

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Kabupaten Flores Timur**

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Flores Timur merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Flores Timur yang didirikan pada tahun 1993 sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Dati II Flores Timur No. 4 tahun 1993 tertanggal 5 Februari 1993. Dalam perjalanannya organisasi PDAM mengalami perubahan melalui Perda No. 16 tahun 2002 tanggal 3 Juni 2002, Perda No. 2 Tahun 2009 tanggal 12 Juni 2009 dan Perda No. 6 Tahun 2015 tanggal 22 April 2015.

Sesuai dengan peraturan pendirian diatas, kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Flores Timur ditetapkan adalah untuk menyediakan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan air bersih yang memadai dan berkualitas sesuai standar yang ditetapkan memberikan kontribusi terhadap Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Sejak didirikan hingga saat ini, PDAM Kabupaten Flores Timur telah mengalami perkembangan yang signifikan. Pada akhir tahun 2010 PDAM sudah memiliki kapasitas produksi sejumlah 65 L/det dan melayani 5.111 sambungan atau 39,19% dari jumlah penduduk daerah pelayanan, yaitu Kota Larantuka dan IKK Waiwerang Kecamatan Adonara Timur.

Pada tanggal 9 April 2019, PDAM Kabupaten Flores Timur mengalami pengalihan dari PDAM menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum

(Perumdam) INA GELEKAT Kabupaten Flores Timur berdasarkan Perda No. 4 Tahun 2019 dan diresmikan pada tanggal 1 Juni 2020.

#### **4.1.2 Visi dan Misi PDAM Kabupaten Flores Timur**

##### **A. Visi PDAM Kabupaten Flores Timur**

Menuju Flores Timur yang sejahtera melalui pelayanan air bersih yang lebih profesional.

##### **B. Misi PDAM Kabupaten Flores Timur**

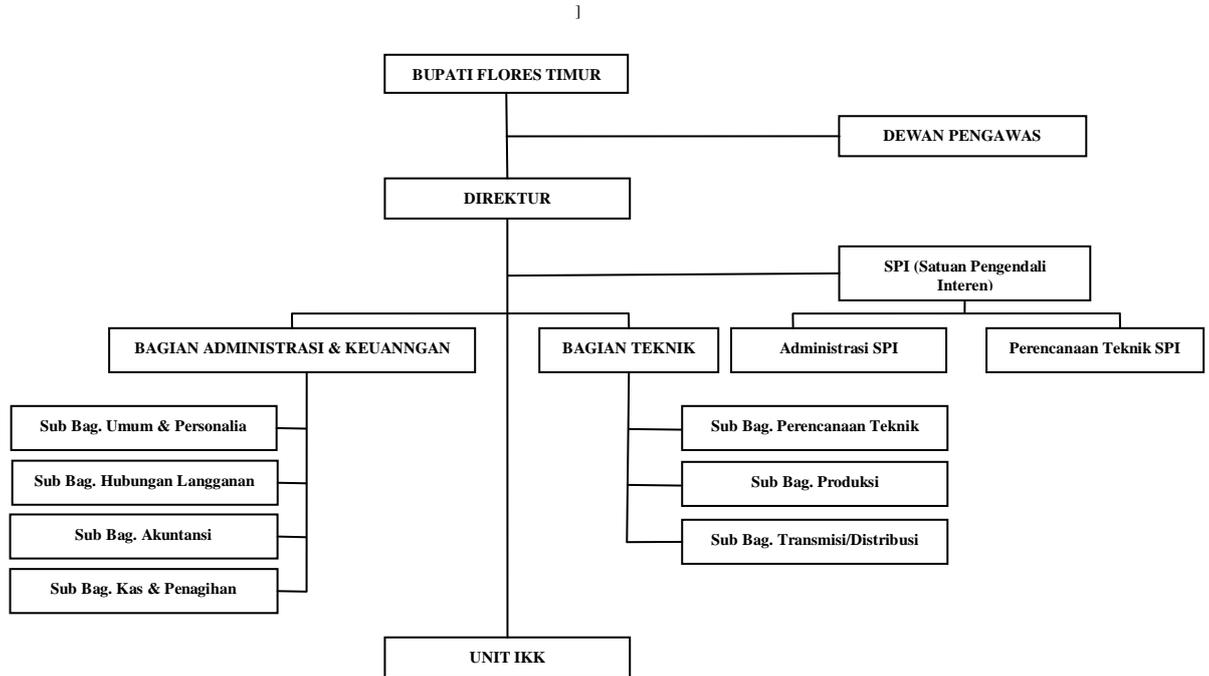
1. Meningkatkan Kualitas, Kuantitas dan Kontinuitas Pelayanan Air Minum.
2. Meningkatkan Cakupan Pelayanan.
3. Optimalisasi Sumber Air baku
4. Menurunkan tingkat kehilangan air menjadi 25%.
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Flores Timur**

