



Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang

Tasya Ajeng Maharani^{1*}, Zaleha Trihandayani², Arraditya Permana³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

mtasya880@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of the research problem is whether there is an influence of competence, organizational commitment and work environment on the performance of Perumda Tirta Musi Palembang employees? This research includes associative research. The sample in this study was 60 people using a cluster sampling technique. The data required is primary and secondary. The data collection method in this research is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is an influence of competence, organizational commitment and work environment on the performance of Perumda Tirta Musi Palembang employees, 2) there is a significant influence of competence on the performance of employees of Perumda Tirta Musi Palembang, 3) there is a significant influence of organizational competence on the performance of Perumda Tirta employees Musi Palembang, 4) there is a significant influence of the work environment on the performance of Perumda Tirta Musi Palembang employees.

Keywords: *competence, organizational commitment, work environment*

ABSTRAK

Rumusan masalah penelitian ini adakah pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang dengan teknik cluster sampling. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, 2) ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, 3) ada pengaruh signifikan kompetensi organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, 4) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

Kata kunci : Kompetensi, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu fungsi penting di dalam organisasi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja karyawan dan layanan dari strategi karyawan. Tugas manajemen sumber manusia itu sendiri adalah mengelola unsur manusia secara baik agar menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Hal ini dapat diketahui karena tanpa adanya manusia, sebuah organisasi

atau perusahaan tidak mungkin berjalan dengan maksimal. Karena, manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi untuk mencapaian hasil yang optimal.

Sumber daya ini dapat dilatih dan dikembangkan serta dijaga untuk keberlangsungan masa depan sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia, menurut Hasibuan (2019), adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar mereka dapat dengan efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah kinerja organisasi itu sendiri. Kinerja karyawan menentukan tingkat kinerja organisasi. Organisasi sangat membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi dan kompleks karena mereka dapat meningkatkan tingkat keberhasilan yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja juga sangat penting bagi sebuah organisasi karena dapat akan menentukan efektifitas dari organisasi itu sendiri, sehingga dapat mencerminkan ukuran keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Akibatnya, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai elemen yang berkaitan dengan kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang menyebabkan hal itu terjadi (Anwar Prabu, 2017).

Kompetensi adalah salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja pekerja (Kasmir, 2018). Karakteristik, sikap, dan kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu tugas yang mempengaruhi performa kerja dalam lingkungan kerja disebut kompetensi. Aspek-aspek proses kinerja pekerjaan ditentukan oleh kompetensi, menurut Sudarmanto (2019:34). Secara umum dipahami bahwa kompetensi adalah kombinasi pengetahuan, kemampuan keterampilan dan lainnya karakteristik yang diperlukan untuk keberhasilan pekerjaan pertunjukan.

Kompetensi yang ada di perusahaan harus memadai, misalnya perusahaan mengadakan training atau pelatihan terhadap karyawannya. Dengan diadakan pelatihan tersebut, karyawan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah terkait tugas yang di berikan oleh atasan. Kompetensi merupakan salah satu variabel yang diduga mungkin mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja, hal ini ditunjukkan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Hernandhi (2020) Menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki kemampuan serta keahlian yang berkompeten, sehingga mampu meningkatkan kualitas serta kuantitas kinerjanya. Semakin tinggi kemampuan yang ada dalam diri karyawan dan di dorong oleh tindakan bekerja sebagai kewajiban dalam pekerjaan, maka akan semakin berkualitas kinerja yang diraih oleh karyawan tersebut.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Robbins (2016), menurut pendapat ini, komitmen organisasi dapat digambarkan

sebagai kekuatan yang ditunjukkan oleh individu dalam mengidentifikasi keterlibatan mereka dalam organisasi. Keterlibatan ini ditunjukkan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, keinginan untuk berusaha untuk organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan anggota. Komitmen organisasi diartikan sebagai pandangan psikologi anggota organisasi terhadap keterikatannya pada organisasi tempatnya bekerja.

Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam menentukan apakah seorang karyawan akan tetap di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama dan bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterlibatan dan dedikasi yang dirasakan anggota tim terhadap pekerjaan individu dan organisasi. Hal ini juga menjelaskan berbagai alasan mengapa para profesional tetap bekerja di suatu perusahaan dibandingkan mencari peluang di tempat lain.

Kinerja karyawan akan sangat meningkat apabila didukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja juga dapat meningkatkan semangat karyawan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, dan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Kasmir (2016:192) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi ditempat bekerja, lingkungan kerja, mungkin ruang, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Perusahaan PERUMDA Tirta Musi menangani pelayanan air bersih di hampir seluruh kota Palembang. Selama aktivitas PERUMDA Tirta Musi yang berlangsung dari senin hingga jum'at, sangat penting bahwa data dikirim dengan cepat, akurat, dan aman dari setiap kantor cabang. Mengingat bahwa PERUMDA Tirta Musi memiliki 9 (sembilan) kantor cabang pembantu dan 5 (lima) gedung yang berhubungan langsung dengan perusahaan. Tempat penelitian ini adalah PERUMDA Tirta Musi Palembang, yang berlokasi di Jl. Rambutan Ujung No. 1, 30 Ilir, Ilir Barat II, 30 Ilir, Ilir Barat II, dan 30 Ilir, Ilir Barat II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129.

Kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Musi Palembang belum maksimal. Perusahaan PERUMDA Tirta Musi Palembang memiliki target produksi yang lebih tinggi pada 2018/2019, tetapi pada 2020/2021, target produksi kembali turun, yang mengurangi kinerja karyawan. Meskipun tahun 2022 target perusahaan mengalami kenaikan produksi lagi yang membuat kinerja karyawan kembali meningkat dalam lima tahun terakhir yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang menurun seiring dengan realisasi produksi air tahun 2020/2021 yang cenderung menurun.

Beberapa karyawan masih memiliki rasa malas di waktu jam kerja. Beberapa karyawan juga menganggap pekerjaannya kurang menarik dari waktu ke waktu. Beberapa karyawan ada yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan mereka. Lingkungan kerja di beberapa titik kantor masih belum bersih. sebagian karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Hubungan antara atasan dan bawahan masih kurang dekat. Beberapa karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Terdapat beberapa karyawan yang memutuskan untuk

resign di tahun 2023. Beberapa karyawan menginginkan adanya acara/kegiatan *outdoor* untuk meningkatkan semangat karyawan. Cara berpakaian beberapa karyawan masih ada yang belum rapi dan belum sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Peneliti menemukan beberapa masalah yang ada di PERUMDA Tirta Musi Palembang, termasuk kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja karyawan. Hasilnya dapat menunjukkan faktor-faktor yang berkontribusi pada penurunan kinerja karyawan.

Kompetensi yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan seperti kurangnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta sikap sumber daya manusia yaitu kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, keterampilan dan kemampuan ini masih kurang disebabkan oleh kurangnya perhatian dari perusahaan untuk mengadakan pelatihan yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang.

Komitmen organisasi juga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan seperti kurangnya rasa keorganisasian, kurangnya kesetiaan kepada perusahaan serta kurangnya semangat dalam menjalankan kewajiban perusahaan, dikarenakan perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap tahapan pendidikan karir karyawan serta tidak terwujudnya janji-janji perusahaan yang membuat kinerja karyawan menurun. Hal seperti inilah yang menjadi fokus perusahaan agar karyawannya dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan seperti fasilitas disetiap ruangan kerja kurang memadai sehingga membuat karyawan bekerja kurang optimal. Selain itu, kurang terbangunnya hubungan yang harmonis baik antar sesama rekan kerja. Contohnya masih ada beberapa karyawan yang kurang inisiatif membantu karyawan lain yang mengalami masalah dalam menyelesaikan tugasnya, serta kurang kompaknya kerjasama tim sehingga komunikasi terkait pekerjaan mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan tidak nyaman, yang berakibat terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, manfaat penelitian adalah penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya menyangkut kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian diharapkan dapat memberikan informasi untuk memperbaiki kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang.

