



**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUMDA AIR MINUM TIRTA BARIBIS KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh :

**Mochamad Azrul Rizaqi**

**NPM : 4119500230**

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUMDA AIR MINUM TIRTA BARIBIS KABUPATEN BREBES  
SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

**Mochamad Azrul Rizaqi**

**NPM: 4119500230**

Diajukan Kepada :

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Pancasakti Tegal**

**2024**



**PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, MOTIVASI KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUMDA AIR MINUM TIRTA BARIBIS KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Oleh:

**Mochamad Azrul Rizaqi**

**NPM: 4119500230**

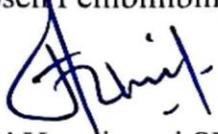
Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 21 Juni 2024

Dosen Pembimbing I

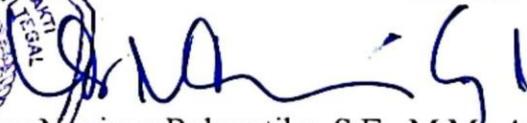
  
Dr. Ahmad Hanfan, M.M.  
NIDN. 0628077201

Dosen Pembimbing II

  
Yuniarti Herwinarni SE., MM.  
NIDN. 0625067103



Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.  
NIDN. 0628117502

## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mochamad Azrul Rizaqi

NPM : 4119500230

Judul : Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 21 Juni 2024

Ketua Penguji



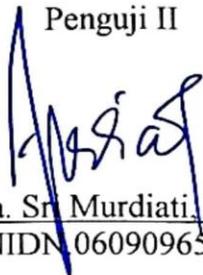
Setyowati Subroto, SE. M.Si  
NIDN.0009057801

Penguji I



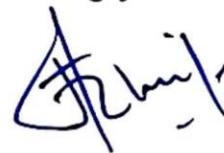
Dr. Gunisty, M.Si  
NIDN.0018056201

Penguji II



Dra. Sri Murdiati, M.Si  
NIDN.0609096501

Penguji III



Yuniarti Herwinarni, SE. MM  
NIDN.0625067103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E., M.M., Ak., CA.  
NIDN. 0628117502

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

"Setiap hari adalah kesempatan untuk belajar dan tumbuh."

"Keberhasilan dimulai dengan keberanian untuk mencoba"

~ Walt Disney ~

### **PERSEMBAHAN:**

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT Pencipta semesta alam yang selalu melindungiku dan menerangi tiap jalanku.
2. Untuk Almarhum Sunardi seseorang yang biasa saya sebut Ayah. Alhamdulillah kini penulis sudah berada ditahap ini, menyelesaikan perjuangan perkuliahan ini sebagai perwujudan terakhir sebelum engkau benar-benar pergi. Terimakasih sudah mengantarkan saya berada di tempat ini, walaupun akhirnya saya harus berjuang tertatih sendiri tanpa kau temani lagi.
3. Ibu seorang perempuan hebat yang selalu menjadi penyemangat. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk Ibu. Terimakasih sudah melahirkan, merawat, dan membesarkan saya dengan penuh cinta, selalu berjuang untuk kehidupan saya, kerja keras dan menjadi tulang punggung keluarga. Hingga akhirnya saya bisa tumbuh dewasa dan bisa berada diposisi saat ini.
4. Untuk kakak-kakakku yang bersedia Bersama-sama membiayai kuliahku dan memberikan motivasi untuk menjadi orang yang berhasil.

5. Untuk Bapak Raksat, Terimakasih telah bergabung dengan keluarga kami dan menjadi pendamping Ibu. Sehingga Ibu selalu lebih bersemangat menjalankan kehidupan sehari-harinya.
6. Untuk seseorang yang saya sayangi, saya cintai, terimakasih telah menjadi rumah keduku, terimakasih telah memberikan doa dan motivasi dalam meraih prestasiku setinggi-tingginya.
7. Untuk teman-teman seperjuangan, yang selalu memberikan motivasi dan semangat dalam studiku.
8. Almamaterku

## PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Mochamad Azrul Rizaqi

NPM : 4119500230

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**"Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes."**

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan/atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab.

Tegal,  
Yang Menyatakan,



Mochamad Azrul Rizaqi

## ABSTRAK

### **Mochamad Azrul Rizaqi, 2024, Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.**

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan yang dicapai suatu organisasi dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari faktor sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan wawancara. Sedangkan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, *method of successive interval* (MSI), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh.

Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa: 1) kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,046, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,012, 3) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, 4) kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72%.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1) kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) kompetensi karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 72% .

**Kata kunci : Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja.**

## **ABSTRACT**

***Mochamad Azrul Rizaqi, 2024, The Influence of Employee Competence, Work Motivation and Physical Work Environment on the Performance of Employees of Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.***

*Human resources are the most valuable and important assets that an organization/company has because the success of an organization is determined by the human element. The success achieved by an organization in running its business cannot be separated from human resource factors. This research aims to determine the influence of employee competence, work motivation and physical work environment on the performance of employees of Perumda Air Minum Tirta Baribis kabupaten brebes.*

*This research uses quantitative research methods. The data collection method used in this research is using questionnaires and interviews. Meanwhile, the data analysis used is validity test, reliability test, method of successive interval (MSI), classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and coefficient of determination. The population used in this research was 80 employees, the sample used was 80 employees with a sampling technique, namely a saturated sample.*

*From the research conducted, it was found that: 1) employee competence has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.046, 2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.012, 3) the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance. significant to employee performance with a significance value of 0.000, 4) employee competency, work motivation, and physical work environment influence employee performance by 72%.*

*The conclusions of this research are: 1) employee competence has a positive and significant effect on employee performance, 2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, 3) the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, 4) employee competence, work motivation and the physical work environment influences employee performance by 72%.*

***Keywords : Employee Competency, Work Motivation, Physical Work Environment, Performance.***

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes"**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Yuniarti Herwinarni S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan, maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal,

