

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes

1. Sejarah Singkat Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes

Penyediaan air bersih di Kabupaten Brebes dilakukan sejak pada zaman pemerintahan Belanda. Kemudian pengelolaan selanjutnya ditangani oleh Kota Tegal, pelayanannya meliputi Kota Tegal, Kabupaten Tegal dan Kabupaten Brebes. Sumber air yang dimanfaatkan adalah mata air Bumijawa yang berada di Kabupaten Tegal dengan kapasitas debit kurang lebih 50 lt/dt.

Pada tahun delapan puluhan Pemerintah Pusat melalui Departemen Pekerjaan Umum Cipta Karya membangun sistem penyediaan air bersih di daerah-daerah dengan membentuk Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM). Pengelolaan badan tersebut dalam perda TK II Brebes No.3 Th.1989. kemudian status BPAM diubah menjadi PDAM terhitung tanggal 1 Desember 1992 berdasarkan serah terima asset dari Gubernur KDH TK I Jawa Tengah kepada Bupati KDH TK II Brebes tanggal 23 Oktober 1992 Nomor: 539/338/690/0316 selanjutnya PDAM Kabupaten Brebes dikelola berdasarkan Perda No.7 Tahun 1992.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 54 Tahun 2017 tentang BUMD, maka PDAM Kabupaten Brebes berubah menjadi

Perusahaan Umum Daerah Air Minum "Tirta Baribis" diresmikan pada tanggal 28 Agustus 2019 dan dikelola berdasarkan Perda No.7 tahun 2019.

2. Visi dan Misi

Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes memiliki Visi dan Misi lembaga sebagai berikut :

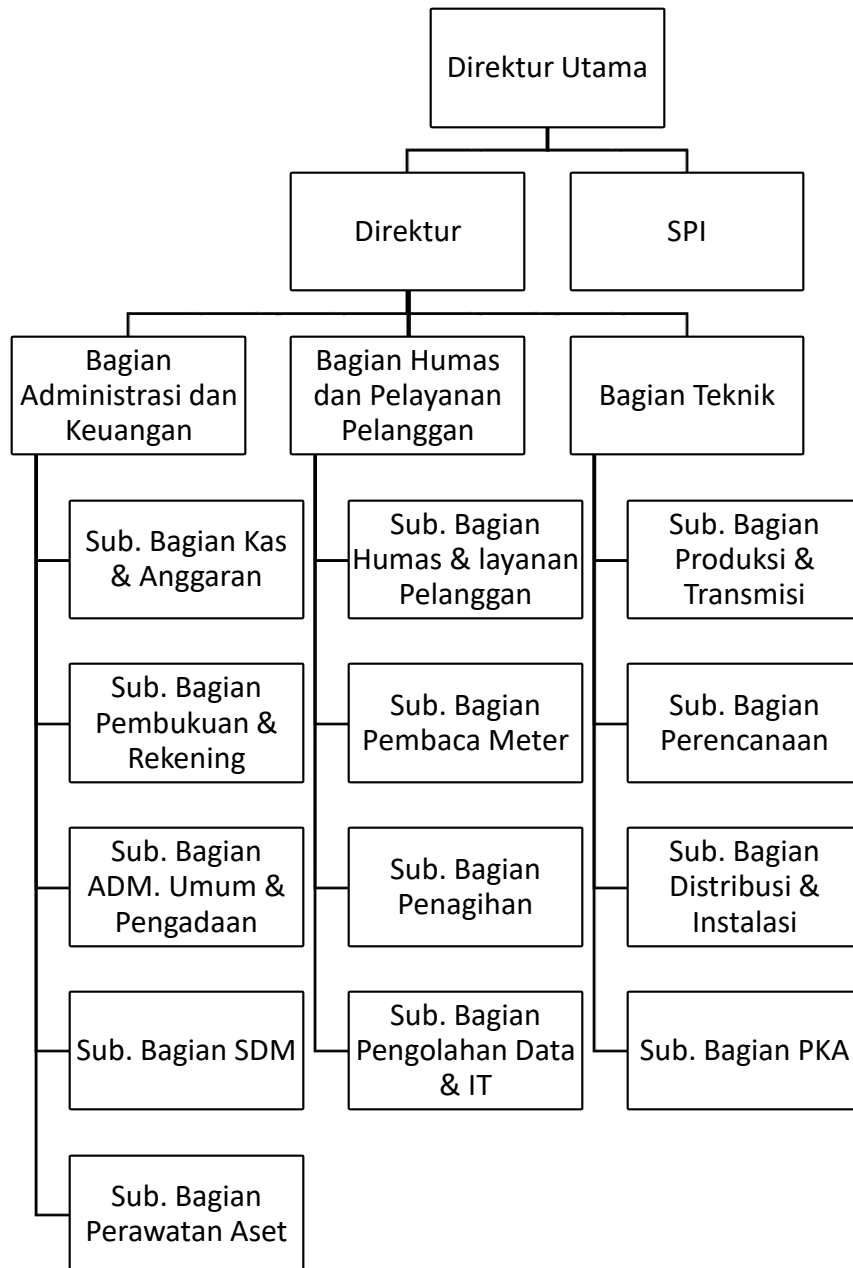
Visi :