Bentuk Organisasi yang diterapkan pada PDAM adalah tipe A yaitu bahwa PDAM dipimpin oleh satu orang Direktur dan dibantu oleh dua orang kepala bagian. Dengan jumlah karyawan yang baru mencapai 6 ribuan maka PDAM Kabupaten Flores Timur berada pada Klasifikasi A.

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi Perusahaan Umum Daerah Air Minum INA  
GELEKAT Kabupaten Flores Timur**



*Sumber: Perumdam INA GELEKAT Kabupaten Flores Timur*

## **4.2 Deskripsi Responden**

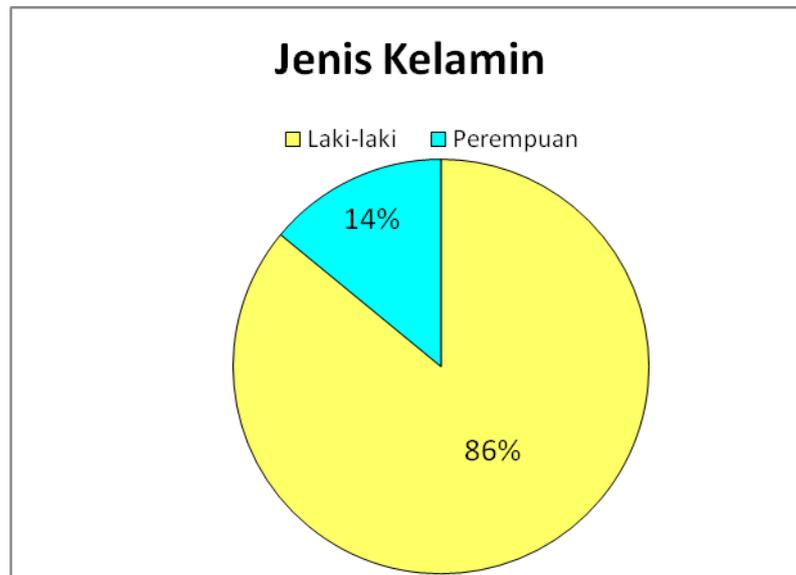
Sebelum melakukan analisis dalam penelitian ini, terlebih dahulu dikemukakan gambaran karakteristik responden yang digunakan untuk melengkapi penelitian meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan bagian atau sub bagian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur. Adapun uraian gambaran umum responden pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.2**

