2	4	3	4	28	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	4	3	4	4	29
111	4	4	4	5	3	3	4	4	31	3	3	4	4	3	4	4	4	29	4	5	4	4	4	4	25	4	3	3	3	3	3	3	3	25
112	5	5	3	2	1	1	5	5	27	2	1	3	2	2	2	5	5	22	4	5	4	4	5	4	26	4	5	5	4	4	4	4	5	35
113	3	4	2	4	3	3	3	4	26	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	3	3	3	4	4	21	3	4	4	3	3	4	4	4	29
114	4	4	1	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	4	4	31
115	5	5	4	5	4	4	5	5	37	5	4	4	4	5	5	5	5	37	5	5	3	4	5	4	26	4	4	4	5	5	5	5	5	37
116	5	5	2	1	1	1	3	5	23	5	1	1	1	2	3	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27	2	1	5	2	5	5	5	5	30
117	4	5	5	4	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	31
118	4	3	2	4	4	4	3	3	27	5	4	4	3	3	4	3	3	29	4	4	3	3	3	5	22	3	4	4	3	4	4	4	4	30
119	4	4	5	5	4	4	4	5	35	5	4	4	3	2	4	5	4	31	4	4	5	4	4	4	25	5	3	4	4	4	4	4	5	33
120	3	4	4	5	3	3	4	4	30	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	3	3	4	3	4	21	3	3	3	2	4	4	4	4	27
121	4	5	3	5	4	4	5	5	35	4	4	5	5	3	5	5	5	36	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	3	4	4	4	31

122	3	5	5	4	4	4	5	5	35	3	3	5	4	2	4	5	5	31	4	3	4	3	5	4	23	4	5	5	4	5	4	4	4	35
123	3	3	4	4	2	3	4	4	27	4	2	4	4	4	4	4	4	30	4	3	4	3	4	4	22	3	3	3	4	4	3	4	4	28
124	4	4	3	5	5	5	4	5	35	5	5	5	5	3	5	5	4	37	5	4	3	3	3	5	23	4	3	3	4	3	3	5	5	30
125	4	5	5	4	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	3	4	4	4	31

Lampiran 4 Tabel Karakteristik Responden

Usia			Jenis Kelamin			Lama Bekerja		
<30	37	30%	laki-laki	55	44%	3-5 TH	20	16%
<40	67	54%	perempuan	70	56%	6-8 TH	60	48%
<50	17	14%	Total	125	100%	9-10 TH	21	17%
>50	4	3%				LEBIH 10 TH	24	19%
Total	125	100%				Total	125	100%

Lampiran 5 Tabel Distribusi Jawaban Responden

Distribusi Jawaban Terhadap Lingkungan Kerja (X1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	28	22,4	69	55,2	28	22,4	0	0	0	0	S
X1.2	47	37,6	59	47,2	18	14,4	1	0,8	0	0	S
X1.3	28	22,4	56	44,8	28	22,4	10	8	3	2,4	S
X1.4	45	36	55	44	16	12,8	6	4,8	3	2,4	S
X1.5	16	12,8	69	55,2	20	16	13	10,4	7	5,6	S
X1.6	16	12,8	67	53,6	32	25,6	3	2,4	7	5,6	S
X1.7	49	39,2	60	48	15	12	0	0	1	0,8	S
X1.8	54	43,2	52	41,6	17	13,6	0	0	0	0	SS

Distribusi Jawaban Terhadap Kepuasan Kerja (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Ket
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	37	29,6	51	40,8	30	24	5	4	2	1,6	S
X2.2	17	13,6	70	56	20	16	12	9,6	6	4,8	S
X2.3	17	13,6	72	57,6	30	24	1	0,8	5	4	S
X2.4	18	14,4	60	48	32	25,6	10	8	5	4	S
X2.5	7	5,6	36	28,8	48	38,4	30	24	4	3,2	N
X2.6	18	14,4	80	64	18	14,4	7	5,6	2	1,6	S
X2.7	55	44	52	41,6	18	14,4	0	0	0	0	SS
X2.8	53	42,4	58	46,4	14	11,2	0	0	0	0	S

Distribusi Jawaban Terhadap Kemampuan Kerja (X3)