Menjadi Perumda Air Minum Yang Unggul, Modern, dan Berwawasan Lingkungan.

Misi :

- a. Memberikan pelayanan air yang unggul kepada konsumen secara kualitas, kuantitas, kontinuitas serta keterjangkauan.
- b. Ikut serta aktif dalam pembangunan daerah dalam penyediaan air bersih.
- c. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional secara modern yang berbasis teknologi, dengan ditopang oleh sistem manajemen dan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).
- d. Peduli dan ikut serta aktif terhadap kelestarian lingkungan sumber air baku.

3. Struktur Organisasi



Sumber: Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes

Gambar 2

Struktur Organisasi Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes

Berikut adalah ulasan tugas dari struktur organisasi Kantor Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes:

a. Direktur Utama

Mengoordinasikan, mengawasi serta memimpin manajemen Perseroan dan memastikan semua kegiatan instansi dijalankan sesuai dengan visi, misi dan nilai.

b. Direktur

- 1) Memimpin serta menentukan kebijakan perusahaan sesuai dengan kondisi dan industrinya.
- 2) Memilih, menetapkan, dan mengawasi tugas pegawai.
- 3) Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.

c. SPI (Satuan Pengawasan Internal)

Mengatur hubungan antara satuan pengawasan intern dengan auditan, dewan pengawas, direksi, dan auditor eksternal.

d. Bagian Administrasi dan Keuangan

1) Sub. Bagian Kas dan Anggaran

Menyusun program dan melaksanakan penyusunan perumusan kebijakan teknis di bidang penyusunan APBD dan Perubahan APBD berdasarkan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dari SKPD, menyiapkan DPA/DPPA, dan administrasi penyusunan anggaran.

2) Sub. Bagian Pembukuan dan Rekening

Pemegang buku menyelesaikan entri data, mengumpulkan transaksi, melacak debit, dan memelihara serta memantau catatan keuangan.

3) Sub. Bagian Umum dan Pengadaan

Menghasilkan barang/jasa yang tepat dari setiap uang yang dibelanjakan, diukur dari aspek kualitas, jumlah, waktu, biaya, lokasi, dan penyedia.

4) Sub. Bagian Sumber Daya Manusia

Menyusun, mengimplementasikan, memonitor, mengevaluasi dan mengembangkan sistem pengelolaan sumber daya manusia. Menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pengelolaan sumber daya manusia. Menentukan kebijakan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.