**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**



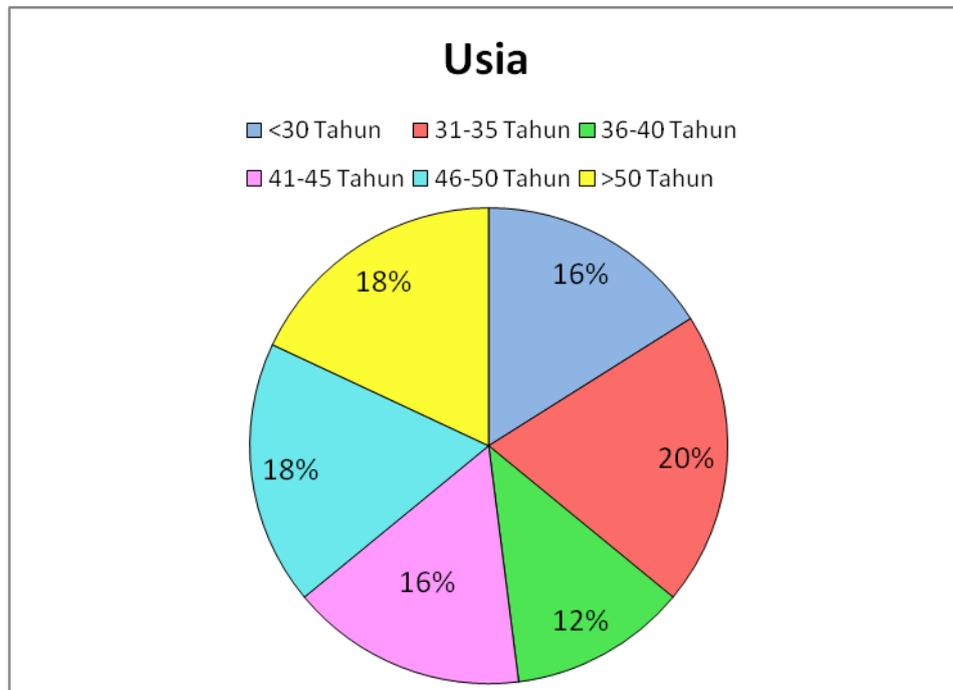
*Sumber: Hasil olahan data Tahun 2020*

Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden sebanyak 43 orang (86%) berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebesar 7 orang (14%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan tugas utama karyawan PDAM lebih kepada hal teknik dan kerja lapangan sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga karyawan laki-laki.

