

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,  
INSENTIF, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA PEGAWAI  
PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

**VIRA AYU**

**NPM. 18.01.11.0008**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Vira Ayu  
Nomor Pokok : 1801110008  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Proposal : **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA, INSENTIF, PENGALAMAN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS  
KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi,  
Tanggal 17 Oktober 2022

Pembimbing I:  Amrillah Azrin, S.E., M.M  
NIDN : 0203026201


Tanggal 19 Oktober 2022

Pembimbing II:  Nur Effen, S.E., M.M  
NIDN : 0202076102

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 19 Oktober 2022

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 19 Oktober 2022

  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.S, AK, CA, CSRS.  
NIDN: 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN: 0222096301


205/PS/DFE/22


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

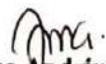
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Vira Ayu  
Nomor Pokok : 1801110008  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Judul Proposal : **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA, INSENTIF, PENGALAMAN KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KUALITAS  
KERJA PEGAWAI PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 17 Oktober 2022 ..... Ketua Penguji :  **Amrillah Azrin, S.E., M.M**  
NIDN : 0202026201

Tanggal 19 Oktober 2022 ..... Penguji I :  **Nur Effen, S.E., M.M**  
NIDN : 0202076102

Tanggal 17 Oktober 2022 ..... Penguji II :  **Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si**  
NIDN : 0201018001

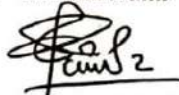
Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 19 Oktober 2022



**Dr. Msy. Mikial, SE, M.S, AK, CA, CSRS**  
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 19 Oktober 2022

  
**Mariyam Zanariah, SE, MM**  
NIDN: 0222096301

iii

205/PS/DFE/22

iv

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- **“Success doesn’t come to free”**
- **“Momen spesial hari ini adalah kenangan untuk hari esok”**
- **“Nasib memang diserahkan kepada manusia untuk digarap, tetapi takdir harus ditandatangani di atas materai dan tidak boleh diganggu gugat jika kalu nanti terjadi apa-apa, entah baik ataupun buruk”**
- **“Pertolongan Tuhan tidak datang terlalu cepat dan tidak juga terlalu lambat. Tetapi pertolongan Tuhan datang disaat yang tepat dan waktu yang tak teduga”**

### **Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :**

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- ❖ Ibu dan Bapak Tercinta
- ❖ Mama dan Papa Tercinta
- ❖ Suami Tercinta
- ❖ Teman Seperjuangan
- ❖ Dosen Pembimbing Skripsiku
- ❖ Dosen Pembimbing Akademikku
- ❖ Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vira Ayu  
NPM : 1801110008  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliag Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2022

  
  
Vira Ayu

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadiran Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini di PT. Karya Utama Jaya Palembang, Sumatra Selatan dengan judul **“Pengaruh Pengembangan SDM, Insentif, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang”** dengan baik sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Dalam proses pembuatan skripsi ini tak lupa saya mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr..Msy. Mikal, SE.M.Si.AK.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Bapak Amrillah Azrin, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sampai selesainya pembuatan skripsi ini.
4. Ibu Nur Effen, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing kedua skripsi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan sampai selesainya skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen beserta staf Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis.
6. Pimpinan dan seluruh Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data.
7. Orang tua penulis, Ibu dan Bapak serta Mama dan Papa yang selalu sabar, memotivasi, memberi semangat, danselalu mendoakan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

8. Suami penulis yang selalu memotivasi, memberi semangat, dan selalu mendoakan saya sehingga penulis bias menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakak-kakak penulis yang selalu memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Meisya, Anan, Mba Siti, Puji, Serly, Adel, dan Naziro atas bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satupersatu yang telah berpartisipasi serta memberikan dorongan moril, material, dan informasi, dalam menyelesaikan skripsi ini.

Saya berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Penulis menyadari bahwa masih banyak ketidak sempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun semangat yang diharapkan penulis. Terima kasih.

