

**PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA PANDALUNGAN  
KABUPATEN JEMBER**

**Dewi Novi Wardani<sup>1</sup>, Toni Herlambang<sup>2</sup>, Tatit Diansari Reskiputri<sup>3</sup>**

Program Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: [dewinovi576@gmail.com](mailto:dewinovi576@gmail.com), [toniherlambang@unmuhjember.ac.id](mailto:toniherlambang@unmuhjember.ac.id),  
[tatit.diansari@unmuhjember.ac.id](mailto:tatit.diansari@unmuhjember.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana kompetensi sebagai variabel independen (X1), kepemimpinan sebagai variabel independen (X2), lingkungan kerja sebagai variabel independen (X3), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). populasi dari penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian teknik *cluster random sampling*. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan untuk pengolahan data menggunakan SPSS 22.0. Uji hipotesis menggunakan uji F dan uji T. hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja ber pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

This study aims to examine the effect of competence, leadership and work environment on employee performance, where competence is the independent variable (X1), leadership is the independent variable (X2), the work environment is the independent variable (X3), and employee performance is the dependent variable (Y). ). The population of this research is using the research method of cluster random sampling technique. The analytical tool in this study uses multiple linear regression analysis and for data processing using SPSS 22.0. Test the hypothesis using the F test and T test. The results of the study show that simultaneously work competence, leadership and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Leadership, Work Environment, Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis, dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional organisasi (Ardana, dkk., 2012). Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, oleh karena itu peranan manusia didalam suatu organisasi sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan. Berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan didalam suatu tujuan organisasi karena SDM yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai (Putra, 2013). Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi (Astutik, 2016). Untuk menghadapi kemajuan zaman sekarang ini perusahaan dituntut untuk lebih efisien dan lebih efektif. Dalam perkembangan di era globalisasi ini., perusahaan harus dapat memperkerjakan karyawan yang benar-bener memiliki potensi dengan melakukan penyeleksian karyawan terlebih dahulu. Nilai lebih yang dimiliki oleh karyawan dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan itu sendiri. Kinerja dari karyawan yang semakin baik dari waktu ke waktu otomatis juga akan membawa dampak positif bagi perkembangan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor, beberapa diantaranya adalah kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi menurut (Sagala, 2010). Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, Keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya menurut (Pramudyo, 2010).

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan

kinerja (Wibowo, 2012:323). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan. Winanti (2011) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Qamariah dan Fadli (2011) juga memperoleh hasil penelitian bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Kepemimpinan merupakan perilaku kepemimpinan yang diperlihatkan pimpinan dalam memimpin dan mengarahkan para karyawannya (Pramudyo, 2010). Dalam Pramudyo (2010), menyatakan bahwa dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja. Suprayitno dan Sukir, (2017) yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Menurut Serdamayanti (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kinerja. Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi (Pramudyo, 2010). Pramudyo (2010), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan juga akan menjadi baik. PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember merupakan badan usaha milik daerah (BUMD) Pemerintah Kabupaten Jember, yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat kabupaten jember melalui penyediaan air yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik. Ketersediaan air bersih harus diimbangi dengan kebutuhan air yang terus meningkat. Ketersediaan air bersih di kabupaten jember menjadi semakin langka, dikarenakan banyaknya pencemaran air tanah, meningkatnya jumlah

populasi manusia, perubahan iklim dan posisi kabupaten jember sebagai wilayah perkotaan. Tidak hanya itu, kerusakan Instalasi Pengolahan Air (IPA) juga menyebabkan air mati, untuk itu perlunya perbaikan Instalasi Pengolahan Air (IPA) untuk dapat meningkatkan suplai air yang lebih banyak lagi. PDAM memiliki jumlah karyawan 150 karyawan. Perusahaan selalu memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggannya. Peran dari setiap karyawan pada perusahaan daerah air minum Kabupaten Jember dituntut untuk memberikan produktifitas yang lebih baik melalui optimalisasi kinerja sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dibawah ini terdapat potret kinerja karyawan PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember dalam tiga tahun. Potret ini akan menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki fluktuasi yang disebabkan oleh faktor tertentu. Hal tersebut perlu dipahami oleh PDAM sehingga dapat melakukan pengelolaan kinerja secara tepat. Dengan mengambil objek penelitian di PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember, maka rumusan masalah penelitiannya adalah (1) Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember? (2) Apakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember? (3) Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember?

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas pada suatu organisasi (Pramudyo, 2010). Sedangkan menurut Mangkunegara (2009: 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Wilson (2012:131) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaran tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*job standart*).