Mochamad Azrul Rizaqi

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK .....	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Landasan Teori .....	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Kompetensi.....	15
3. Motivasi.....	20

4. Lingkungan Kerja Fisik.....	23
B. Penelitian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	34
D. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Populasi dan Sampel .....	38
C. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel Penelitian .....	39
D. Metode Pengumpulan Data .....	43
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	44
F. Metode Analisis Data .....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Gambaran Umum.....	59
B. Hasil Penelitian .....	65
C. Pembahasan.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	89
A. Kesimpulan .....	89
B. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA .....	91
LAMPIRAN.....	93

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Data Penilaian kerja Karyawan .....	3
2. Data Fasilitas Kantor .....	5
3. Penelitian Terdahulu .....	30
4. Populasi Karyawan .....	38
5. Operasional Variabel .....	41
6. Skala Likert .....	44
7. Kategori Skala .....	47
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	66
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	66
11. Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	67
12. Validitas Variabel Kompetensi Karyawan (X1) .....	68
13. Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	69
14. Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3) .....	70
15. Uji Reliabilitas .....	71
16. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov .....	73
17. Uji Multikolonieritas .....	74
18. Uji Heteroskedastisitas .....	75
19. Uji Autokorelasi .....	76
20. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	77
21. Hasil Pengujian Parsial (Uji T) .....	79
22. Hasil Pengujian Simultan (Uji F) .....	81
23. Koefisien Determinasi .....	82

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Pemikiran Konseptual .....	36
2. Struktur Organisasi .....	61
3. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....	72
4. Hasil Uji Normalitas Titik Diagonal .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Lembar Kuesioner .....	93
2. Surat Balasan Instansi .....	99
3. Tabulasi Data Jawaban Responden .....	100
4. Uji Validitas .....	104
5. Uji Reliabilitas .....	108
6. Tabulasi Data Responden .....	109
7. MSI .....	115
8. Uji Asumsi Klasik .....	121
9. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	122
10. Uji Hipotesis .....	123
11. Uji Koefisien Determinasi .....	123

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Keberhasilan yang dicapai suatu organisasi dalam menjalankan usahanya tidak lepas dari faktor sumber daya manusia. Setiap organisasi maupun perusahaan harus mampu dalam segala aspek termasuk Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya yang dimaksud yaitu karyawan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut (Sedarmayanti, 2017:3–4).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat (S.P. Hasibuan, 2020:10). Manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan pemanfaatan individu, dan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi perusahaan dan individu. Tugas pada bagian ini adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan tugas – tugasnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dalam melaksanakan visi dan misi

perusahaan. Maka dari itu organisasi atau perusahaan haruslah memperhatikan faktor sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Sedarmayanti, 2017:3).

Pada dasarnya suatu perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan pelayanan umum contohnya seperti Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) menginginkan akan adanya suatu pencapaian hasil kerja yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan. Dimana keberadaan sumber daya manusia di dalamnya turut serta memegang pengaruh yang penting. Dari beberapa perusahaan atau organisasi pelayanan, salah satunya yaitu Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Baribis yang beralamat di Jl. Taman Siswa No. 3, Brebes, Kabupaten Brebes. Perumda Air Minum Tirta Baribis ini merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), Perumda Air Minum Tirta Baribis merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Perusahaan ini sebagai penyedia air bersih yang mencakup dan diawasi oleh aparat – aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan secara efektif, karena mengukur keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi dapat diukur dengan hasil kerjanya (Sumber : Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya

mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018:89).

**Tabel 1**  
**Data Penilaian Kerja Karyawan Perumda Tirta Baribis**  
**Kabupaten Brebes Tahun 2022 - 2023**

Keterangan	Tahun	
	2022	2023
Sikap	95%	93%
Disiplin	90%	92%
Tanggung Jawab	93%	95%
Kerjasama	89%	91%
Kreativitas	90%	92%
Kehadiran	90%	88%
<b>Jumlah</b>	<b>551 %</b>	<b>547 %</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>92 %</b>	<b>91%</b>

Sumber data : Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes, 2022 – 2023

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui mengenai Data penilaian kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes pada tahun 2022 – 2023. Pada tahun 2022 menunjukkan nilai rata-rata presentase 92% sedangkan pada tahun 2023 menunjukkan nilai rata-rata presentase 91%, hal ini menunjukkan penurunan kinerja sebesar 1%. Demikian penilaian kinerja tersebut belum menunjukkan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan yaitu sebanyak 100%.

Dari hasil pengamatan yang peneliti lakukan terhadap karyawan PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes, diperoleh informasi bahwa masih adanya karyawan yang bekerja tanpa persiapan yang baik, masih adanya karyawan

yang belum melaksanakan tugas dengan baik, rendahnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Karyawan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya dikarenakan ada beberapa karyawan yang menerima tugas tidak sesuai dengan bidangnya, sehingga memperlambat pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimana karyawan bagian gudang juga masih ada yang menyelesaikan tugasnya seperti meng-arsip berkas secara manual tulis buku, padahal perusahaan sudah menggunakan sistem. (Sumber: Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes).

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dapat meningkatkan kinerjanya. Pada kantor PDAM Tirta Baribis Kabupaten Brebes peneliti mendapatkan informasi kurangnya motivasi karyawan untuk berprestasi dan berkuasa. Terlihat dari beberapa karyawan yang cenderung malas dan sering menghindar dari tugas yang akan diberikan. Selain itu, tidak terlihat sikap kerja yang mengindikasikan adanya dorongan dari dalam diri kebanyakan karyawan untuk berkuasa, sekalipun mereka mengidamkan peran dan jabatan yang tinggi serta ingin dihargai, baik di lingkungan kerjanya maupun di tengah-tengah masyarakat pada umumnya (Sumber: Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes).