**4.2.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.3**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**



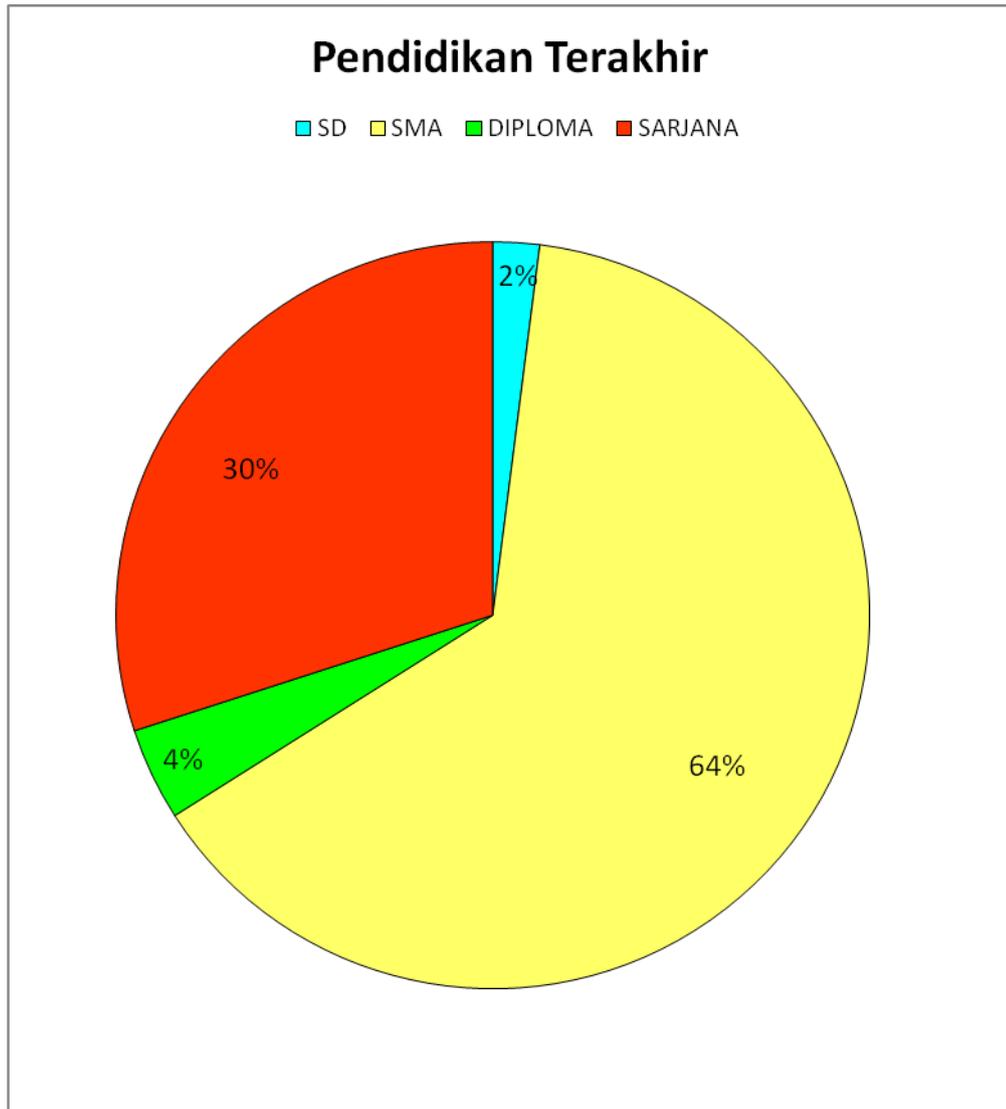
*Sumber : Hasil olahan data Tahun 2020*

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa tingkat usia dominan yang bekerja pada PDAM Kabupaten Flores Timur adalah usia 31-35 tahun sebanyak 10 orang dengan presentase 20%. Hal ini dikarenakan pada usia 31-35 tahun tergolong produktif dan dapat menunjang kegiatan perusahaan dalam menghasilkan jasa yang berkualitas untuk pencapaian tujuan perusahaan.

#### **4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.4**  
**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**