## **Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo;2016). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

## **Kepemimpinan**

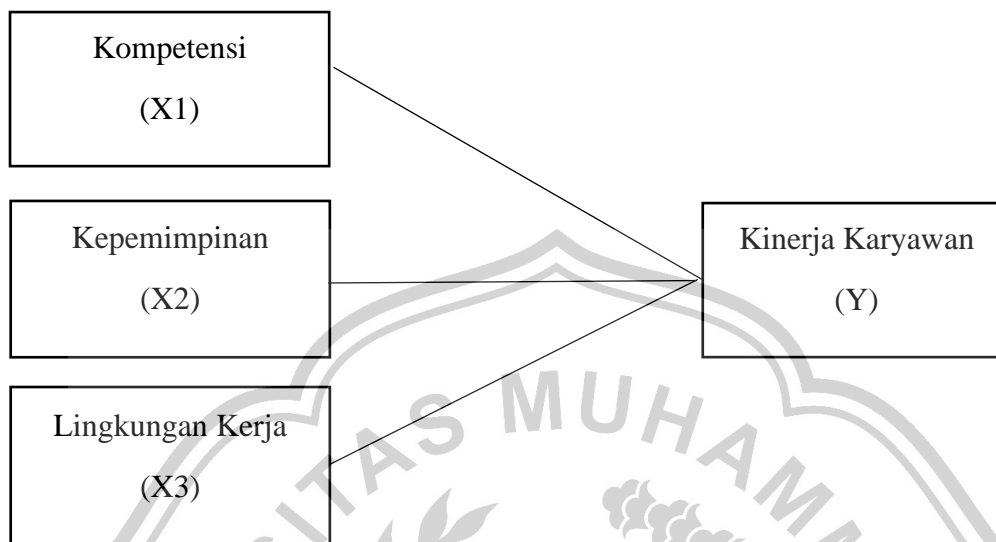
Menurut Badeni (2013: 2), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan.

## **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

## Kerangka Konseptual

### 2.1 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber: Diolah 2021

### Hipotesis

H1: Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember

H2: Ada pengaruh kepemimpinana terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember

H3: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawa PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember.

## 3. Metode Penelitian

### Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel menurut sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan 30 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan teknik *Cluster Random Sampling* dimana seorang peneliti membagi populasi menjadi beberapa kelompok yang terpisah yang disebut sebagai *cluster*.

## **Teknik Pengumpulan Data**

### **Jenis Data Dan Sumber Data**

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan contohnya hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukaj oleh peneliti. Umar (2011)

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak yang mengumpulkan data data primer oleh pihak lainnya contohnya dalam bentuk tabel tabel atau diagram. Umar (2011)

### **Metode Pengumpulan Data**

#### a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini, peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada karyawan PDAM Kabupaten Jember.

#### b. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang lain pertanyaannya dapat dilakukan secara langsung dengan orang orang yang sedang diwawancarai, tetapi juga dapat untuk dijawab pada kesempatan lain.Umar (2011). Wawancara dilakukan oleh karyawan pdam .

#### c. Observasi

Teknik observasi ialah menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung atau tidak langsung terhadap objek penelitiannya.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Instrumen Data**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi product moment person”S, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus ( Prayitno, 2010).

#### **Uji Reabilitas**

Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Misal, seseorang yang telah mengisi kuesioner dimintakan mengisi lagi karena kuesioner pertama hilang. Isian kuesioner pertama dan kedua haruslah sama atau dianggap sama. Reliabilitas berkisar pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Kemudian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan realibilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *cronbach* yakni (Prayitno, 2010).

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel independen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis statistik.

##### **Uji multikolinearitas**

Uji Multikolinieritas untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan program SPSS dengan berpedoman bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerancenya* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*.

##### **Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual suatu pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan



residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized*.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010).

Keterangan :

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien regresi berganda

Y = Perilaku konsumtif

X<sub>1</sub> = Kontrol diri

X<sub>2</sub> = Literasi keuangan

e = Error of term (variabel pengganggu)

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji F**

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Menurut Ghazali, 2013).

#### **Uji T**

Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013).

## **4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

### **Uji Validitas**

Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi product moment person's, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus ( Prayitno, 2010).