Selain kurangnya dorongan serta kemauan diri sendiri, fasilitas yang ada di kantor Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes juga kurang memadai, yang dapat menyebabkan motivasi berkurang dalam melaksanakan pekerjaannya dan menyebabkan kinerja kurang optimal. Berikut adalah data

fasilitas yang ada di kantor Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes selama tahun 2023 :

**Tabel 2**  
**Fasilitas Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes**

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Komputer	45	44	1
2	Meja	78	76	2
3	Kursi	85	80	5
4	Lemari	40	39	1
5	Printer	25	25	-
6	Ac	20	20	-
7	Ruang kerja	17	17	-
8	Pos satpam	1	1	-
9	Loket pembayaran	1	1	-
10	Ruang pelayanan	1	1	-
11	Wifi	5	5	-
12	Ruang rapat	1	1	-

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes, 2023/2024

Data diatas merupakan fasilitas yang disediakan oleh kantor Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes yang diberikan kepada Karyawan. Namun, lingkungan di kantor tersebut jika dilihat menunjukkan lingkungan kerja yang kurang memadai. Dapat dilihat dari kondisi ruang kerja dimana ruangan yang memiliki ukuran 4mx4m diisi dengan 5 karyawan dan 3-4 lemari besar untuk menyimpan berbagai berkas arsip, dalam kondisi tersebut tidak memenuhi kapasitas ruangan. Penataan posisi letak peralatan kerja yang digunakan seperti meja printer dan peralatan kerja lainnya mengakibatkan ruang gerak terbatas. Selain itu, lingkungan kerja fisik dirasa tidak menciptakan kenyamanan dalam bekerja bagi para karyawan, dari adanya suara bising yang disebabkan karena kantor Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes diampit oleh dua Sekolah Menengah Kejuruan hal ini dapat

mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya (Sumber: Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?
4. Apakah kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu:

1. Untuk mengetahui & menganalisis pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik. Selain itu dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek di bidang manajemen personalia terutama pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

b. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi masukan dan dorongan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes pentingnya kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan sumber daya manusia yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian yang telah dilakukan oleh penulis di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes semoga dapat bermanfaat dan bisa menjadikan referensi untuk pembaca atau peneliti selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

Landasan teori merupakan definisi konsep yang telah disusun rapi dan sistematis tentang variabel – variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan.

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa pengertian mengenai kinerja karyawan dari beberapa pakar :

Menurut Busro (2018:89) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan atau organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Rivai (dalam Busro, 2018:88) kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Gorden (dalam Kasmir & Ramlawati, 2020) bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan.

#### **b. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :  
(Mahmudah, 2019:115)

##### 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

##### 2) Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

##### 3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Hal ini rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

##### 4) Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk menegakkan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan menyesuaikan kondisi perusahaan atau organisasinya.

8) Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi maupun perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan kerja

Perasaan senang, gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas

pekerjaanya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan ini kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

**c. Tujuan Penilaian Kinerja**

Beberapa tujuan penilaian kinerja diantaranya : (Kasmir, 2016:97)

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, artinya manajemen mengetahui letak kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

Bahwa kekurangan tersebut harus segera dibenahi, baik untuk sistem yang digunakan maupun pada karyawan itu sendiri.

- 2) Keputusan penempatan, artinya bagi karyawan yang dievaluasi kinerjanya ternyata tidak dapat menjalankan perannya yang sekarang dan dalam hal ini harus dipindahkan ke unit atau departemen lain. Sebaliknya, mereka yang berkinerja baik harus diawasi agar kinerjanya tidak menurun dan mempertahankan kinerjanya sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir, yaitu mereka yang berkinerja tinggi akan dipromosikan sesuai dengan peraturan perusahaan.

#### **d. Dimensi dan Indikator Kinerja**

Terdapat 5 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan : Samsuddin (2018:82), dalam undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

##### 1) Kesetiaan

Keinginan dan kemampuan untuk patuh, melaksanakan, dan menerapkan sesuatu dengan tanggung jawab serta sabar.

##### a) Menaati dan Melaksanakan

Kemampuan seorang karyawan untuk mematuhi dan menjalankan suatu tugas yang sudah diberikan kepadanya.

##### b) Tanggung Jawab

Merujuk pada kewajiban atau tugas seseorang untuk memenuhi atau melakukan sesuatu yang diberikan.

## 2) Prestasi Kerja

Merupakan prestasi yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan atau memenuhi sesuatu yang diberikan oleh atasan.

### a) Hasil Kerja

Output yang dihasilkan berasal dari upaya, usaha, atau kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun tim.

## 3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan individu karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan optimal, tepat waktu, dan bersedia mengambil resiko terkait dengan keputusan yang telah diambil.

### a) Tepat waktu

Kondisi atau tindakan yang dilakukan sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditetapkan.

### b) Berani mengambil resiko

Sikap karyawan yang tidak takut untuk menghadapi atau menjalani situasi atau keputusan yang tidak pasti.

## 4) Kejujuran

Kejujuran seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dan keterampilan untuk tidak menyalahgunakan kekuasaan yang diberikan kepadanya.

### a) Tidak menyalahgunakan wewenang.

Sikap atau tindakan karyawan yang berkomitmen untuk menggunakan kekuasaan, hak, atau kewenangan yang

dimilikinya dengan cara yang etis dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5) Kerjasama

Keterampilan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya.

a) Kerjasama dengan sesama rekan kerja

Proses dimana individu bekerja bersama dalam tim atau lingkungan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

6) Kepemimpinan

Keterampilan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat diarahkan secara optimal dalam menjalankan tugas.

a) Mempengaruhi sesama rekan kerja

Kemampuan untuk mempengaruhi pikiran, perilaku, atau keputusan orang lain di lingkungan kerja.