5) Sub. Bagian Pemeliharaan Aset

Sehubungan dengan pemeliharaan, aset adalah setiap bagian dari peralatan, properti, atau barang fisik lainnya yang digunakan dalam pengoperasian fasilitas.

e. Bagian Humas dan Pelayanan Pelanggan

1) Sub. Bagian Pembaca Meter

- a) Menyiapkan daftar stand meter dan jenis langganannya.
- b) Mengadakan pembacaan angka meter langganan dan mencatat pada kartu langganan.
- c) Membuat laporan sesuai dengan bagiannya masing-masing secara berkala.
- d) Membuat data laporan kerusakan meter-meter dan accesoris lainnya yang dilakukan oleh konsumen.

2) Sub. Bagian Penagihan

Bagian penagihan memiliki tugas untuk mendatangi rumah yang menunggak dalam pembayaran langganan.

3) Sub. Bagian Pengolahan Data

Bidang Pengelolaan Data dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan program pengelolaan data dan informasi, pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data dan informasi, penyiapan kompilasi analisis hasil pengawasan, serta penyelenggaraan administrasi basis data.

f. Bagian Teknik

1) Sub. Bagian Distribusi dan Transmisi

- a) Mengawasi pemasangan dan pemeliharaan pipa distribusi dalam rangka pembagian secara merata dan terus menerus serta melayani perbaikan akibat gangguan.
- b) Mengatur, menyelenggarakan fungsi pipa/jaringan, pipa pompa tekan dan pelayanan gangguan.
- c) Mengkoordinir pemasangan sambungan baru untuk pelanggan.
- d) Meneliti sambungan-sambungan pipa yang ilegal.

2) Sub. Bagian Perencanaan

Mempunyai tugas pokok melaksanakan pengendalian kegiatan Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan, membantu melaksanakan koordinasi penyusunan bahan kebijakan teknis, pelayanan administrasi perencanaan dan pelaporan serta melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan instansi.

3) Sub. Bagian Penanggulangan Kahilangan Air

Memiliki tugas untuk mengontrol debit air yang hilang atau meminimalisir kebocoran yang menyebabkan air tidak dapat disalurkan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 8
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-laki	48	60%
2	Perempuan	32	40%
Jumlah		80	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 48 karyawan (60%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 karyawan (40%).

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 9
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1	20 – 25 tahun	11	13,8%
2	26 – 35 tahun	22	27,5%
3	36 – 45 tahun	34	42,5%
4	>45 tahun	13	16,2%
Jumlah		80	100%

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 34 karyawan (42,5%), dilanjutkan dengan usia 26 – 35 tahun sebanyak 22 karyawan (27,5%), usia >45 tahun sebanyak 13 karyawan (16,2%), usia 20-25 tahun sebanyak 11 karyawan (13,8%).

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan disajikan pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 10
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	SMA/SMK/MA	27	33,75%
2.	D3	19	23,75%
3.	S1	30	37,5%
4.	S2	4	5%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer diolah, 2024

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 30 karyawan (37,5%), dilanjutkan dengan jenjang pendidikan SMA/SMK/MA sebanyak 27 karyawan (33,75%), jenjang pendidikan D3 sebanyak 19 karyawan (23,75%), dan jenjang pendidikan S2 sebanyak 4 karyawan (5%).

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesatuan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan apa yang diinginkan atau mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian digunakan korelasi item. Korelasi antara item dan total skor item yang dihitung dengan rumus korelasi product moment. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan/ Pernyataan tersebut dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas :

1) Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Data sebaran kuesioner Kinerja Karyawan yang terdiri dari 10 item pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel dibawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji validitas dengan nilai pertandingan yaitu nilai r hitung dan r tabel sebagai berikut :

Tabel 11

Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan
1	0,579	0,361	Valid
2	0,714	0,361	Valid
3	0,692	0,361	Valid
4	0,648	0,361	Valid
5	0,844	0,361	Valid
6	0,792	0,361	Valid
7	0,748	0,361	Valid
8	0,813	0,361	Valid
9	0,645	0,361	Valid
10	0,572	0,361	Valid

Sumber: data diolah tahun, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan keseluruhan pernyataan pada variabel Y yaitu Kinerja Karyawan bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} yaitu sebesar 0,361.