Item	SS	S	N	TS	STS	Ket
------	----	---	---	----	-----	-----

X2.2	Pearson	,281**	1	,529**	,548**	,219*	,516**	,130	,037	,701**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,000	,014	,000	,149	,682	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.3	Pearson	,310**	,529**	1	,841**	,467**	,457**	,106	,019	,794**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,239	,829	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.4	Pearson	,286**	,548**	,841**	1	,487**	,494**	,159	,066	,826**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,076	,462	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.5	Pearson	,224*	,219*	,467**	,487**	1	,409**	,042	,055	,619**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,012	,014	,000	,000		,000	,642	,542	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.6	Pearson	,105	,516**	,457**	,494**	,409**	1	,056	,004	,638**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,242	,000	,000	,000	,000		,535	,968	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.7	Pearson	,070	,130	,106	,159	,042	,056	1	,728**	,405**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,435	,149	,239	,076	,642	,535		,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.8	Pearson	,077	,037	,019	,066	,055	,004	,728**	1	,336**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,395	,682	,829	,462	,542	,968	,000		,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2 Total	Pearson	,504**	,701**	,794**	,826**	,619**	,638**	,405**	,336**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kemampuan Kerja (X3)

	Sig. (2-tailed)	,417	,616		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y.4	Pearson Correlation	,459**	,310**	,361**	1	,214*	,328**	,320**	,250**	,696**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,016	,000	,000	,005	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y.5	Pearson Correlation	-,092	-,112	,477**	,214*	1	,453**	,402**	,477**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,306	,212	,000	,016		,000	,000	,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y.6	Pearson Correlation	,209*	-,058	,473**	,328**	,453**	1	,521**	,308**	,649**
	Sig. (2-tailed)	,019	,518	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y.7	Pearson Correlation	,128	-,085	,431**	,320**	,402**	,521**	1	,700**	,662**
	Sig. (2-tailed)	,155	,345	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y.8	Pearson Correlation	,137	-,073	,433**	,250**	,477**	,308**	,700**	1	,629**
	Sig. (2-tailed)	,127	,419	,000	,005	,000	,000	,000		,000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Y Total	Pearson Correlation	,531**	,385**	,664**	,696**	,554**	,649**	,662**	,629**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,676	8

X2

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,763	8

X3

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,717	6

Y

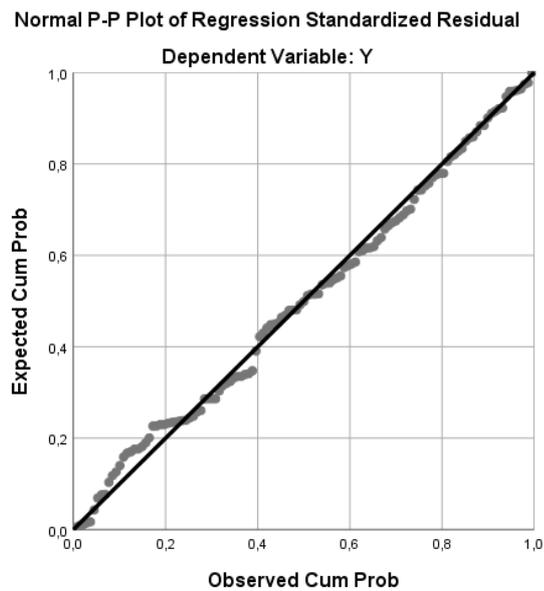
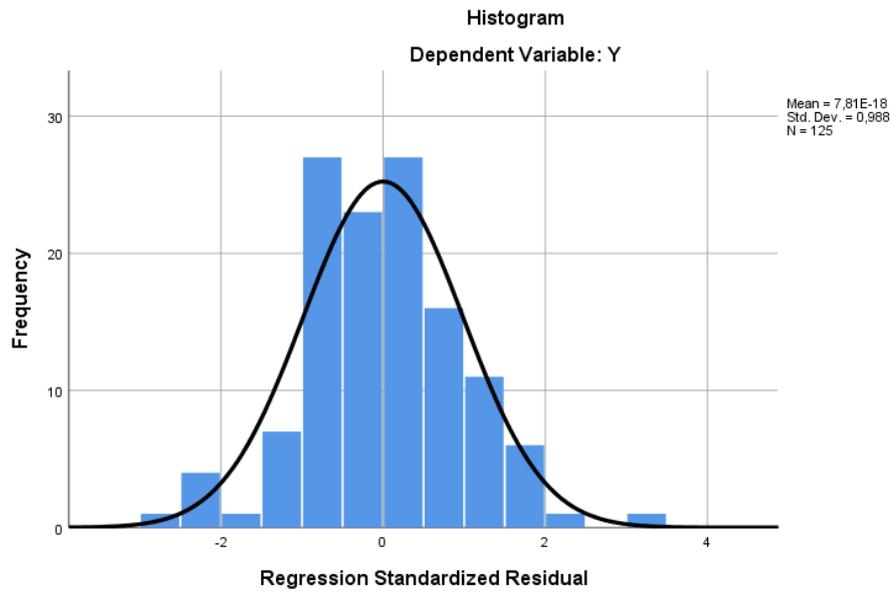
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,718	8