## 2. Kompetensi

### a. Pengertian Kompetensi

Menurut Busro (2018:26) kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Krisnawati & Bagia (2021), Kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja didalam melakukan pekerjaan yang di berikan melalui keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang

memberikan hasil yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, hasil pekerjaan seseorang terlihat dari perilakunya menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang dapat dilandasi oleh sikap kerja dari seseorang di dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wibowo (dalam Christine, 2021), Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan dan mengerjakan tugas sesuai dengan bidang yang dimiliki didukung oleh sikap di dalam menjalankan bidang jabatan yang diberikan.

#### **b. Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Menurut Busro (2018:35–36) dimensi dan indikator kompetensi sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan
  - a) Identifikasi belajar
- 2) Pemahaman
  - a) Pemahaman yang baik tentang karakteristik
  - b) Kondisi kerja secara efektif dan efisien
- 3) Nilai
  - a) Kejujuran
  - b) Keterbukaan
- 4) Kemampuan
  - a) Metode kerja yang dianggap efektif
  - b) Efisien
- 5) Sikap

- a) Perasaan terhadap kenaikan gaji
- 6) Minat
  - a) Aktivitas kerja
  - b) Semangat kerja

**c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut Michael Zwell (dalam Wibowo, 2014:102) bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai – Nilai

Keyakinan terhadap diri sendiri maupun orang lain akan mempengaruhi perilaku seseorang. Apabila individu percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha untuk berfikir tentang bagaimana cara baru atau yang berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan menjalankan peranan penting di berbagai kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin dapat mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

### 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Seseorang dapat merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar.

### 5. Motivasi

Motivasi adalah faktor dalam kompetensi dapat berubah. Dengan memberikan dorongan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

### 6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk melakukan kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi inisiatif dan motivasi. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan

konflik dengan manajer atau atasan. Seseorang mungkin akan mengalami kesulitan ketika mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

## 7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Semua penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memperdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai – nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi, dan pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Menurut Feriyanto dan Triana (dalam Christine, 2021) motivasi menjadi proses dalam menjelaskan kegigihan yang dimiliki oleh seseorang di dalam mencapai tujuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut P. Robbins & A. Judge (2018:127), Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Menurut S.P. Hasibuan (2020:141), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### **b. Dimensi dan Indikator Motivasi**

Menurut Busro (2018:65) dengan teori McClelland :

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi
  - a. Upaya untuk berprestasi baik.
  - b. Upaya untuk tidak ketinggalan oleh karyawan lain.
  - c. Upaya mengembangkan diri.
  - d. Upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.
- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi
  - a. Semangat untuk berafiliasi dengan lingkungan.
  - b. Semangat untuk dapat bekerja sama.
  - c. Semangat mematuhi segala aturan yang ada.

- d. Selalu menghormati pimpinan.
- 3) Kebutuhan untuk kekuasaan
- a. Berusaha agar dirinya dihargai.
  - b. Upaya untuk tidak diremehkan.
  - c. Kehadiran sangat diperlukan orang lain.

**c. Jenis – Jenis Motivasi**

Menurut S.P. Hasibuan (2020:150), ada dua jenis motivasi, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya pimpinan memotivasi karyawannya dengan memberikan *rewards* kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya pimpinan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

**d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

1) Gaji

Faktor ini sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan akan merasa kurang puas jika menerima gaji yang terlalu rendah atau diluar ekspektasinya. Akibatnya, motivasi

karyawan pun menurun. Sebaliknya, motivasi kerja karyawan akan meningkat jika mendapatkan kenaikan gaji atau tambahan tunjangan di tempat kerjanya.

2) Apresiasi atau Penghargaan

Apresiasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan dalam diri karyawan. Bentuk apresiasi yang diinginkan tidak harus insentif, melainkan juga ucapan terima kasih dan pujian yang tulus atas kerja kerasnya.

3) Atasan Kerja

Karyawan menginginkan atasan yang dapat memberikan kepercayaan dan mampu berkomunikasi secara efektif.

4) Rekan Kerja

Hubungan dan interaksi dengan rekan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Mereka akan lebih semangat dalam melakukan tugasnya jika memiliki rekan kerja yang mendukung dan nyaman diajak berkomunikasi.

5) Kesempatan Berkembang

Kesempatan untuk berkembang di perusahaan tentu berdampak besar pada motivasi karyawan. Faktor ini sangat diperlukan oleh karyawan generasi milenial. Karena keinginannya untuk mengembangkan karirnya.

6) Kehidupan Pribadi

Motivasi kerja juga bisa dipengaruhi oleh kehidupan pribadi karyawan. Mereka tidak akan bersemangat dan tidak akan antusias jika memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya.

#### **4. Lingkungan Kerja Fisik**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Beberapa pengertian Lingkungan kerja fisik menurut para ahli, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja sendiri (Sedarmayanti, 2017:26).
- 2) Lingkungan kerja fisik menangkap semua kondisi fisik ditempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan (Sedarmayanti, 2017:26).
- 3) Lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya, seperti: suhu udara, pencahayaan, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dll (Netisemito, 2009:183)

##### **b. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik memiliki manfaat sebagai berikut: (Mahmudah, 2019:57).

- 1) Manfaat bekerja dengan orang – orang yang termotivasi adalah menyelesaikan pekerjaan dengan benar.
- 2) Menciptakan gairah kerja, akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

- 3) Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan motivasi dan kinerja yang baik.

**c. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan kerja**

Beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:  
(Mahmudah, 2019:58).