Kajian Literatur

Kinerja Karyawan

Tanjung dan Elizar (2018:48) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama waktu tertentu melakukan tugas. Misalnya, kinerja dapat berupa standar hasil kerja, target, atau sasaran yang telah disepakati

bersama. Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil dari kinerja dan perilaku kerja yang ditunjukkan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2019:34) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat- tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Menurut Davis dan Newstroom dalam buku Busro (2020:25) kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang.

Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2017:214) Komitmen adalah merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Menurut Busro (2018:72) Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi.

Lingkungan Kerja

Sedarmayati dalam Ahmad (2018:100) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidak nya alat alat perlengkapan kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer tentang kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang, Serta data sekunder yang digunakan seperti data riwayat pendidikan, pengalaman kerja serta jumlah karyawan berdasarkan usia. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang dibagikan kepada seluruh karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang sebagai responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirta Musi Palembang berjumlah 150 karyawan di kantor pusat. Berdasarkan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, maka perhitungan diperoleh 60 sampel dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Cluster Sampling. Menurut Sugiyono (2020:131) *Cluster Sampling* adalah teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang diteliti atau sumber data sangat luas

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independent dengan satu variabel dependent. Adapun hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.827	1.534		1.842
	X1	.379	.126	.381	3.006
	X2	.254	.142	.240	1.790
	X3	.215	.119	.239	1.805

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel di atas, didapat persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 2.827 + 0.379X_1 + 0.254X_2 + 0.215X_3$. berdasarkan persamaan diatas, menunjukan bahwa konstanta sebesar 2.827 (positif). artinya, jika kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja nilainya 0, maka konerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang tetap positif.

Koefisien regresi kompetensi positif sebesar 0,379. Artinya, apabila kompetensi meningkat sebesar 1%, maka diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.379.

Koefisien regresi komitmen organisasi positif sebesar 0,254. Artinya, apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 1%, maka diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.254.

Koefisien regresi lingkungan kerja positif sebesar 0,215. Artinya, apabila lingkungan kerja meningkat sebesar 1%, maka diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0.215.

Uji Hipotesis

Setelah dinyatakan bahwa data sudah memenuhi persyaratan untuk di uji, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial. Hasil uji hipotesis dengan uji F dan uji t dapat diuraian sebagai berikut:

Uji F (Uji Simultan)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Adapun hasil Uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.143	3	367.381	27.328	.000 ^a
	Residual	752.840	56	13.444		
	Total	1854.983	59			

a. Predictors: (Constant), x3., x2., x1.

b. Dependent Variable: y.total

Sumber : Data Diperoleh SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 27.328 > F_{tabel} = 2.18$ dengan sig. $0.000 < 0,1$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan antara kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel. Adapun hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.827	1.534		1.842	.071
	X1	.379	.126	.381	3.006	.004
	X2	.254	.142	.240	1.790	.079
	X3	.215	.119	.239	1.805	.076

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa 1) Kompetensi dengan nilai $t_{hitung} 3.006 > \text{nilai } t_{tabel} 1.29$ dengan sig. $t 0.004 < 0.1$. Artinya, ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang. 2) Komitmen Organisasi dengan nilai $t_{hitung} 1.790 > \text{nilai } t_{tabel} 1.29$ dengan sig. $t 0.079 < 0.1$. Artinya, ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang. 3) Lingkungan Kerja dengan

nilai t_{hitung} 1.805 > nilai t_{tabel} 1.29 dengan sig. t 0.076 < 0.1. Artinya, ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar sumbangan variabel independent terhadap variabel dependent. Nilai Koefisien Determinasi menggunakan nilai Adjusted R Square. Adapun hasil Koefisien Determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.572	3.66655

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1.