Palembang,     September 2022

Vira Ayu

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat.....	6
1.4.1 Tujuan .....	6
1.4.2 Manfaat .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengembangan SDM .....	8
2.1.1 Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM .....	15
2.1.4 Indikator Pengembangan SDM.....	17
2.1.5 Dimensi Pengembangan SDM .....	18



2.2 Pengalaman Kerja.....	19
2.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kerja .....	21
2.2.2 Manfaat Pengalaman Kerja .....	22
2.2.3 Indikator Pengalaman Kerja .....	23
2.2.4 Dimensi Pengalaman Kerja.....	24
2.3 Insentif .....	25
2.4 Lingkungan Kerja .....	28
2.4.1 Lingkungan Kerja Fisik.....	29
2.4.2 Lingkungan Kerja Non Fisik.....	29
2.5 Kinerja Pegawai.....	31
2.6 Penelitian Terdahulu .....	34
2.7 Kerangka Berpikir .....	35
2.8 Hipotesis.....	35

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
3.1.1 Lokasi.....	37
3.1.2 Waktu Penelitian .....	37
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	39
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4 Populasi, Sample dan Populasi.....	39
3.4.1 Sampling.....	40
3.5 Rancangan Penelitian.....	44
3.6 Definisi Operasional Variabel .....	44
3.7 Instrumen Penelitian .....	45
3.8 Uji Instrumen.....	46
3.9 Teknik Analisis Data .....	49
3.9.1 Uji Statistik Deskriptif .....	49
3.9.2 Uji Statistik Inferensial .....	49

3.10 Analisis Uji Hipotesis .....	52
3.11 Sistematika Penulisan .....	53

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Sejarah PDAM Tirta Musi Palembang.....	55
4.1.2 Struktur Organisasi PDAM Tirta Musi Palembang .....	57
4.1.3 Visi PDAM Tirta Musi Palembang.....	58
4.1.4 Misi PDAM Tirta Musi Palembang.....	58
4.2 Hasil Analisis .....	58
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Pegawai.....	55
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	59
4.3.1 Uji Validitas.....	59
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	61
4.4 Analisis Data .....	61
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	63
4.4.3 Uji Multikolinearitas .....	65
4.4.4 Uji Normalitas.....	66
4.4.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	67
4.5 Pengujian Hipotesis .....	68
4.5.1 Uji F ( Uji Secara Simultan) .....	67
4.5.2 Uji t ( Uji Secara Parsial).....	69
4.6 Pembahasan.....	73

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 4.1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas .....	59
Tabel 4.3 Hasil Uji Relabilitas .....	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Glejser .....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas .....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan) .....	68
Tabel 4.10 Hasil Uji t .....	69

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Musi Palembang .....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	64

## **ABSTRAK**

**VIRA AYU, Pengaruh Pengembangan SDM, Insentif, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin S.E., M.M dan Ibu Nur Effen, S.E.,M.M).**

Departemen Sumber Daya Manusia dalam kaitan ini harus proaktif menganalisis kemungkinan perubahan yang cepat pada faktor-faktor lingkungan eksternal seperti ekonomi dalam hal ini mengetahui kondisi perekonomian yang sedang berjalan, trend ekonomi yang sedang berjalan. Lalu mengenai teknologi, perkembangan teknologi juga merupakan sebuah hal yang akan sangat penting untuk di ketahui dan yang terakhir tentang politik juga salah satu yang akan mempengaruhi SDM yang ada sehingga akan membantu dalam hal meningkatkan SDM yang dibutuhkan, hal yang akan berdampak pada eksistensi perusahaan.

Dalam pengelolaan SDM salah satu faktor yang di perhatikan yaitu kualitas kerja pegawai itu sendiri. Menurut Kasmir (2016) mengatakan bahwa kualitas kerja pegawai adalah nilai seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai diantaranya menurut Cahyono (2005) adalah kemampuan, kepribadian, minat kerja, pemahaman akan tugas yang diberikan, dan tingkat motivasi lain

Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempertahankan pegawai-pegawai terbaiknya, perusahaan perlu melaksanakan serta memahami pengelolaan SDM yang efektif. Pendapat ini sesuai dengan Jackson dkk (2009) yang menjelaskan

bahwa perusahaan yang baik mengerti bahwa pengelolaan SDM yang efektif bukan sekedar berfokus pada pegawai yang ada saat ini; tapi membutuhkan sudut pandang jangka panjang yang peka terhadap permintaan pegawai saat ini, pegawai di masa mendatang, dan pegawai di masa lalu yang tidak lagi bekerja untuk perusahaan.

