



Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo

Ahiar Biongan

Universitas Gorontalo

Email: ahiarbiongan@gmail.com

Abstrak

Era persaingan yang terus menerus berkembang saat ini, setiap perusahaan dituntut mampu bertahan dalam persaingan yang ada serta mengembangkan setiap sumber daya manusia yang berkualitas. Manusia sendiri merupakan harta atau aset yang sangat penting dan berharga dalam sebuah perusahaan sebagai penggerak keberhasilan jalannya suatu perusahaan agar tetap terus berperan, berkembang dan bertahan didunia yang semakin berkembang dan modern saat ini. Di sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja di tentukan oleh berbagai faktor diantaranya Budaya kerja, Pengalaman serta Lingkungan Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. Populasi data yang dikumpulkan dalam penelitian adalah pegawai yang berjumlah 45 orang yang dijadikan sebagai unit analisis. Teknik analisis data menggunakan Uji F, Uji T dan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ditemukan bahwa : budaya kerja, pengalaman, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Pengalaman, dan Lingkungan Kerja, Kinerja.

Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan tidak akan mungkin tercapai tanpa peran aktif dari karyawan walaupun perusahaan didukung finansial serta

peralatan yang canggih sekalipun. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai beranggapan bahwa Budaya kerja merupakan suatu dorongan dan membangun komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan. Agar karyawan dapat berinteraksi satu dengan karyawan lainnya, disinilah budaya kerja berperan sebagai penghubung, yang selanjutnya diimplementasikan oleh



karyawan menjadi sebuah kebiasaan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan (Yuningsih, 2018) Budaya kerja adalah perspektif nilai, pemahaman, cara bekerja, aturan, norma, pola pikir, dan perilaku seorang pegawai atau sekelompok pegawai maupun pimpinannya dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Dalam mengemban tugasnya para pegawai masih sering mengabaikan nilai, norma serta aturan yang berlaku diperusahaan sehingga pemberlakuan budaya kerja sangat dibutuhkan, faktor pemicu hal tersebut salah satunya yaitu pengalaman kerja. Seorang pegawai yang mempunyai pengalaman kerja dapat menguasai ketrampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang pengukurannya didasarkan atas pekerjaan jenis apa yang dilakukan pegawai serta lamanya waktu yang digunakan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan.

Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Maulana & Fahrullah, 2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja.

Demi peningkatan kinerja diperlukan adanya sistem atau cara yang harus dilakukan untuk menilai apakah karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan harapan agar tujuan dapat tercapai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Widyastuti & Rahardja, 2018) kinerja pegawai meningkat apabila didukung oleh suatu lingkungan kerja yang baik sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja.

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka kajian teoritis yang menjadi dasar dalam mengukur dan mengkaji hubungan antara keempat variabel dalam penelitian mengacu pada teori Manajemen Sumber Daya



Manusia yang dikemukakan oleh (Arifuddin, 2022) Menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Hal ini konsisten dengan pendapatnya (Amalini et al., 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesejahteraan kerja dan hubungan industri.

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk menguji

variabel Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Dari keempat variabel yang diteliti perhatian awal difokuskan pada variabel budaya kerja. Alasan yang mendasari bahwa belum memuaskannya kinerja pegawai khususnya pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo terindikasi bahwa perbuatan pegawai pada tugas atau pekerjaan dan tingka laku kerja pada saat melakukan pekerjaan belum terlaksana dengan baik. Dasar teori yang menjadi rujukan dalam mengukur konsep budaya kerja yang dikemukakan oleh (Asmu'i & Ariffin, 2019) merupakan perbuatan pegawai pada tugas atau pekerjaan dan tingka laku kerja pada saat melakukan pekerjaan. Kedua pendapat tersebut kemudian dijelaskan berdasarkan beberapa indikator pengukuran budaya kerja.

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan pengujian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai yaitu (Khuzaeni : 2013), (Saleha : 2016), Sedarmayanti : 2018), (Muhammad Iqbal : 2017), menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat gap penelitian oleh (Winda Novelya Sinaga : 2014) menyatakan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketidak konsistenan hasil temuan penelitian tersebut dapat memberikan peluang untuk menguji kembali pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya perdebatan mengenai perbedaan konsep terhadap indikator pengukuran budaya kerja dan kinerja pegawai serta obyek yang dikaji sehingga penelitian ini penting untuk dilakukan guna menguji kontradiksi hasil temuan penelitian terdahulu.