2) Uji Validitas Kompetensi Karyawan (X1)

Data sebaran kuesioner kompetensi karyawan yang terdiri dari 10 item pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel dibawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji validitas dengan nilai perbandingan yaitu nilai r hitung dan r tabel sebagai berikut :

Tabel 12

Validitas Kompetensi Karyawan (X1)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,756	0,361	Valid
2	0,721	0,361	Valid
3	0,494	0,361	Valid
4	0,653	0,361	Valid
5	0,714	0,361	Valid
6	0,735	0,361	Valid
7	0,837	0,361	Valid
8	0,695	0,361	Valid
9	0,508	0,361	Valid
10	0,774	0,361	Valid

Sumber : data diolah tahun, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan keseluruhan pernyataan pada variabel Kompetensi Karyawan bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} yaitu sebesar 0,361.

3) Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Data sebaran kuesioner motivasi kerja yang terdiri dari 10 item pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel dibawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji validitas dengan nilai pertandingan yaitu nilai r hitung dan r tabel sebagai berikut :

Tabel 13

Validitas variabel Motivasi Kerja (X2)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,686	0,361	Valid
2	0,657	0,361	Valid
3	0,623	0,361	Valid
4	0,863	0,361	Valid
5	0,713	0,361	Valid
6	0,844	0,361	Valid
7	0,745	0,361	Valid
8	0,764	0,361	Valid
9	0,641	0,361	Valid
10	0,438	0,361	Valid

Sumber : data diolah tahun, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan keseluruhan pernyataan pada variabel Motivasi Kerja bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} yaitu sebesar 0,361.

4) Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X3)

Data sebaran kuesioner Lingkungan Kerja Fisik yang terdiri dari 10 item pernyataan, kemudian diuji tingkat validitasnya. Tabel dibawah ini merupakan data olahan dari hasil data *output* SPSS uji

validitas dengan nilai pertandingan yaitu nilai r hitung dan r tabel sebagai berikut :

Tabel 14
Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X3)

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,678	0,361	Valid
2	0,657	0,361	Valid
3	0,704	0,361	Valid
4	0,677	0,361	Valid
5	0,711	0,361	Valid
6	0,448	0,361	Valid
7	0,450	0,361	Valid
8	0,642	0,361	Valid
9	0,684	0,361	Valid
10	0,778	0,361	Valid

Sumber : data diolah tahun, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan keseluruhan pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik bernilai valid. Hal ini dikarenakan nilai korelasi R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} yaitu sebesar 0,361.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berorientasi pada satu pengertian bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data uji reliabilitas dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha* dengan alat bantu SPSS versi 25. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai r yang dihasilkan adalah positif dan lebih besar dari r alpha tabel (Ghozali, 2018:43). Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS versi 25 :

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Standar Koefisie Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,885	0,60	Reliabel
Kompetensi Karyawan	0,880	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,885	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,841	0,60	Reliabel

Sumber : data diolah tahun, 2024

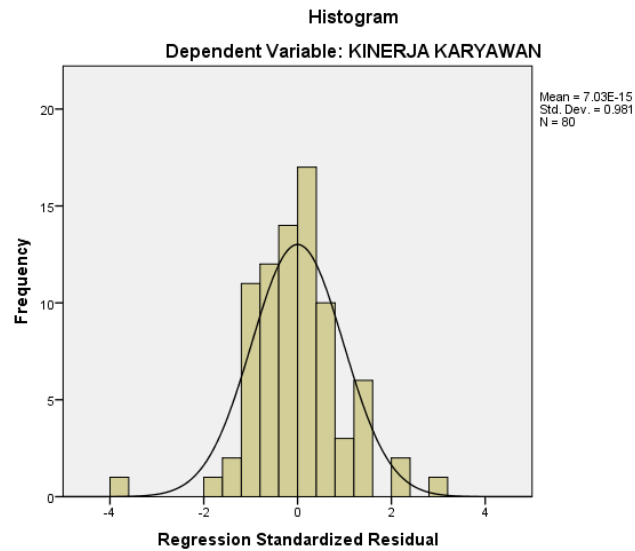
Dari hasil perhitungan reliabilitas diperoleh r hitung untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,885, Kompetensi Karyawan (X1) sebesar 0,880, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,885 dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) sebesar 0,841. Semua variabel diatas memperoleh nilai reliabilitas lebih besar dibandingkan 0,60. Artinya instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi Karyawan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) dinyatakan reliabel. Dengan demikian, kuesioner tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