**Kata kunci :** *Pengembangan Karier, Insentif, Lingkungan Kerja.*

## **ABSTRAK**

**VIRA AYU, *Human Resource Development, Incentives, Work Experience, and Work Environment on the Quality of Work of the Employees at PDAM Tirta Musi Palembang.* (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin S.E., M.M and Mrs. Nur Effen, S.E.,M.M).**

*The Department of Human Resources in this regard must proactively analyze the possibility of rapid changes in external environmental factors such as the economy in this case knowing the current economic conditions, current economic trends. Then regarding technology, technological developments are also something that will be very important to know and the last thing about politics is also one that will affect the existing HR so that it will help in terms of increasing the human resources needed, things that will have an impact on the existence of the company.*

*In managing human resources, one of the factors to be considered is the performance of the employees themselves. According to Kasmir (2016), performance is the value of a set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively to the fulfillment of organizational goals. Several factors that influence employee performance according to Cahyono (2005) are ability, personality, work interest, understanding of the task given, and other levels of motivation.*

*Therefore, if the company wants to retain its best employees, the company needs to implement and understand effective HR management. This opinion is in line with Jackson et al (2009) which explains that a good company understands*



*that effective HR management is not just focusing on current employees; but requires a long-term perspective that is sensitive to the demands of current employees, future employees, and past employees who are no longer working for the company.*

**Keywords:** *Career Development, Incentives, Work Environment.*

## **RIWAYAT HIDUP**

Vira Ayu, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 desember 1999 dari Ayah Asnawi dan Ibu Nyayu siti evi nurlinda. Ia anak ke 2 dari 2 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 146 Palembang, Sekolah menengah pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 26 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah menengah atas pada tahun 2017 di SMK Negeri 05 Palembang, Pada tahun 2018 ia memasuki Perguruan tinggi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2022

Vira Ayu

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada umumnya perusahaan atau lembaga bertujuan untuk mencapai keuntungan tertentu dengan biaya minimal. Untuk dapat menjalankan kegiatan perusahaan sesuai dengan rencana sangat diperlukan berbagai macam faktor produksi yang antara lain terdiri dari modal, tenaga kerja, sumber alam dan keahlian. Agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus dapat mengelola faktor-faktor produksi tersebut secara efektif dan efisien. Departemen Sumber Daya Manusia dalam kaitan ini harus proaktif menganalisis kemungkinan perubahan yang cepat pada faktor-faktor lingkungan eksternal seperti ekonomi dalam hal ini mengetahui kondisi perekonomian yang sedang berjalan, trend ekonomi yang sedang berjalan. Lalu mengenai teknologi, perkembangan teknologi juga merupakan sebuah hal yang akan sangat penting untuk di ketahui dan yang terakhir tentang politik juga salah satu yang akan mempengaruhi sumber daya manusia yang ada sehingga akan membantu dalam hal meningkatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan, hal yang akan berdampak pada eksistensi perusahaan.

Oleh karena itu, jika perusahaan ingin mempertahankan pegawai-pegawai terbaiknya, perusahaan perlu melaksanakan serta memahami pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Pendapat ini sesuai dengan Jackson dkk (2009) yang menjelaskan bahwa perusahaan yang baik mengerti bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif bukan sekedar berfokus pada pegawai yang ada saat

ini; tapi membutuhkan sudut pandang jangka panjang yang peka terhadap permintaan pegawai saat ini, pegawai di masa mendatang, dan pegawai di masa lalu yang tidak lagi bekerja untuk perusahaan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satu faktor yang di perhatikan yaitu kualitas kerja pegawai itu sendiri. Menurut Kasmir (2016) mengatakan bahwa kualitas kerja adalah nilai seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kerja pegawai diantaranya menurut Cahyono (2005) adalah kemampuan, kepribadian, minat kerja, pemahaman akan tugas yang diberikan, dan tingkat motivasi lain.

Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya

sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan pegawainya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap pegawainya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Salah satu faktor untuk meningkatkan kapasitas produktivitas pegawai adalah dengan menghubungkan pengembangan karir dan pengalaman kerja.

Pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi. Selain pengembangan karir, masalah pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain faktor-faktor diatas faktor lain yang menentukan bagus tidaknya kualitas kerja pegawai juga ditentukan oleh faktor lingkungan kerja. Jenis lingkungan kerja itu sendiri terbagi menjadi dua yaitu: (a) lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung,

(b) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan semua rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti 2010).

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Pengembangan karir diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Karir sendiri merupakan rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Dari awal pegawai memasuki perusahaan sebaiknya seorang pegawai sudah mampu merencanakan jenjang karirnya selama dalam perusahaan tersebut, sedangkan tugas perusahaan hanyalah memfasilitasi pegawai dan memberi informasi bagaimana seorang pegawai mencapai karir tujuannya, seperti menentukan syarat-syarat tertentu dalam menempuh jabatan tertentu.

Beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang berjudul "*Impact of Working Environment on Job Satisfaction*" yang dilakukan oleh Raziq dan

Maulabakhsh pada tahun 2014 ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan menggunakan metodologi kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Roelofsen pada tahun 2002 dengan judul *“The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design of the Workplace as a Strategy for Productivity Enhancement”* menyimpulkan bahwa lingkungan dalam kantor seperti pencahayaan, kualitas udara, tingkat suara, memiliki pengaruh terbesar terhadap produktifitas dalam hubungannya dengan stress kerja dan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengambil judul **“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Musi Palembang”**. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak sumber daya manusia PDAM Tirta Musi Palembang agar dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja dan staff PDAM Tirta Musi Palembang serta mengetahui pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan pelayanan perusahaan tersebut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang diatas maka penulis akan rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM), insentif, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi?
3. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi?
4. Apakah ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi?
5. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM), insentif, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi.
2. Menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi.
3. Menganalisis pengaruh insentif terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi.
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai PDAM Tirta Musi.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

##### **a. Bagi Peneliti**



Mendapatkan pengetahuan, pemahaman, strategi dan praktik dalam proses penelitian tentang upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai bagian administrasi PDAM Tirta Musi Palembang.

**b. Bagi Instansi Terkait Penelitian**

Dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai bagian administrasi PDAM Tirta Musi Palembang.

**c. Bagi Institusi Pendidikan**

Dapat menambah literatur dan pengembangan ilmu terkait upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai bagian administrasi PDAM Tirta Musi Palembang.

**d. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat menjadi referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kualitas kerja pegawai bagian administrasi PDAM Tirta Musi Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriliani, Marhama. 2022. *“Laporan Kegiatan Praktik Kerja Lapangan DiBidang Distribusi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Unit 9 Palembang”*. Palembang.
- Ahmad, Djauzak. 2008. *“Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa”*. Balai Pustaka: Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu, Agus Suprayetno. (2018). *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Bintoro (2017). *“Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Fath Fahmi. (2016). *“Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Surabaya: Sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (STIESIA) surabaya. 5(11);2461-0593.
- Gani Irwan (2015). *“Alat Analisis Data*. Rawamangun: PT. Bumi Aksara”.
- Khuzaimah (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jom Fekon Vol 4 No. 1* , 667-678.
- Handoko. T, Hani. 2008. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*.  
Edisi II Cetakan ke empat belas, Yogyakarta: BPFEE
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Juwita. 2016. “*Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai rumah sakit umum daerah rokan hulu*”. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Kaswan. 2012. “ *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing*”. Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2009), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nuryasin Ilham (2016). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 41 No.1* , 16-24.
- Sastrohadiwiryo Siswanto (2019). “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*”. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.
- Sukrispiyanto (2019). “ *Manajemen Sumber Data Manusia*”. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Siregar Syofian (2013). “*Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif*”.  
Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Sinambela (2016). “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: Pt. Bumi Persada.
- Tri Basuki Agus (2016). “ *Analisis regresi dalam penentuan ekonomi & bisnis*”.  
Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo Joko. (2015). “*Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan BRI Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta)*”. Jurnal JBTE. Yogyakarta: 6(2); 159-183.