- 1) Faktor individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaaan diri, motivasi, dan komitmen setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas motivasi, dorongan, bimbingan dan dukungan dari atasan.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan antusiasme rekan kerja, kepercayaan pada rekan kerja, kekompakan dan kedekatan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, ruang kerja, atau infrastruktur yang disediakan oleh organisasi, proses organisasi dan budaya kinerja organisasi.
- 5) Faktor situasional: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

**d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

Beberapa indikator lingkungan kerja fisik sebagai berikut:  
(Sedarmayanti, 2017:4)

- 1) Penerangan / cahaya tempat kerja
- 2) Sirkulasi udara

- 3) Keamanan ditempat kerja
- 4) Suhu udara
- 5) Kelembaban di tempat kerja
- 6) Kebisingan
- 7) Getaran mekanis di tempat kerja
- 8) Bau-bauan / aroma
- 9) Tata warna
- 10) Dekorasi di tempat kerja

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian sehingga dapat digunakan untuk mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Bagus Wira Kurnia Saputra dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar dan secara simultan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar berpengaruh.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Zaragoza Bagasrona Novitasari dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai badan pertahanan nasional kabupaten malang dan secara simultan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai badan pertahanan nasional kabupaten malang berpengaruh.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Christine dkk (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdy Centra Perabot. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot dan secara simultan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abdy Centra Perabot berpengaruh.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Agista Wigi Nuroini dkk (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Diky Aziz dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Purworejo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Bank Purworejo.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Ellisyah Mindari (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Randik Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Lasro Habeahan (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ di Jakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Arini (2023) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varro Sukses Abadi Tangerang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Varro Sukses Abadi Tangerang secara parsial maupun simultan.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyو dan Manongga (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Rofik (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Madubaru D.I. Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Madubaru D.I. Yogyakarta.

**Tabel 3**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Nama Penulis dan tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	(Wira Kurnia saputra et al., 2023)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.	Adanya persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik dalam penelitian ini sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.	Perbedaan pada Objek, dalam penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.
2.	(Bagasrona Novitasari et al., 2022)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang.	Adanya persamaan pada variabel bebas yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik. Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat.	Perbedaan pada Objek, dalam penelitian ini dilaksanakan di Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Malang.
3.	(Christine et al., 2021)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdya Centra Perabot.	Adanya persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik dalam penelitian ini sebagai variabel bebas dan Kinerja	Perbedaan pada Objek, dalam penelitian ini dilaksanakan di PT. Abdya Centra Perabot.

			Pegawai sebagai variabel terikat.	
4.	(Nuroini et al., 2023)	Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta.	Adanya persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai variabel bebas dan mempunyai persamaan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.	Adanya variabel bebas stress Kerja pada penelitian Nuroini. Dan perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta.
5.	(Azis et al., 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Purworejo.	Adanya persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Kompetensi dan Motivasi Kerja sebagai variabel bebas, dan mempunyai persamaan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.	Pada penelitian Azis dkk. adanya variabel bebas Disiplin Kerja. Dan perbedaan pada objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di BPR Bank Purworejo.
6.	(Mindari, 2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja	Adanya persamaan pada variabel bebas dan variabel	Perbedaan dalam penelitian saya dengan Mindari yaitu

		Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Randik Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.	terikat. Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat.	pada variabel bebas lingkungan kerja, sedangkan saya terfokus pada lingkungan kerja fisik. Dan juga perbedaan pada objek penelitian, pada penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Randik Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin.
7.	(Habeahan, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Jakarta.	Adanya persamaan pada variabel bebas dan variabel terikat. Motivasi, dan Lingkungan Kerja. Serta pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada penelitian ini pada variabel bebas, adanya variabel Disiplin Kerja. serta pada variabel Lingkungan Kerja, sedangkan saya terfokus pada Lingkungan Kerja Fisik. Dan juga perbedaan pada objek penelitian, pada penelitian ini dilaksanakan di PT.XYZ Jakarta.
8.	(Arini, 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Adanya persamaan pada variabel bebas dan variabel	Perbedaan pada penelitian ini pada variabel bebas pada

		Karyawan PT. Varro Sukses Abadi Tangerang.	terikat. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Serta pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.	Lingkungan Kerja, pada Lingkungan Kerja saya lebih terfokus pada Lingkungan Kerja Fisik. Dan juga perbedaan pada penelitian ini pada objek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan di PT. Varro Sukses Abadi Tangerang.
9.	(Sulistyo & Manongga, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pematang.	Adanya persamaan pada variabel bebas Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi. Sedangkan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada penelitian ini pada variabel bebas Lingkungan Kerja, pada Lingkungan Kerja saya lebih terfokus pada Lingkungan Kerja Fisik. Dan juga perbedaan pada penelitian ini pada objek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan di Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pematang.

10.	(Rofik, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Madubaru D.I. Yogyakarta.	Adanya persamaan pada variabel bebas, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan pada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.	Perbedaan pada penelitian ini pada variabel bebas Lingkungan Kerja, pada Lingkungan Kerja saya lebih terfokus pada Lingkungan Kerja Fisik. Dan juga perbedaan pada penelitian ini pada objek penelitian, dimana penelitian ini dilaksanakan di PT. Madubaru D.I. Yogyakarta.
-----	---------------	---	--	--

Sumber data diolah tahun 2024

### C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Sugiyono (2022:60), kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan faktor-faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah signifikan.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kompetensi Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

#### 1. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Busro (2018:26) kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyo & Manongga, 2020) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan ini jika kompetensi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat, memiliki tingkat kompetensi yang tinggi yaitu kemampuan beberapa aspek, hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kompetensi yang tinggi.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut S.P. Hasibuan (2020:141) Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