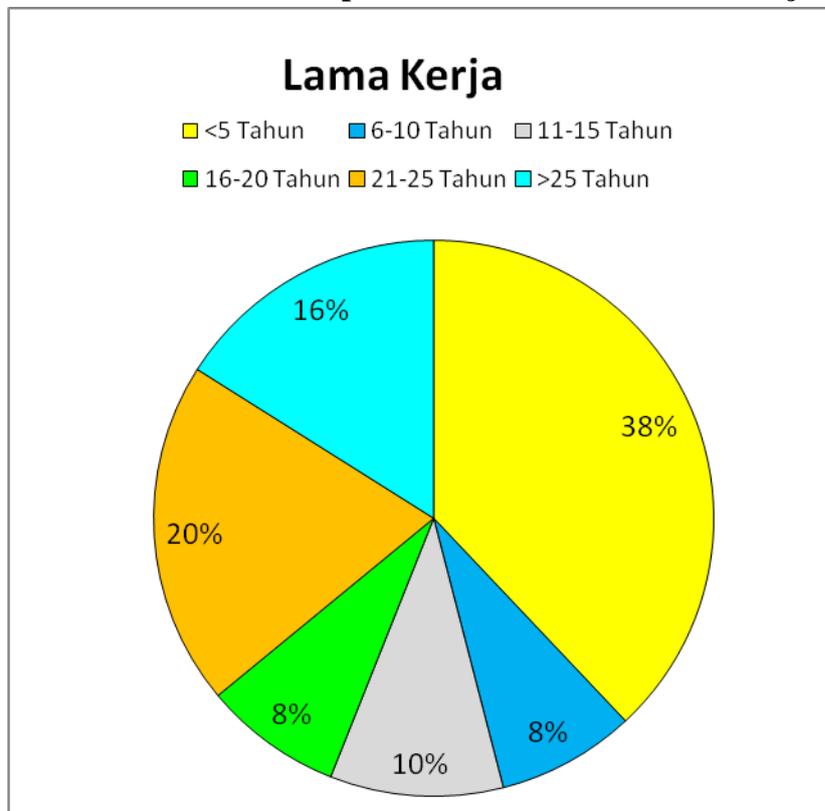
*Sumber : Hasil olahan data Tahun 2020*

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didominasi dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 32 orang dengan presentase 64%, karena perusahaan membutuhkan kemampuan dan skil dari tingkat pendidikan SMA untuk melakukan pekerjaan teknis dilapangan.

#### 4.2.4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 4.5**  
**Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja**



*Sumber: Hasil olahan data Tahun 2020*

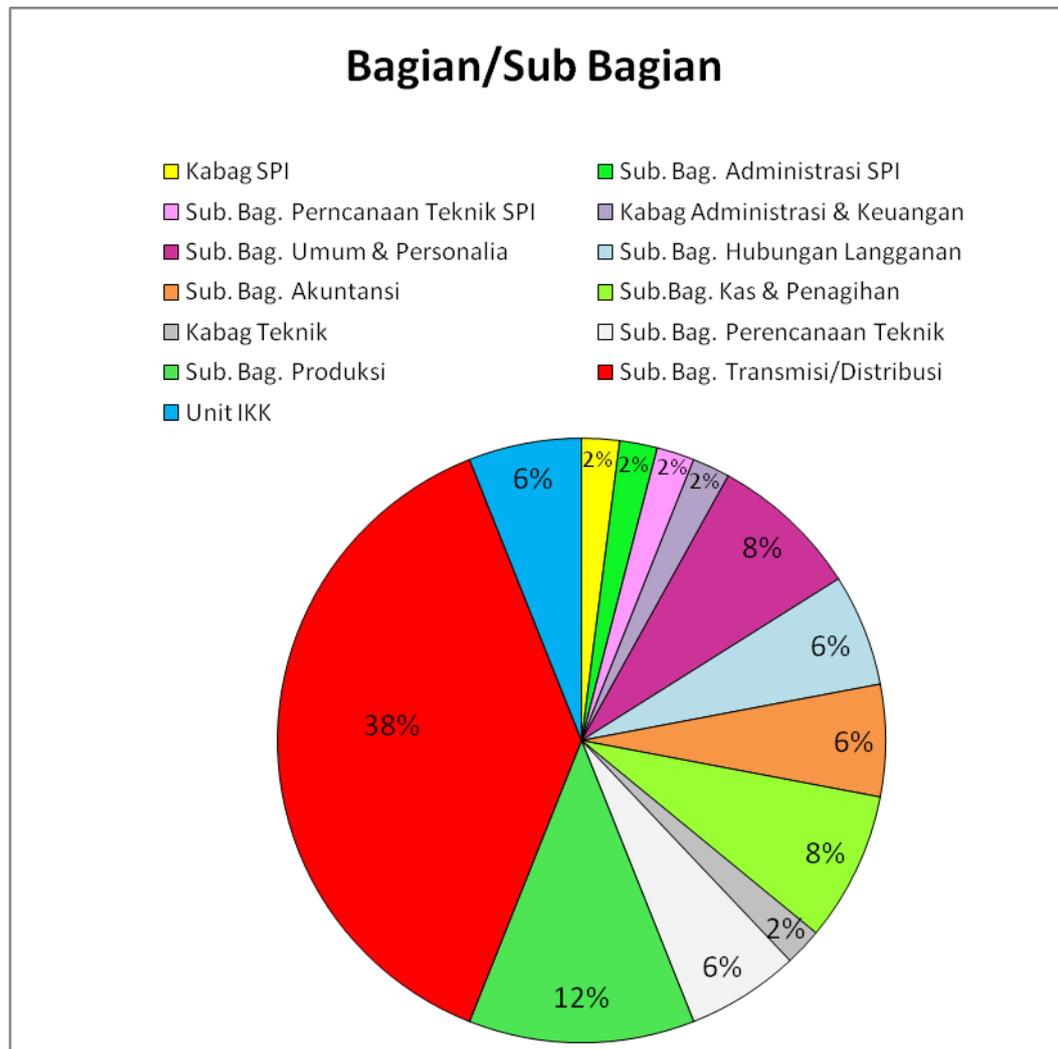
Berdasarkan gambar 4.5 diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didominasi dengan lama kerja dibawah 5 tahun sebanyak 19 orang dengan presentase 38%, karena perusahaan melakukan perekrutan tenaga baru untuk mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan dengan adanya pengalihan status perusahaan.