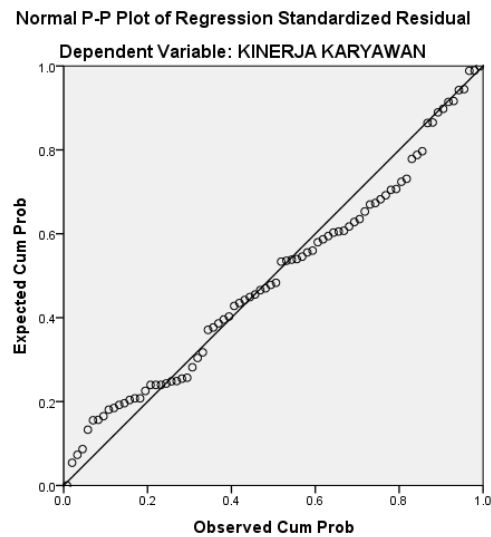
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Untuk menguji apakah variabel Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram mendekati distribusi normal (Ghozali, 2018:161).

Penelitian uji normalitas menggunakan grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot, yang digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber : data diolah tahun, 2024



Gambar 4
Hasil Uji Normalitas Titik Diagonal
Sumber : data diolah tahun, 2024

Berdasarkan grafik normal P-Plot diatas, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis

diagonal, sehingga hal ini dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi klasik normalitas. Hasil ini didukung dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* dengan nilai signifikan sebesar 0.05 dengan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai sig > 0,05 maka data terdistribusi secara normal
2. Jika nilai sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal

Tabel 16
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51032132
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.088
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data diolah tahun, 2024

Berdasarkan tabel diatas uji normalitas dengan Kolmogorov-smirnov diperoleh nilai asymp.sig sebesar 0,169 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi multikolonieritas didalam model regresi adalah multikolonieritas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independent* yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018:107).

Berdasarkan uji multikolonieritas diperoleh hasil bahwa Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik bebas dari multikolonieritas yang ditunjukkan dengan nilai $tolerance > 0,10$ atau nilai $VIF < 10$.

Tabel 17
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi Karyawan	.322	3.108
	Motivasi Kerja	.302	3.311
	Lingkungan Kerja Fisik	.268	3.727

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah tahun, 2024

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* variabel kompetensi karyawan (X1) sebesar 0,322, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,302 dan lingkungan fisik (X3) sebesar 0,268 nilai tersebut $> 0,10$.

Sedangkan untuk nilai VIF pada variabel kompetensi karyawan (X1) sebesar 3,108, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3,311 dan lingkungan fisik (X3) sebesar 3,727, nilai tersebut $<10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada analisis ini tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2018:137).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Glejser*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 18
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.235	1.487		2.847	.006
	KOMPETENSI KARYAWAN	.034	.066	.102	.513	.610
	MOTIVASI KERJA	-.003	.067	-.009	-.043	.966
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	-.080	.078	-.223	-1.021	.311

a. Dependent Variable: HETERO

Sumber : data diolah tahun, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai 0,610 untuk variabel koempentensi karyawan (X1), 0,966 untuk variabel motivasi kerj (X2) dan 0,311 untuk variabel lingkungan kerja fisik (X3). Nilai yang diperoleh tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada analisis ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah pada regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya.