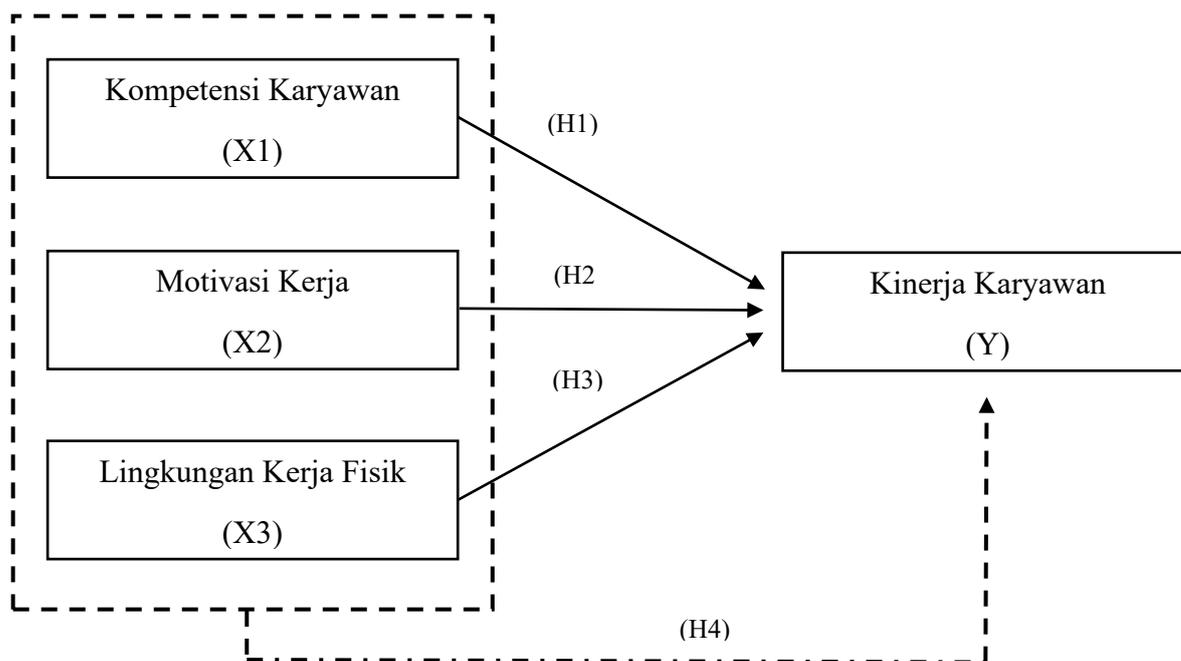
Hasil penelitian yang dilakukan (Arini, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan motivasi terhadap karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan diberikan motivasi diharapkan karyawan dapat terdorong dan meningkatkan gairah semangat kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:26) Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan (Nuroini et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan memadai buat karyawan agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam pekerjaannya dan dapat menuntaskan tanggung jawab yang dibebankan guna menaikkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi.



**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan

—————> : Variabel berpengaruh secara parsial

- - - - -> : Variabel berpengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran yang sudah digambarkan dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran untuk hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kompetensi Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3). Variabel Terikat (*dependent variable*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara pada permasalahan yang ada pada penelitian, sampai dibuktikan dengan data yang terkumpul. Hipotesis berarti pernyataan yang lemah masih perlu diuji kebenarannya (Suliyanto, 2018:100). Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu :

- H1 : Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
- H3 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
- H4 : Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filosofi dan *positivisme* untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan alat penelitian, analisis data dalam bentuk kuantitatif/ statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2022:7).

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek yang hendak diteliti karakteristiknya. Populasi bukan hanya sekedar ukuran subjek atau elemen yang akan diteliti, tetapi termasuk karakteristik, sifat dari subjek atau elemen tersebut (Suliyanto, 2018:177).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes yang berjumlah 80 karyawan.

**Tabel 4**  
**Populasi Karyawan**

NO	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Kabag	3
2.	Kasubag	12
3.	Staff	65
Jumlah Karyawan		80

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian populasi yang hendak diuji karakteristiknya (Suliyanto, 2018:177). Sampel yang baik adalah sampel yang benar-benar dapat digunakan untuk menggambarkan karakteristik populasinya, sehingga sampel yang besar belum pasti lebih baik dari pada sampel yang kecil. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel jenuh.

Teknik sampel jenuh merupakan metode pemilihan sampel yang jumlah populasi yang relative kecil (Sugiyono, 2022:122). Sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan kantor Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes yang berjumlah 80 karyawan.

## C. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel Penelitian

### 1. Definisi Konseptual

#### a. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Busro (2018:86) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan atau organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## b. Variabel Bebas (Independen)

### 1. Kompetensi Karyawan

Menurut Busro (2018:26) kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

### 2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:141) Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### 3. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:26) Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dihadapi karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja sendiri

## 2. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Suliyanto, 2018:147). Variabel konseptual dapat memiliki makna yang berbeda tergantung pada konsep penelitian yang dilakukan.

Secara keseluruhan operasional variabel untuk riset ini dapat dijelaskan seperti tabel bawah ini :

**Tabel 5**  
**Operasional variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Kesetiaan	1. Menaati dan Melaksanakan	1,2	Likert	(Samsuddin, 2018:82)
		2. Tanggung Jawab	3,4		
	Prestasi Kerja	1. Hasil Kerja	5		
	Tanggung Jawab	1. Tepat Waktu	6		
		2. Berani Menanggung resiko	7		
	Kejujuran	1. Tidak menyalahgunakan wewenang	8		
	Kerjasama	1. Kerjasama dengan sesama rekan kerja	9		
Kepemimpinan	1. Mempengaruhi sesama rekan kerja	10			
Kompetensi Karyawan (X1)	Pengetahuan	1. Identifikasi Belajar	1	Likert	(Busro, 2018)
	Pemahaman	1. Pemahaman yang baik tentang karakteristik	2		
		2. Kondisi kerja secara efektif dan efisien	3		
	Nilai	1. Kejujuran	4		
		2. Keterbukaan	5		
	Kemampuan	1. Mode kerja yang dianggap efektif	6		
		2. Efisien	7		
	Sikap	1. Perasaan terhadap kenaikan gaji	8		
	Minat	1. Aktivitas kerja	9		
		2. Semangat kerja	10		
Motivasi Kerja (X2)		1. Upaya untuk berprestasi baik	1	Likert	(Busro, 2018:65)