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Kompetensi</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Table</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X1.1</b>	0,847	0.290	<b>Valid</b>
<b>X1.2</b>	0,624	0.290	<b>Valid</b>
<b>X1.3</b>	0,704	0.290	<b>Valid</b>
<b>X1.4</b>	0,827	0.290	<b>Valid</b>
<b>X1.5</b>	0,706	0.290	<b>Valid</b>
<b>X1.6</b>	0,475	0.290	<b>Valid</b>
<b>Kepemimpinan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Table</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X2.1</b>	0,916	0.290	<b>Valid</b>
<b>X2.2</b>	0,891	0.290	<b>Valid</b>
<b>X2.3</b>	0,815	0.290	<b>Valid</b>
<b>X2.4</b>	0,865	0.290	<b>Valid</b>
<b>X2.5</b>	0,753	0.290	<b>Valid</b>
<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Table</b>	<b>Keterangan</b>
<b>X3.1</b>	0,806	0,2960	<b>Valid</b>
<b>X3.2</b>	0,760	0,2960	<b>Valid</b>
<b>X3.3</b>	0,768	0,2960	<b>Valid</b>
<b>X3.4</b>	0,623	0,2960	<b>Valid</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Table</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Y1.1</b>	0,622	0,2960	<b>Valid</b>
<b>Y1.2</b>	0,640	0,2960	<b>Valid</b>
<b>Y1.3</b>	0,706	0,2960	<b>Valid</b>
<b>Y1.4</b>	0,811	0,2960	<b>Valid</b>
<b>Y1.5</b>	0,701	0,2960	<b>Valid</b>

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan layak digunakan (valid). Karena  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Reliabilitas berkorelasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Kemudian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode cronbach yakni (Prayitno, 2010).

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

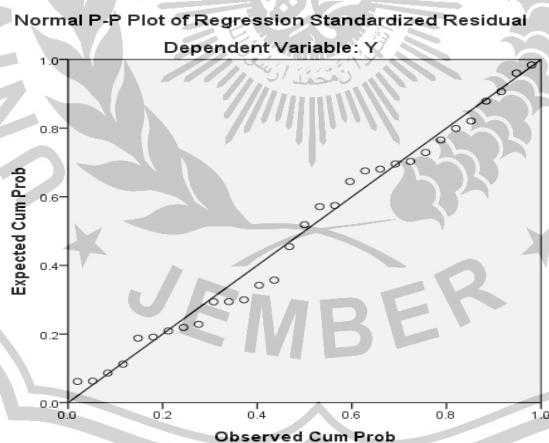
Variabel	Alpha Hitung	Standart Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,789	0,600	Realibel
Kepemimpinan	0,916	0,600	Realibel
Lingkungan Kerja	0,924	0,600	Realibel
Kinerja Karyawan	0,896	0,600	Realibel

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai dari Crobach Alpha dari masing masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini lebih dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel independen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.



Gambar 2

Berdasarkan gambar 2 pengujian semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada dsekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

##### **Uji Multikolinearitas**

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas menurut perhitungan yang dilakukan program SPSS dengan berpedoman bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerancinya dan lawannya variance inflation factor (VIF). Jika lebih rendah dari 0,10 maka

terjadi multikolinieritas. Sedangkan hasil perhitungan nilai VIF, jika memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka tidak mempunyai persoalan multikolinieritas.(Imam Ghozali, 2001).

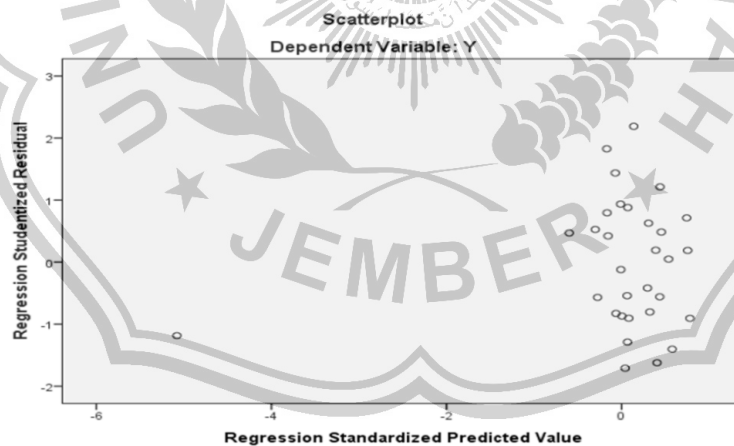
**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variable	Nilai Tolerance	VIF
1.	Kompetensi	0,987	1,013
2.	Kepemimpinan	0,928	1,078
3.	Lingkungan Kerja	0,936	1,068

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang dinilainya dari 90%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniaritas antar variabel bebas dalam regresi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dan residual suatu pengamatan lain tetap, disebut homoskedastitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut Heteroskedastisitas.



Gambar 3

Bedasarkan gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan terhadap variabel ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol).

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui seberapa besar variabel variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2). Lingkungan Kerja (X3) teradap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja

Karyawan. Digunakan Analisis Regresi Linear Berganda, dan hasil regresi dapat dilihat di tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

No.	Variabel	Koefisien
1.	Konstanta	8,900
2.	Kompetensi	0,215
3.	Kepemimpinan	0,179
4.	Lingkungan Kerja	0,297

Dari tabel 4 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 8,900 + 0,215 X_1 + 0,179 X_2 + 0,297 X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 8,900 menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang baik, maka kinerja karyawan perlu di tingkatkan.
- b. Koefisien kompetensi 0,215 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika meningkatkan kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Koefisien kepemimpinan 0,197 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d. Koefisien lingkungan kerja 0,297 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### **Uji Hipotesis**

#### **Uji F**

Uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Menurut Ghozali, 2013).