#### 4.2.5 Karakteristik Responden berdasarkan Bagian/Sub Bagian

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan bagian atau sub bagian dapat dilihat pada gambar berikut :

**Gambar 4.6**

**Karakteristik responden berdasarkan bagian/sub bagian**



*Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2020*

Berdasarkan gambar 4.6 dapat diketahui bahwa responden berdasarkan bagian/sub bagian didominasi dengan sub bagian transmisi/distribusi sebanyak 19 orang dengan presentase 38%, karena pada bagian ini sangat dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan teknis dilapangan.

### 4.3 Uji Instrumen Penelitian

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen yang digunakan dalam variabel penelitian. Sesuai dengan hasil analisis data primer maka, masing-masing instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki hasil uji dengan melihat hasil  $r_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , dimana  $r_{tabel}$  yang diperoleh melalui  $df = n-2$  (sig. 5%,  $n$  = jumlah sampel). Adapun nilai  $R_{tabel}$  dengan sampel ( $n=50$ ),  $df = (50-2) = 48$  pada alpha 5% adalah 0,278. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila  $R_{hitung} > R_{tabel}$  maka pernyataan tersebut valid.
2. Bila  $R_{hitung} < R_{tabel}$  maka pernyataan tersebut tidak valid

Berdasarkan hal tersebut, berikut ini adalah rincian tabel uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian. Uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1), Keterampilan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Indikator	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	MOTIVASI KERJA			
	• Indikator 1	0,684	0,278	Valid
	• Indikator 2	0,812	0,278	Valid
	• Indikator 3	0,868	0,278	Valid
	<b>Indikator</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
2	KETERAMPILAN KERJA			
	• Indikator 1	0,625	0,278	Valid
	• Indikator 2	0,880	0,278	Valid
	• Indikator 3	0,839	0,278	Valid
	<b>Indikator</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
3	KOMPENSASI			
	• Indikator 1	0,749	0,278	Valid
	• Indikator 2	0,777	0,278	Valid
	• Indikator 3	0,817	0,278	Valid
	• Indikator 4	0,850	0,278	Valid
	• Indikator 5	0,749	0,278	Valid
	<b>Indikator</b>	<b>R<sub>hitung</sub></b>	<b>R<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
4	KINERJA KARYAWAN			
	• Indikator 1	0,692	0,278	Valid
	• Indikator 2	0,839	0,278	Valid
	• Indikator 3	0,765	0,278	Valid
	• Indikator 4	0,725	0,278	Valid
	• Indikator 5	0,446	0,278	Valid

*Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2020*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian mempunyai kriteria valid dan hal ini menunjukkan bahwa setiap bentuk butir pernyataan pada variabel motivasi kerja, keterampilan kerja, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak dijadikan sebagai bahan penelitian.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Yang dimaksud dengan uji reliabilitas untuk mengetahui adanya konsisten alat ukur dalam penggunaan dalam kata lain alat ukur tersesbut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas tersebut menggunakan teknik-teknik *Alpha cronbaach*, jika interval koefisien 0,21-0,40 maka kriteria rendah, jika interval 0,41-0,60 maka kriteria cukup, jika interval 0,61-0,80 maka kriteria tinggi dan jika interval 0,81-1,00 maka kriteria sangat tinggi. Adapun hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Table 4.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Alpha Cronbaach</i>	Standard Reliabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,702	0,6	Reliabel
2	Keterampilan Kerja	0,795	0,6	Reliabel
3	Kompensasi	0,847	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,798	0,6	Reliabel