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Skala	Sumber
	Kebutuhan untuk berprestasi	2. Upaya untuk tidak ketinggalan oleh karyawan lain	2		Teori McClelland
		3. Upaya mengembangkan diri	3		
		4. Upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja	4		
	Kebutuhan untuk berafiliasi	1. Semangat untuk dapat bekerja sama	5		
		2. Semangat mematuhi aturan yang ada	6		
		3. Selalu menghormati pimpinan	7		
	Kebutuhan untuk kekuasaan	1. Berusaha agar dirinya dihargai	8		
		2. Upaya untuk tidak diremehkan	9		
		3. Kehadiran sangat diperlukan orang lain	10		
	Lingkungan kerja fisik (X3)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Penerangan/cahaya tempat kerja		
2. Sirkulasi udara			2		
3. Keamanan ditempat kerja			3		
4. Suhu udara			4		
5. Kelembaban di tempat kerja			5		
6. Kebisingan			6		
7. Getaran mekanis di tempat kerja			7		
8. Bau-bauan/aroma			8		
9. Tata warna			9		
10. Dekorasi ditempat kerja			10		

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Sugiyono (2018:194) Jika dilihat dari aspek metode atau cara pengumpulan data, dapat disimpulkan bahwa teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui wawancara, kuesioner, observasi, atau kombinasi dari ketiganya. Salah satu metode pengumpulan data melibatkan pemberian kuesioner yang berisi pertanyaan dan memiliki lima opsi kategori respons untuk mempermudah responden dalam memberikan jawaban. Terdapat beberapa metode pengumpulan data lainnya, yaitu:

##### **1. Observasi**

Menurut Sugiyono (2022:145) Penggunaan observasi sebagai teknik pengumpulan data memiliki karakteristik tertentu yang dapat dibedakan dari teknik lainnya, seperti wawancara dan kuesioner. Dalam konteks penelitian ini, observasi langsung dilakukan dengan mengamati kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik di lingkungan kantor Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

##### **2. Kuesioner**

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan penyediaan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018:199). Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat primer. Data primer diperoleh langsung melalui pengisian kuesioner oleh Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Menurut Sugiyono (2022:93) Skala Likert digunakan sebagai alat untuk menilai pendapat, sikap, dan persepsi

individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Kuesioner yang disebarkan dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

**Tabel 6**  
**Skala Likert**

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sanagat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2022:94)

## **E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

### **1. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018:361) Uji validitas mencerminkan sejauh mana data yang terkumpul pada objek penelitian sesuai dengan maksud yang dilaporkan oleh peneliti, serta sejauh mana suatu instrumen, seperti kuesioner, dapat menjalankan fungsinya dengan akurat. Tujuan utama dari uji validitas adalah untuk mengevaluasi keakuratan alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu, uji validitas menjadi sarana untuk menentukan sejauh mana kuesioner dapat dianggap valid. Tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk derajat kebebasan  $(df) = n - k$  dengan tingkat signifikansi 0,05 jika nilai  $r$  hitung melebihi nilai  $r$  tabel, dan nilai  $r$  tersebut positif, maka pertanyaan atau item tersebut dianggap valid. Dengan demikian, jika validitas terpenuhi, maka keakuratan pengukuran data akan semakin meningkat, menunjukkan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi product moment yang dirumuskan (Arikunto, 2013:114) sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{XY} = \frac{n(\sum xy) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi tiap item

N = Banyak responden

$\sum X$  = Jumlah skor item

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat item

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat total

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:48) Reliabilitas merupakan sebuah metode untuk menilai suatu kuesioner yang mencerminkan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dianggap reliabel jika respons seseorang terhadap pertanyaan tetap konsisten sepanjang waktu, dan ukuran reliabilitas ini diukur dengan menggunakan rumus koefisien alpha. Variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Varian butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

## F. Metode Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:147) Analisis statistik deskriptif adalah metode statistika yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang telah terkumpul, tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

Setelah memperoleh data dari kuesioner, dilakukan perhitungan statistik untuk mengetahui bobot nilai setiap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Selanjutnya, tanggapan dari responden dihitung untuk menilai hubungan antar variabel yang sedang diteliti, tingkatan pengaruh dari masing-masing variabel, dan hasilnya disajikan secara terperinci dalam bentuk tabel untuk menghitung rata-rata.

Setelah nilai rata-rata maka jawaban telah diketahui, kemudian hasil tersebut diinterpretasikan kemudian peneliti dapat membuat garis kontinum.

$$\text{NJI (Nilai Jenjang Internal)} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kriteria pertanyaan}}$$

- a. Indeks Minimum : 1
- b. Indeks Maksimum : 5
- c. Interval :  $5 - 1 = 4$
- d. Jarak Interval :  $(5 - 1):5 = 0.8$

**Tabel 7**  
**Kategori Skala**

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81	2,60	Tidak Setuju
2,61	3,40	Netral
3,41	4,20	Setuju
4,21	5,00	Sangat Setuju

Sumber : (Sugiyono, 2018)

## 2. Metode Suksestif Interval (*Method of successive interval/MSI*)

*Method of Successive Interval* (MSI) adalah suatu metode yang digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi data interval. Data yang awalnya diperoleh dari hasil kuesioner, yang bersifat ordinal, akan diubah menjadi data interval menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI).

Menurut Suliyanto (2018:143) Adapun langkah-langkah menggunakan *Metthod of Successive Interval /MSI* sebagai berikut :

- a. Perhatikan frekuensi pada setiap butir jawaban masing-masing kategori dari kuesioner yang disebar.
- b. Menentukan proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan banyaknya responden.
- c. Membuat proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.