Peningkatan kinerja pegawai yang tinggi juga tidak terlepas dari pengalaman kerja, sebagai salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian merujuk pada teori (Kahphi et al., 2017) yang menyatakan bahwa tenaga kerja berpengalaman lebih rendah ketrampilannya kurang dibandingkan dengan tenaga kerja yang berpengalaman tinggi. Konsisten dengan apa yang disampaikan oleh (Emil & Albetris, 2019) Pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan. Sejalan dengan apa disampaikan oleh (Yani, 2019) pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja merupakan Temuan peneliti sebelumnya (Rosinta Romauli Situmeang (2017), (Wanceslaus Bili : 2018), (Andika Dwi Putra Pamungkas : 2017), (Eza Herlambang Taufik : 2017),

(Heriyanto : 2018). Terdapat kesenjangan temuan penelitian oleh Trisofia Junita Mamangkey : 2015) pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Pristiana Widyastuti menemukan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan hasil analisis pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai oleh peneliti sebelumnya terdapat perbedaan dan hal ini memberikan peluang untuk kembali mengadakan pengujian pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai. (Pustaka et al., 2004)

Keberhasilan suatu organisasi juga sangat ditentukan kemampuan mendesain lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pegawainya. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai harus didukung

oleh keadaan lingkungan aman, bersih, tentram dan bebas dari macam-macam gangguan. Teori penelitian merujuk pada teorinya (Saragih et al., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sejalan dengan pendapatnya (Ada et al., 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap 2kinerja pegawai yakni Gita Sugiyarti, SE., M. Si), (Wisna Wardani Sidik : 2018), (Elvina : 017), Vera Parlinda dan M Wahyudin. Terdapat kesenjangan temuan penelitian oleh (Ernawati : 2010) dan (Trisofia Junita Mamangkey : 2015) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak



berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Manajemen et al., 2023)

Hasil penelitian terdahulu masih terdapat kontradiksi hal ini disebabkan karena adanya perbedaan obyek penelitian, jumlah sampel dan teori yang digunakan sebagai dasar penelitian serta keragaman indikator pengukuran lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Kemudian penelitian ini dilanjutkan dengan menguji pengaruh antara variabel budaya kerja, pengalaman serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Temuan penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pengujian secara simultan adalah penelitian oleh (Valendra et al., 2020) secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi budaya kerja dan lingkungan kerja. Kemudian (Utomo et al., 2019) pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sesuai temuan peneliti sebelumnya masih terdapat

perbedaan baik secara parsial ataupun simultan pengaruh budaya kerja, pengalaman serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Olehnya pengujian kembali dilakukan baik secara parsial dan simultan agar dipeoleh kejelasan pengaruh variabel dimaksud.

Para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo sesuai hasil pemantauan sementara dalam penelitian adalah kinerja masih rendah yang tidak sesuai dengan unsur penilaian seperti kualitas kerja, kuantitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan agar lebih awal dari waktu yang ditentukan, hal ini sangat merugikan organisasi, pekerjaan yang seharusnya selesai lebih awal diselesaikan melewati target waktu yang ditentukan, masih rendahnya kinerja pegawai tersebut menjadi masalah utama dalam penelitian ini sehingga

perlu adanya evaluasi dari pimpinan perusahaan untuk memperbaiki setiap kinerja pegawai agar lebih meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. (Tabo, 2018)

Fenomena lainnya adalah budaya kerja sebagai contoh masih adanya pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi aturan yang berlaku di kantor. Hal ini sesuai dengan hasil observasi di lapangan masih adanya pegawai yang memanfaatkan jam kerja mereka untuk keperluan pribadi misalnya jam istirahat telah berakhir masih ada beberapa pegawai yang pergi dengan alasan menjemput keluarga dari kampung atau urusan pribadi lainnya dan kembali ke kantor tidak tepat waktu. Hal ini menyebabkan jam kerja mereka tidak dimanfaatkan dengan baik waktu terbuang percuma sehingga hasil pekerjaan mereka

tidak maksimal, pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu satu jam dapat terselesaikan dua sampai tiga jam bahkan memakan waktu sampai satu hari, budaya kerja seperti ini akan merugikan organisasi, begitu juga dengan pengalaman kerja pegawai belum memadai, pegawai yang memiliki pengalaman kerja cenderung lebih cepat menyelesaikan pekerjaan dari pada yang belum memiliki pengalaman. Selain itu lingkungan kerja Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo kurang kondusif sehingga membuat para pegawai tidak dapat menerapkan pengalaman kerja yang dimiliki. (Yuningsih, 2018)

Lingkungan kerja di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang terlihat temperatur suhu udara kurang karena harus menyesuaikan dengan keinginan



individu yang melakukan pekerjaan. Selanjutnya dari sisi penerangan yang masih kurang, warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang sehingga hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai.(Maulana & Fahrullah, 2020)