Tabel 19
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 ^a	.695	.683	4.077	2.114

a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah tahun,2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 2,114 sedangkan dari tabel Dubin Watson dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 80, serta k = 3 (k adalah jumlah variabel independent) diperoleh nilai dL sebesar 1,5600 dan dU sebesar 1,7153.

$$dL = 1,5600$$

$$dU = 1,7153$$

$$d = 2,144$$

$$4 - dU = 4 - 1,7153$$

$$= 2,2847$$

Karena nilai Durbin Watson terletak antara $dU < d < 4 - dU$ ($1,7153 < 2,144 < 2,2847$). Dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 20
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.588	2.213		1.622	.109
	KOMPETENSI KARYAWAN	.199	.098	.213	2.024	.046
	MOTIVASI KERJA	.256	.100	.278	2.565	.012
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.430	.116	.425	3.698	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah tahun, 2024

Berdasarkan tabel maka dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,588 + 0,199 X_1 + 0,256 X_2 + 0,430 X_3$$

Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai *Constant* sebesar 3,588 jika kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik tidak ada peningkatan (konstan) maka kinerja karyawan tidak berubah.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi karyawan sebesar 0,199 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Semakin baik kompetensi karyawan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Sebaliknya jika semakin tidak baik kompetensi karyawan, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
3. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,256 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Semakin baik motivasi kerja, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Sebaliknya jika semakin tidak baik motivasi kerja, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
4. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,430 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Semakin baik lingkungan kerja fisik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Sebaliknya jika semakin tidak baik lingkungan kerja

fisik, maka akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pembuktian dari hipotesis – hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Uji hipotesis terdiri dari dua macam yaitu uji T (Parsial) dan uji F (Simultan) :

a. Uji T (Parsial)

Uji hipotesis dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu. Dalam penelitian ini uji hipotesis digunakan untuk mengetahui kompetensi karyawan, motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dengan kriteria apabila t hitung lebih besar dari pada t tabel maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 21
Hasil Analisis Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.588	2.213		1.622	.109
	KOMPETENSI KARYAWAN	.199	.098	.213	2.024	.046
	MOTIVASI KERJA	.256	.100	.278	2.565	.012
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.430	.116	.425	3.698	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah tahun, 2024

1. Hasil pengujian pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,024 dan t_{tabel} 1,990 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,46 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_1 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,565 dan t_{tabel} 1,990 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_2 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,698 dan t_{tabel} 1,990 sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dapat diartikan H_3 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian variabel

lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F

Hasil dari pengujian simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 22
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2635.021	3	878.340	68.573	.000 ^b
	Residual	973.466	76	12.809		
	Total	3608.487	79			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN						

Sumber : data diolah tahun, 2024

Kriteria pengujian menentukan bahwa jika nilai F_{hitung} 68,573 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Dengan demikian karena $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi. Nilai R^2 menunjukkan kemampuan Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, dan

Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 23
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.730	.720	3.57893
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI KARYAWAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : data diolah tahun, 2024

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai koefisiensi determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square yaitu sebesar 0,720. Nilai tersebut menjelaskan bahwa besarnya pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,720 (72%) sedangkan 28% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

C. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti maka diperoleh suatu hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis uji t dimana nilai t_{hitung} 2,024 dengan nilai signifikansi t hitung

variabel Kompetensi Karyawan yaitu sebesar $0,046 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Dimana masih banyaknya karyawan yang kurang kompeten dalam mengerjakan tugasnya, misalnya kemampuan teknis yang belum baik, pengetahuan dan pengalaman kurang baik yang dimiliki, hal ini mengakibatkan kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sejalan dengan teori menurut Busro (2018:26) bahwa 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.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini yaitu kompetensi karyawan sangat penting bagi karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes terutama kemampuan teknis, karena karyawan yang memiliki kompetensi teknis yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian terdahulu yang memberikan hasil penelitian yang sama dengan penelitian ini yaitu Sulistyio & Manongga (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemasang". Dalam penelitian Sulistyio & Manongga menyebutkan bahwa

Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis uji t dimana nilai t_{hitung} 2,565 dengan nilai signifikansi t hitung variabel Motivasi Kerja yaitu sebesar $0,012 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Dimana masih adanya karyawan kurang motivasi untuk berprestasi dan berkuasa sehingga mempengaruhi kinerja.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sejalan dengan teori 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.