b. Dependent Variable: y

Sumber : Data Diolah SPSS Versi 16

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0.561. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang sebesar 57,2 % sisanya 42,8% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis bersama-sama dengan tingkat keyakinan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan kompetensi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap PERUMDA Tirta Musi Palembang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang yang rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Amran, Deny Syamsuar Suherna (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi Dit Reskrimum Polda Sulsel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kepolisian Dit Reskrimum.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, sebagaimana kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang yang rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Sudarmanto (2019:34) kompetensi adalah apa yang orang bawa pada pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat- tingkat perilaku yang berbeda-beda.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moh. Isnain (2019), Paramitha Rakhmawati, Eko Budi Satoto dan Ni Nyoman Putu Martini (2021), Prapti Ningsih (2016), Febsri Susanti dan Aprila (2021) dengan hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang yang rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Wibowo (2017:214) Komitmen adalah merupakan kesediaan seseorang untuk meningkatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.

Hasil ini dukung penelitian Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prapti Ningsih (2016), Pepsri Susanti dan Aprila (2021), M. Andryan Siswanda, Zulkarnaen Mora dan Riny Chandra (2021), Moh. Isnain (2019), Paramitha Rakhmawati, Eko Budi Satoto dan Ni Nyoman Putu Martini (2016) dengan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang

Berdasarkan hasil analisis diketahui ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang yang rendah.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Afandi (2018:66) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidak nya alat alat perlengkapan kerja.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan M. Andryan Siswanda, Zulkarnaen Mora dan Riny Chandra (2019), Prapti Ningsih (2016), Pepsri Susanti dan Aprila (2021), Moh. Isnain (2019), Paramitha Rakhmawati, Eko Budi Satoto dan Ni Nyoman Putu Martini (2016) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karayawan.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Ada pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut : PERUMDA Tirta Musi Palembang hendaknya harus meningkatkan kompetensi, karena dengan adanya kompetensi pengetahuan karyawan dan kinerja karyawan meningkat serta memberikan efek baik bagi perusahaan, perusahaan juga hendaknya meningkatkan pelatihan kepada karyawan agar kemampuan karyawan dapat bekerja secara efisien dan optimal. Karyawan PERUMDA Tirta Musi Palembang juga diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, yaitu seperti pada kemauan bekerja, loyalitas terhadap perusahaan, serta tanggung jawab untuk tujuan agar karyawan bersemangat dan termotivasi dalam bekerja. PERUMDA Tirta Musi Palembang harus lebih memperhatikan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja agar karyawan nyaman dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya. Bandung: Alfabeta
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dwi Dewianawati, dkk (2023). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT.PKJ Gresik. *Jurnal Program Studi Ekonomi Pembangunan*. Vol. 7 No. 2 (2023) .
- Eni, Mahmuda. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press. Group.
- Ernanda, dkk. (2022). Determining Factors in Improving Employee Performance at PT. Rubber Hock Lie Sunggal Medan. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 9(4), 154-15
- Febsri Susanti (2021) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Teluk Luas Kota Padang. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan dan Akuntansi (MEKA)*. Vol 2, No 2, Nopember 2021, pp. 300-311.
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT. Buma Aksara.
- Hawa, Anik Rizki Fitrotul (2022). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tunas Jaya Ban Tandes Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 20 Juli 2022. 1-5.
- Hernandhi. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Indikator). Zanaf Publishing. Jakarta : PT. Bumi Aksara

- Hidayat, R. (2017). Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62-70.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Kasmir. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima*. Raja pers.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: cetakan kelima*. Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Media Group.
- Priansa, J.D. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka. Rajawali Pers.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi edisi 16*. Yogyakarta: Selemba Empat.
- Sedarmayanti, 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Silaen, d. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, e. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja edisi ke 5 cetakan ke 12*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Trihandayani, Z. (2023). Development Model of Local Wisdom Songket Entering The Centralized of Based on of Employee Development Market. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 3(1), 114-120.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The Matrix of Human Resources Development Factors in Small and Medium Enterprises of Local Wisdom Products In Palembang. *Matrix*, 5(3).