Berdasarkan uraian diatas terkait Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan bagian utama yang menjadi perhatian manajemen terlebih pada unsur pengelolaan manusia dalam organisasi. Menurut (Widyastuti & Rahardja, 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi,

pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Selanjutnya Menurut (Arifuddin, 2022) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesejahteraan kerja dan hubungan industri.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu penelitian dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian korelasional (Correlational Studies) (Yusuf,



2014) merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Variabel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah budaya kerja, pengalaman, lingkungan kerja dan kinerja sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator dan kemudian diturunkan menjadi butir-butir pernyataan dalam instrumen kuisioner. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuisioner dan wawancara yang selanjutnya di uji dengan uji validitas dan reabilitas.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya kerja diuji secara parsial terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo menghasilkan nilai signifikan lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$

yaitu nilai sig sebesar $0,716 > 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel budaya kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi budaya kerja (b_1) = $0,049$ hal ini berarti bahwa budaya kerja belum memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya kerja yang dimiliki pegawai belum dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja. Para pegawai hanya berutak atik pada kegiatan rutinitasnya belum terlihat adanya kreatifitas yang dapat menunjang peningkatan kinerja. Hal ini terjadi karena sebagian pegawai merasa budaya



kerja bukan hal yang penting dalam mencapai kinerja yang lebih baik, budaya kerja hanya dianggap hal yang biasa-biasa saja. selain itu para pegawai tidak ditanamkan budaya kerja untuk melakukan inovasi sehingga tingkat kreativitas pegawai masih kurang.

Seiring kurangnya inovasi dari pegawai akan menyebabkan tingkat kreativitas pegawai dalam meningkatkan kinerja juga berkurang. Hal ini berarti bahwa hasil dari penelitian ini membantah teori yang dikemukakan oleh Saleha (2016), Sedarmayanti (2018), Muhammad Iqbal (2017) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman terhadap kinerja

Uji secara parsial yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pengalaman terhadap kinerja pegawai Perusahaan

Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yaitu nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel pengalaman dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

Hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan dalam penelitian ini diperoleh bahwa nilai koefisien regresi pengalaman (b_2) = 0,460 hal ini berarti variabel pengalaman (X_2) mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,460 atau berpengaruh positif dan signifikan, ini berarti bahwa jika variabel pengalaman meningkat sebesar 1 satuan, maka pengalaman akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,460. Selain itu jawaban responden pada pernyataan pengalaman memiliki nilai mean = 51 dengan nilai jawaban tertinggi sebesar 60. Pengaruh

positif dan signifikan pengalaman terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo memperlihatkan bahwa pengalaman yang dimiliki pegawai dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengalaman yang dimiliki pegawai menjadi modal utama bagi setiap pegawai dalam melaksanakan setiap pekerjaan, dengan pengalaman yang dimiliki seseorang pegawai mampu berinovasi sesuai kemampuannya. Pegawai yang memiliki pengalaman cepat memahami setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, sedangkan pegawai yang belum berpengalaman agak lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, karena masih harus menyesuaikan dan mempelajari bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan demikian pengalaman merupakan hal mutlak harus dimiliki pegawai agar setiap pekerjaan yang

diembankan dapat terselesaikan dengan baik dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Hasil penelitian ini sekaligus membanta teori yang dikemukakan oleh Trisofia Junita Mamangkey (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) setelah dilakukan pengujian secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yaitu nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ berdasarkan data diatas, menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.



Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) = 0,412, hal ini berarti lingkungan kerja (X_3) memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,412 atau berpengaruh positif dan signifikan artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka lingkungan kerja (X_3) akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,412. Selain itu didukung juga oleh nilai dari jawaban responden pada pernyataan lingkungan kerja memiliki nilai mean = 59 dengan nilai jawaban tertinggi sebesar 70. Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo membuktikan bahwa lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa

lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gita Sugiyarti, SE.,MM, Wisna Wardani Sidik (2018), Ervina (2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sekaligus membantah teori yang dikemukakan oleh Ernawati (2010) dan Trisofia Junita Mamangkey (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel budaya kerja (X_1), Pengalaman (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) setelah dilakukan uji secara simultan terhadap kinerja



pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data diatas, bahwa variabel budaya kerja (X1), pengalaman (X2), lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

Dari hasil analisis uji regresi diperoleh nilai simultan (uji F) = 20,225 dengan nilai signifikansi = 0,000 hal ini menunjukkan budaya kerja (X1), pengalaman (X2), lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan yang berarti bahwa variabel budaya kerja (X1), pengalaman (X2), lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja (X1), pengalaman (X2), lingkungan

kerja (X3) secara bersama-sama atau secara simultan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