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2020.*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel penelitian di atas dengan standar reliabel atau kriteria tinggi. Untuk

nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi kerja 0,702 dengan standard reliable 0,6 dan dapat dikategorikan reliabel, untuk variabel keterampilan kerja nilai *Cronbach's Alpha* 0,795 dengan standard reliable 0,6 dan dikategorikan reliabel, untuk variabel kompensasi nilai *Cronbach's Alpha* 0,847 dengan standard reliable 0,6 dan dikategorikan reliabel sedangkan untuk variabel kinerja karyawan nilai *Cronbach's Alpha* 0,798 dengan standard reliable 0,6 dan dikategorikan reliabel. Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel serta layak dijadikan bahan penelitian.

#### 4.4 Hasil Analisis Data

##### 4.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan regresi linear berganda. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

**Tabel 4.3**

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,008	3,605		3,331	,002
	Motivasi Kerja	,261	,283	,036	2,215	,030
	Keterampilan Kerja	,381	,300	,235	3,270	,011
	Kompensasi	,213	,173	,233	2,227	,026

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2020.*

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui pada kolom (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b1 variabel motivasi kerja sebesar 0,261, nilai b2 variabel keterampilan kerja sebesar 0,381 dan nilai b3 variabel kompensasi 0,213 dengan nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah 12.008. Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 12,008 + 0,261 X_1 + 0,381 X_2 + 0,213 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. **Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) = 12,008** artinya jika tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja, keterampilan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 12,008.
2. **Koefisien b1 (X1) = 0,261**, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa semakin besar motivasi kerja yang diterima, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
3. **Koefisien b2 (X2) = 0,381**, artinya variabel keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa semakin besar keterampilan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
4. **Koefisien b3 (X3) = 0,213**, artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, atau dapat dikatakan bahwa semakin besar kompensasi yang

diterima, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

#### 4.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel independen secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikannya dengan  $\alpha=0,05$ . Untuk mengetahui hasil uji F dalam penelitian ini, maka akan dilakukan perbandingan antara nilai signifikan F dengan tingkat signifikannya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Statistik F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,714	3	8,905	3,015	,003(a)
	Residual	135,866	46	2,954		
	Total	162,580	49			

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2020*

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas dengan signifikan 0,003 dapat diketahui bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari 0,05. Dan untuk membuktikan adanya pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$Df = n-k-1$$

$$Df = 50-3-1 = 46$$

$$\text{Nilai F tabel } 46 = 2,57.$$

Rumus Umum= $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ .

Artinya bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikannya  $< 0,05$ , maka dinyatakan berpengaruh dan hipotesis diterima. Nilai  $F_{tabel}$  yang diuji dari hasil uji ANOVA  $3,015 > 2,57$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ .

Dari hasil analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, keterampilan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Flores Timur.

#### 4.4.3 Uji t

Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t dengan  $\alpha$  sebesar 0,05.

Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Bila nilai signifikansi t dari variabel motivasi kerja, keterampilan, dan kompensasi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Bila nilai signifikansi t dari variabel motivasi kerja, keterampilan kerja dan kompensasi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  variabel independen dalam bentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $< \alpha = 0,05$ . Untuk mengetahui nilai  $t_{tabel}$  digunakan rumus sebagai berikut :

$$df = n - k - 1$$

$$df = 50 - 3 - 1 = 46$$

$$\text{Nilai } t_{tabel} \text{ dari } 46 = 1,678$$

Secara lengkap hasil uji t dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Statistik t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,008	3,605		3,331	,002
	Motivasi Kerja	,261	,283	,036	2,215	,030
	Keterampilan Kerja	,381	,300	,235	3,270	,011
	Kompensasi	,213	,173	,233	2,227	,026