- d. Gunakan tabel kumulatif kurva normal, dihitung nilai z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekuensi kumulatif yang telah diperoleh dengan ketentuan sebagai berikut :
- 1) Mengasumsikan proporsi kumulatif (PK) menyebar dengan mengikuti sebaran normal baku (Z).
  - 2) Apabila proporsi kumulatif (PK) > 0,5 maka digunakan nilai PK =  $1 - PK_n$  ( $n = 1, 2, \dots, 5$ )
- e. Menentukan nilai densitas untuk setiap Z yang diperoleh dengan menggunakan tabel ordinat kurva normal.
- f. Hitung nilai skala (scala value) dengan rumus:

$$\text{Scala value} = \frac{(\text{Density at lower limit}) - (\text{Density at upper limit})}{(\text{Area below limit}) - (\text{Area below lower limit})}$$

Keterangan :

Density at Lower Limit : Kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit : Kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit : Daerah di bawah batas atas

Area Below Lower Limit : Daerah di bawah batas bawah

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan langkah awal yang dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang telah terkumpul. Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dalam konteks model regresi, bertujuan untuk menguji sejumlah asumsi agar dapat menghasilkan model regresi yang memenuhi kriteria Best Linear Unbiased Estimator (BLUE).

Pemenuhan kriteria BLUE penting karena model regresi yang memenuhi kriteria tersebut dapat diandalkan sebagai estimator yang terpercaya. Estimator tersebut diharapkan tidak memiliki bias, konsisten, berdistribusi normal, dan efisien. Uji asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu mengikuti distribusi normal. Penting untuk dicatat bahwa uji t dan F pada umumnya mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka uji statistik tersebut menjadi tidak valid, terutama pada kasus jumlah sampel yang kecil. Terdapat dua metode untuk mendeteksi apakah residual mengikuti distribusi normal atau tidak, yaitu melalui analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018:161).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Model regresi yang efektif seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel independen, hal ini menandakan bahwa variabel-variabel tersebut tidak bersifat ortogonal. Variabel yang bersifat ortogonal adalah variabel independen yang tidak memiliki nilai korelasi di antara satu sama lain (Ghozali, 2018:107).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.
- 3) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai tolerance = 0.10

sama dengan tingkat kolinearitas 0.95. walaupun multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidakseragaman varians dari residu antar pengamatan dalam suatu model regresi. Homoskedastisitas merujuk pada kondisi dimana varians residual tetap atau seragam dari satu pengamatan ke pengamatan lain, sementara Heteroskedastisitas menunjukkan adanya perbedaan dalam varians residu antar pengamatan. Sebuah model regresi dianggap baik jika memenuhi Homoskedastisitas atau tidak mengalami Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137).

Cara yang dapat dilakukan dalam uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara metode uji *Glesjer*. Uji *Glesjer* merupakan salah satu metode yang umum digunakan oleh peneliti untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara akurat. Uji *Glesjer* dilakukan dengan cara meregresikan variabel independen dengan variabel absolute residual (Abs\_Res). Apabila terjadi gejala atau masalah heteroskedastisitas, akan mengakibatkan sebuah keraguan (ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi). Model regresi yang baik adalah jika data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Kriteria Pengujian Uji *Glesjer* :

1. Nilai Signifikansi ( $>0,05$ ) maka kesimpulannya tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.
2. Nilai Signifikansi ( $<0,05$ ) maka kesimpulannya terjadi gejala Heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya, masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya (Ghozali, 2018:111).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:248) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan menguji seberapa besar pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Berikut ini merupakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Rumus :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
$\beta_{1,2,3}$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Kompetensi Karyawan
$X_2$	= Motivasi Kerja
$X_3$	= Lingkungan Kerja Fisik
e	= Error (Variabel Pengganggu)

## 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang signifikan dan dapat dipercaya antara variabel independen dan variabel dependen.

Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah variasi dalam hubungan antara variabel independen seperti kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik secara individual berdampak terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018: 98).

Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

#### 1) Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan secara positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ , terdapat pengaruh kompetensi karyawan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes

$H_0 : \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh motivasi kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

$H_0 : \beta_3 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

2) Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 3) Kriteria pengujian

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila t tabel  $>$  t hitung maka H0 diterima dan H1 ditolak. Apabila t tabel  $<$  t hitung maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi.

### 4) Menghitung nilai t hitung

Adapun untuk menguji signifikan menggunakan rumus sebagai berikut :

Rumus :

$$s_{b_1} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2][1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

$$s_{b_2} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{[\sum x_1^1 - n \cdot \bar{x}_1^2][1 - (r_{x_1.x_2})^2]}}$$

Menentukan nilai deviasi standar dengan rumus :

$$S_{yx} = \sqrt{\frac{\sum Y^2 - a \cdot \sum Y - b \cdot \sum X}{n-2}}$$

Menentukan nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{s_{\beta_i}}$$

Keterangan :

$T$  = Besarnya  $t$  hitung

$\beta_i$  = Koefisien regresi variabel

$s_{\beta_i}$  = Standar eror variabel

b. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji statistik F pada dasarnya bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan memiliki dampak secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model (goodness-of-fit) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%) dalam pengambilan keputusan.

1) Uji Hipotesis

$H_0 = b_1, b_2, b_3 = 0$  yang artinya kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0 = b_1, b_2, b_3 \neq 0$  yang artinya kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Kriteria Uji :

Jika nilai  $F_{hitung} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Jika nilai  $F_{hitung} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kriteria Pengujian Hipotesis :

a) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak.

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

b) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima.

Artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

3) Nilai hitung f dapat dicari menggunakan rumus :

$$\frac{JK_{Reg} / K}{JK_{Res}(n - k - 1)}$$

Keterangan :

$JK_{Reg}$  = Jumlah Kuadrat Regresi

$JK_{Res}$  = Jumlah Kuadrat Residual

k = Jumlah variabel

n = Jumlah Sampel

Dimana :

$$JK_{Reg} = b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y$$

$$JK_{Res} = \sum Y^2 - JK_{(Reg)}$$

## 6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R) pada dasarnya digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi nilai variabel dependen. Rentang nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Adapun rumus yang dapat digunakan guna menghitung koefisien determinasi yaitu sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien variabel bebas dan variabel terikat