Temuan dari hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Saleha (2016) dan Elvina (2017) budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Trisofia Junita Mamangkey (2015), Mamagkey, Tumbel dan Uhing (2015) pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun temuan dari hasil penelitian dan didukung teori para ahli serta penelitian sebelumnya sudah memberikan sumbangsi penguatan dari ketiga variabel independen yaitu budaya kerja (X1), pengalaman (X2), dan lingkungan kerja (X3) adalah variabel utama yang sangat dibutuhkan kontribusinya



dalam mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan hasil penelitian ini yaitu :

1. Budaya kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air (PDAM) Kabupaten Gorontalo.
2. Pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo.
4. Variabel yang memberikan pengaruh besar atau yang

dominan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo adalah variabel pengalaman (X_2)

Adapun saran hasil penelitian ini yaitu:

1. Untuk lebih memaksimalkan hasil dari kinerja pegawai, pengalaman kerja harus diutamakan dan dimiliki oleh setiap pegawai.
2. Pengalaman merupakan penyumbang terbanyak dalam peningkatan kinerja pegawai, maka pihak perusahaan dalam memberikan tanggung jawab kepada pegawai agar lebih memprioritaskan pegawai yang berpengalaman.
3. Lingkungan kerja merupakan salah satu penunjang peningkatan kinerja pegawai juga harus diperhatikan oleh perusahaan walaupun para pegawai memiliki pengalaman yang cukup jika tidak di tunjang oleh lingkungan kerja yang baik,



maka pengalaman yang ia miliki akan sia-sia. Olehnya itu para pimpinan diharapkan untuk lebih memperharikan lingkungan kerja.

4. Untuk budaya kerja yang hanya menyumbang peningkatan kinerja pegawai secara simultan dengan dua variabel lainnya diharapkan dapat diberlakukan secara merata kepada para pegawai.
5. Bagi para peneliti selanjutnya agar menambahkan lebih banyak lagi variabel penelitian yang mempengaruhi kinerja pegawai serta objek penelitian lebih diperluas lagi baik itu instansi pemerintah maupun swasta yang memiliki permasalahan yang kompleks khususnya dalam mengatasi masalah peningkatan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

Ada, K. B., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2023). *Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh*

Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja. 3(2), 298–311.

Amalini, H. F., Musadieq, M. Al, Afrianty, T. W., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. 35(1), 68–77.

Arifuddin, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Parepare. *Amsir Management Journal*, 3(1), 1–20.

<https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.89>

Asmu'i, K., & Ariffin, M. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada



- Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu Kristiadi¹, *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2), 24–37.
- Emil, M., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 437.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.130>
- Kahphi, H. S., Khurosaini, A., & Suhendra, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1(1), 1–10.
- Manajemen, M. J., Manajemen, D. J., & Manajemen, D. J. (2023). PENGARUH SELF-EFFICACY , SELF-ESTEEM DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAGELANG Salfia Putri Dewina Santri¹, Dian Marlina Verawati^{2*}, Axel Giovanni³. 16(1), 64–77.
- Maulana, H., & Fahrullah, A. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 90–99.
<https://doi.org/10.26740/je-kobi.v3n3.p90-99>
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. a N. (2004). *Bab II Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis. i*, 16–45.
- Saragih, M., Munthe, R. N., & Peranginangin, A. M. (2022). Pengaruh Work Environment dan Characteristics Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air



- Minum (PDAM) Tirtalihou Kabupaten Simalungun. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 24. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.350>
- Tabo, S. (2018). Implementasi Kebijakan dalam Meningkatkan Sumber Daya Aparatur Pemerintahan di Kantor Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolmong Utara. *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 1(1), 47. <https://doi.org/10.32662/gj pads.v1i1.178>
- Utomo, S., (2019). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, Edisi Juli-Desember*, 8(2).
- Valendra, Y., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 514. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3798>
- Widyastuti, N., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Stress (Studi pada Pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Jurnal Manajemen Diponegoro*, 7(1), 1-11.
- Yani, A. (2019). *Perusahaan Daerah Air Minum*. 321-325.
- Yuningsih, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas. *Jurusan Ekonomi Syariah*, 131.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif* (I. Fahmi (Ed.); 4th ed.). PENAMEDIA GROUP. <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=RnA-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=P>

A2&dq=metode+penelitian+
Correlational+Studies&ots=J
xgnEpVCbm&sig=A0Rl0utU
dvi98VoVJpz_hvgOG0g&red
ir_esc=y#v=onepage&q=met
ode penelitian Correlational
Studies&f=false