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2020.*

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas secara dominan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja (X1) dari hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,215 > 1,678$  dan signifikan  $0,030 < \alpha (0,05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Kabupaten Flores Timur.
2. Variabel keterampilan kerja (X2) dari hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,270 > 1,678$  dan signifikan  $0,011 < \alpha (0,05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel keterampilan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Kabupaten Flores Timur.
3. Variabel kompensasi (X3) dari hasil analisis menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,227 > 1,678$  dan signifikan  $0,026 < \alpha (0,05)$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PDAM Kabupaten Flores Timur.

#### 4.4.4 Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Analisis determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinan ditentukan dengan nilai Adjusted R Square.

**Tabel 4.6**

**Hasil Analisis Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,605(a)	,367	,343	1,719	1,818

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2020.*

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada tabel Model Summary menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah besar, hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada Adjusted R Square yaitu sebesar 0,343 hal ini berarti 34,30% variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variasi variabel bebas motivasi kerja, keterampilan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya ( $100\% - 34,30\% = 65,70\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

## 4.5 Pembahasan

### 1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,215 > 1,678$  dan signifikan  $0,030 < \alpha (0,05)$ . Nilai signifikansi t lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan meningkat. Dalam peningkatan motivasi karyawan diperlukan beberapa kegiatan dan perhatian yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Kegiatan dan perhatian tersebut bisa berupa gaji dan pendapatan lain-lain seperti gaji karyawan berdasarkan beban kerja karyawan, memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan berupa kenaikan jabatan, memberikan penghargaan bagi karyawan yang sudah lama bekerja, dan lain-lain yang dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan lebih meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Linsensia (2015), dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda”.

Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda

## **2. Pengaruh Variabel Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,270 > 1,678$  dan signifikan  $0,011 < \alpha (0,05)$ . Nilai signifikansi t lebih kecil dari  $\alpha=0,05$  menunjukkan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila keterampilan kerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur ditingkatkan maka kinerja kerjanya akan meningkat. Melalui keterampilan kerja yang semakin baik, maka karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan maka akan menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan sehingga kinerja karyawan pun semakin baik. Jadi pimpinan harus menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan bidang pekerjaan yang akan dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Neni Marlina (2018) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sumsel Syariah Palembang”. Hasil penelitian ini menyatakan

bahwa keterampilan memiliki pengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Bank Sumsel Syariah Palembang.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,227 > 1,678$  dan signifikan  $0,026 < \alpha (0,05)$ , menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, membuktikan bahwa dengan adanya kompensasi yang adil maka karyawan akan terus mencoba untuk lebih baik lagi dalam bekerja baik itu untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan, mengingat adanya balas jasa dalam bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Surya Dwianto dan Pupung Purnamasari (2019), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JAEIL Indonesia”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT JAEIL Indonesia.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja, keterampilan kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji ANOVA  $3,015 > 2,57$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ .

Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,343 nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Sumbangan tersebut berarti motivasi kerja, keterampilan kerja dan kompensasi mempengaruhi 34,30% terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur. Sedangkan 65,70% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan apabila karyawan PDAM Kabupaten Flores Timur memiliki keterampilan kerja sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan dan motivasi karyawan serta kompensasi yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam melaksanakan pekerjaan perlu keterampilan karyawan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya dan juga kompensasi harus sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan. Maka dengan memiliki keterampilan kerja yang baik serta didukung dengan motivasi dan adanya kompensasi yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh TitiAnanningrum dan Ari Pradhanawati (2019), yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Keterampilan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda’s Desa Troso Kabupaten Jepara”. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi, Keterampilan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada UMKM Kain Tenun Ikat House Of Hoeda’s Desa Troso Kabupaten Jepara.