Implikasi praktis hasil dari penelitian ini yaitu Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes perlu meningkatkan motivasi karyawannya. Motivasi yang dapat timbul dorongan positif dan dorongan negatif untuk berkembangnya dalam diri. Motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan, yang secara langsung berdampak positif pada kinerja individu

dan organisasi. Jika karyawan mempunyai motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi karyawan, namun sebaliknya jika karyawan mempunyai motivasi yang rendah maka akan mengakibatkan penurunan kinerja. Maka dari itu motivasi pada karyawan harus ditingkatkan oleh diri sendiri maupun perusahaan dimana motivasi sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang memberikan hasil penelitian yang sama dengan penelitian ini yaitu Arini (2023) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Varro Sukses Abadi Tangerang". Dalam penelitian Arini, menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

Hasil penelitian uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari hipotesis uji t dimana nilai t_{hitung} 3,698 dengan nilai signifikansi t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja Fisik yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Dimana lingkungan yang kurang memadai dapat menciptakan kondisi yang kurang optimal untuk kerja, sehingga mempengaruhi kinerja.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sejalan dengan teori menurut Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi

fisik ditempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Kondisi lingkungan yang memadai akan meningkatkan kinerja para karyawan, namun sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Maka dari itu, Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes perlu memperhatikan lebih lingkungan kerja fisik dan meningkatkan lingkungan kerja fisik agar selalu kondusif, karena dengan lingkungan kerja fisik yang dirancang dan dikelola dengan baik maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang memberikan hasil penelitian yang sama dengan penelitian ini yaitu Nuroini dkk (2023) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penyelidikan dan Pengembangan Teknologi Kebencanaan Geologi (BPPTKG) Daerah Istimewa Yogyakarta". Dalam penelitian Nuroini dkk menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Variabel Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari uji hipotesis uji F dimana nilai F_{hitung} yaitu 68.573 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian karena $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,720 atau 72%, menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72% sedangkan sisanya 28% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Besarnya *Adjusted R Square* membuktikan bahwa Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini sejalan dengan teori menurut Busro (2018:26) bahwa 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.

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 (S.P. Hasibuan, 2020:141).

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik ditempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan (Sedarmayanti, 2017:26).

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini yaitu kompetensi karyawan sangat penting bagi karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes terutama kemampuan teknis, karena karyawan yang memiliki kompetensi teknis yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Karyawan dan instansi perlu untuk meningkatkan motivasinya karena dengan motivasi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Instansi perlu memperhatikan lebih lingkungan kerja fisik dan meningkatkan lingkungan kerja fisik agar selalu kondusif, karena dengan lingkungan kerja fisik yang dirancang dan dikelola dengan baik maka semakin meningkat kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mengenai analisis pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes yang telah dilaksanakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Babibis Kabupaten Brebes.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.
4. Terdapat pengaruh kompetensi karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, analisis data dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya agar dapat mencapai tujuan Perusahaan sesuai visi dan misinya dengan cara lebih memperhatikan Sumber Daya Manusianya dan lingkungan kerjanya, seperti mengadakan pelatihan, dan memberikan platform pembelajaran online, memberikan mentoring, serta pengembangan karir untuk karyawan agar karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Terus meningkatkan motivasi agar dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dan memperhatikan lingkungan kerjanya terutama lingkungan kerja fisiknya, agar kondusif akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja, karena dengan karyawan merasa nyaman dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Pembaca dan Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi rujukan atau referensi sehingga dapat menambah wawasan guna untuk pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan kedepannya terutama pada diskursus sumber daya manusia dan dapat diimplementasikan sebagai bentuk dari pengabdian kepada masyarakat.