Lampiran 7 Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,49997980
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,046
	Negative	-,056
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



Lampiran 8 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,563	2,607		3,284	,001		
Lingkungan Kerja	,227	,101	,264	2,253	,026	,361	2,769
Kepuasan Kerja	,073	,080	,096	,912	,364	,446	2,240
Kemampuan Kerja	,550	,108	,424	5,071	,000	,708	1,412

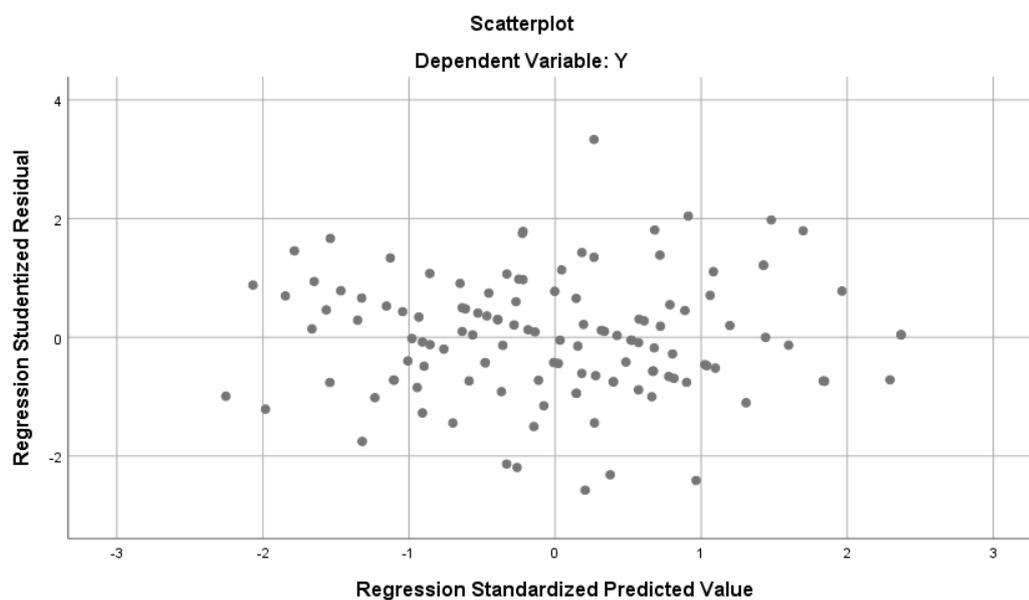
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,404	1,635		1,471	,144
Lingkungan Kerja	,025	,063	,060	,396	,693
Kepuasan Kerja	-,031	,050	-,084	-,618	,538
Kemampuan Kerja	-,013	,068	-,021	-,194	,847

a. Dependent Variable: Abs_Res



Lampiran 10 Uji Koefisien Korelasi (r) dan Determinasi (r²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,401	,387	2,531

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 11 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	519,621	3	173,207	27,043	,000 ^b
	Residual	774,987	121	6,405		
	Total	1294,608	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Lampiran 12 Uji Regresi Linear dan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,563	2,607		3,284	,001
	Lingkungan Kerja	,227	,101	,264	2,253	,026
	Kepuasan Kerja	,073	,080	,096	,912	,364
	Kemampuan Kerja	,550	,108	,424	5,071	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



**PERUMDAM TIRTA KENCANA
KOTA SAMARINDA**

JALAN TIRTA KENCANA NO. 1 SAMARINDA
☎ 0541 - 2088100 E-mail : smd@perumdamtirtakencana.id

Samarinda, 20 Desember 2021

Nomor : 423.4/67-02/XII/2021
Lampiran : -
Perihal : Surat Pengantar Penelitian

K e p a d a

Yth. Dekan FISIPOL
Cq. Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Mulawarman
Jl. Tanah Grogot Kampus Gn. Kelua

Di -
SAMARINDA

Dengan hormat,

Menanggapi surat dari Saudara Nomor : 18605/UN17.2/PT/00.04/2021 tanggal 22 November 2021 perihal tersebut di atas, pada prinsipnya dapat kami setujui untuk melaksanakan Penelitian di Departemen Sumber Daya Manusia Perumdama Tirta Kencana Kota Samarinda dengan judul skripsi "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan". Berikut data Mahasiswa tersebut :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1	Dyan Wulan Sari	1802095012	Administrasi Bisnis

Demikian disampaikan dan diketahui untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



YUSFIAN NOOR, S.E.

Tembusan Kepada Yth :

1. Manajer Sumber Daya Manusia;
2. Asisten Manajer Personalia;
3. Arsip.

D:\Uhan\PERSONALIA\PKL\PSG-PKL-OBSERVASI 2021.doc