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

<b>Signifikan Hitung</b>	<b>Taraf Signifikan</b>	<b>F Hitung</b>	<b>F Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>0,005</b>	0,05	0,22	3,32	Signifikan

Berdasarkan tabel 5, diketahui nilai Sig adalah sebesar 0,005 lebih kecil 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dan berdasarkan nilai F hitung 0,22 kurang dari F tabel 3,32, maka disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **Uji Parsial (Uji T)**

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel yaitu Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan. Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2013).

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

<b>Variabel</b>	<b>Sig Hitung</b>	<b>Taraf Signifikan</b>	<b>T Hitung</b>	<b>T Tabel</b>	<b>keterangan</b>
<b>Kompetensi</b>	0,000	0,05	2,542	2,055	Signifikan
<b>Kepemimpinan</b>	0,005	0,05	2,270	2,055	Signifikan
<b>Lingkungan Krerja</b>	0,002	0,05	2,514	2,055	Signifikan

Berdasarkan tabel 6 diketahui perbandingan antara taraf signifikan dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut :

- a. Hasil uji kompetensi mempunyai nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan T hitung  $2,542 > T$  tabel 2,055 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap karyawan.
- b. Hasil uji kepemimpinan mempunyai nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  dan T hitung  $2,270 > T$  tabel 2,055 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima

Ha. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap karyawan.

- c. Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan T hitung  $2,514 > T$  tabel 2.055 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap karyawan.

#### **Uji R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi)**

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R<sup>2</sup>) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
<b>0.088</b>	<b>2.89484</b>

Berdasarkan tabel 6 diketahui tampilan output SPSS model summary besarnya adjusted R<sup>2</sup> adalah 0.088, hal ini berarti 8,8% variable kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ke tiga variable independen kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya (100% - 8,8%= 91,2% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variable penelitian. Standart Error Of Estimate (SEE) sebesar 2. 89484 maka makin kecil SEE kan membuat model regresi semakin cepat dalam memprediksi variable dependen.

#### **Pembahasan**

##### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji kompetensi mempunyai nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan T hitung  $2,542 > T$  tabel 2,055 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Puspita, (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan kinerja mereka.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji kepemimpinan mempunyai nilai signifikan  $0,005 < 0,05$  dan T hitung 2,270 > T tabel 2.055 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan  $0,002 < 0,05$  dan T hitung 2,514 > T tabel 2.055 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Puspita, (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara hipotesis, dapat terlihat bahwa kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dengan nilai Signifikan  $0,000 < 0,05$  dan T hitung 2,542 > T tabel 2,055, Kepemimpinan dengan nilai Signifikan  $0,005 < 0,05$  dan Thitung 2,570 > T tabel 2,005, Lingkungan kerja dengan nilai Signifikan  $0,002 < 0,05$  dan T hitung 2,514 > T tabel 2,055. Jadi dapat disimpulkan ketiganya berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Puspita, (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga



Berencana.” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai” Mempunyai Hasil penelitian yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **5. Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis pengujian data yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Berdasarkan analisis statistic secara parsial kompetensi mempunyai nilai signifikan positif terhadap kinerja karyawan , yang berarti penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . (2) Berdasarkan analisis statistic secara parsial kepemimpinan mempunyai nilai signifikan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti dalam penelitian ini menolak  $H_o$  dan menerima  $H_a$ . (3) Berdasarkan analisis statistic secara parsial lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan positif terhadap kinerja karyawan , yang berarti penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ .

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember disarankan tetap mempertahankan kebijakan-kebijakan berdasarkan kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi.
2. Agar kinerja karyawan PDAM Tirta Pandalungan Kabupaten Jember semakin baik, maka perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawannya dengan cara mempertahankan kompetensi, kepemimpinan.
3. Bagi penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kemampuan, faktor tim, faktor system dan faktor situasional.

### **Daftar Pustaka**

Ahmad Prayudi, (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Raja Wali Nusindo Cabang Medan*. Vol. 1 Nomor 1 (2018) Oktober.

Aldi Bentar, Murdijanto Pubangkoro dan Dewi Prihartini, (2017). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember*. Vol. 3, No. 1 Juni 2017

Anwar Prabu Mangku negara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

Artana, I Wayan Arta. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & SPA)" . *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1): h:66-80.

Benny Irawan, S.E., M.M, (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Presol Indo Prima Palembang*.

Elizar, Hasrudy Tanjung, (2018). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol. 1, No. 1 September 2018, 46-58.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

