

**PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDUAL TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT. TRISURYA DAYA ELEKTRIKAL  
PALEMBANG DI MEDIASI LINGKUNGAN KERJA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**DIAJUKAN OLEH:**

**SITI JARIAH UTAMI**

**1901110216**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**

**2023**

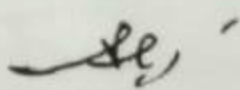
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

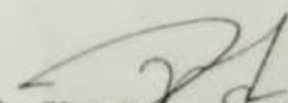
Nama : SITI JARIAH UTAMI  
Nomor Pokok/ NIM : 1901110216  
Jurusan/ Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDUAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.  
TRISURYA DAYA ELEKTRIKAL PALEMBANG  
DI MEDIASI LINGKUNGAN KERJA.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal: 30 Maret 2023

  
Pembimbing I : Syaiful Sahri, SE., M. Si.  
NIDN. 02200085901

Tanggal: 30 Maret 2023

  
Pembimbing II : Yun Suprani, SE., M.Si  
NIDN. 0207066701


Mengetahui,

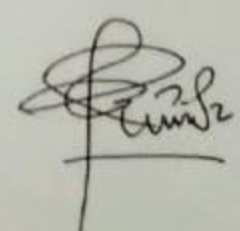
14/PS/DFE/23

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal: 30 Maret 2023

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal: 30 Maret 2023



  
Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS.  
NIDN. 0205026401

  
Mariyam Zanariah, SE., MM.  
NIDN. 0222096301

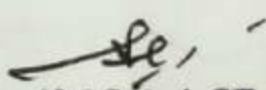
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : SITI JARIAH UTAMI  
Nomor Pokok/ NIM : 1901110216  
Jurusan/ Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDUAL  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.  
TRISURYA DAYA ELEKTRIKAL PALEMBANG  
DI MEDIASI LINGKUNGAN KERJA.

Pembimbing Skripsi :

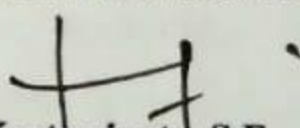
Tanggal 30 Maret 2023

Ketua Penguji :   
: Syaiful Sahri, SE., M. Si.  
NIDN. 02200085901

Tanggal 30 Maret 2023

Penguji I :   
: Yun Suprani, SE., M.Si  
NIDN. 0207066701

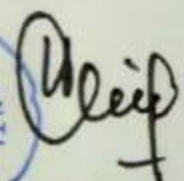
Tanggal 30 Maret 2023

Penguji II :   
: Kartawinata, S.E., MP.  
NIDN. 0214125901

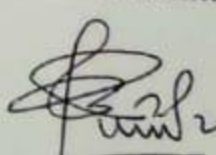
/PS/DFE/

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal:.....

  
: Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si.Ak,CA.CSRS.  
NIDN. 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal: 30 Maret 2023

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

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**“Untuk menghindari kritik, maka jangan lakukan apa-apa, jangan katakan apa-apa, jangan jadi apa-apa, jika siap menghadapi kritik, maka kamu siap menjadi hebat”.**

*(Elbert Hubbard)*

### **Kupersembahkan kepada:**

- Allah SWT
- Kedua orang tuaku tercinta ayah dan ibu serta keluarga yang selalu mendukung
- Adik-adikku tercinta Dwi Aprilia Putri dan Tria Risti Amellia
- Para pendidikku yang saya hormati
- Almamater Tercinta

## HALAMAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Jariah Utami

Nomor Pokok/ NIM : 1901110216

Jurusan/ Prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kemampuan Individual Terhadap Kinerja  
Pegawai Pt. Trisurya Daya Elektrikal Palembang Di  
Mediasi Lingkungan Kerja.

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sesungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima saksi berupa pembatalan Skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 12 Maret 2023



Siti Jariah Utami

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

*Assalamu'alaikum Wr, Wb.*

Alhamdulillah segala puji bagi kami panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat Menyelesaikan Skripsi yang berjudul “PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. TRISURYA DAYA ELEKTRIKAL DENGAN MEDIASI LINGKUNGAN KERJA”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat dibutuhkan guna menyempurnakan Skripsi. Akhirnya harapan penulis mudah-mudahan apa yang terkandung dalam penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak.

Selama penyelesaian Skripsi ini penulis memperoleh banyak bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa berbagai pihak hingga selesainya Skripsi ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan anugerah berupa ilmu yang bermanfaat, kesempatan serta kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi.
2. Kedua orang tua dan saudara-saudari saya selalu mendoakan serta memberikan saran, motivasi, dan semangat.
3. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M. P. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si.Ak,CA.CSRS. Selaku Dekan Ekonomi.
5. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM. Selaku Ketua Prodi Manajemen
6. Bapak Syaiful Sahri, SE., M. Si. Selaku pembimbing I yang senantiasa

memberikan bimbingan, saran dan arahan serta ilmu yang bermanfaat selama proses pembuatan Skripsi.

7. Ibu Yun Suprani, SE., M. Si. Selaku pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, saran dan arahan serta ilmu yang bermanfaat selama proses pembuatan Skripsi.
8. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen yang telah memberi bimbingan selama masa studi.
9. Bapak/ pimpinan PT. TRISURYA DAYA ELEKTRIKAL beserta staff yang telah bersedia memberikan data.
10. Sahabat-sahabatku, Kak Ika, Trisna, Debby, Merista, Ranet, Marta, Shalsabila reza, Kak Putri, Kak Desy, Kak Muti, Dina, Kak Ully, Group Bubar, Akur-akur club. Kakak- kakakku Tercinta Utari Yunika Putri, S. Pd, Widya, SE, Rika, S. Pd. Dan tanteku tersayang Iryani Zakiah, S. Pd, Dewi Indriyani S. Pd, Dini Dimitri S. Pd, Nilawati, Eli Yulyati, terima kasih atas semangatnya.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan memperlancar dalam penulisan Skripsi ini. Penulis juga menerima kritik dan saran dari banyak pihak agar penulis bisa melaksanakan penelitian ini dengan baik

Palembang, 12 Maret 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

|   | HALAMAN     |
|---|-------------|
| <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>HALAMAN 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>xi</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                                       | <b>xii</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>  | <b>xii</b>  |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                                      | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                                   | <b>1</b>    |
| 1.1    Latar Belakang.....                                      | 1           |
| 1.2    Perumusan Masalah.....                                   | 3           |
| 1.3    Tujuan Penelitian.....                                   | 4           |
| 1.4    Manfaat Penelitian.....                                  | 4           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>                             | <b>6</b>    |
| 2.1    Kajian Teoritis .....                                    | 6           |
| 2.1.1.    Pengertian Kemampuan Individual.....                  | 6           |
| 2.1.1.1    Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Individual .....  | 8           |
| 2.1.1.2    Indikator Kemampuan Individual.....                  | 10          |
| 2.1.1.3    Dimensi kemampuan .....                              | 10          |
| 2.1.2.    Kinerja Pegawai .....                                 | 11          |
| 2.1.2.1    Pengertian Kinerja Pegawai .....                     | 11          |
| 2.1.2.2    Faktor-faktor yang mempegaruhi kinerja Pegawai ..... | 12          |
| 2.1.2.3    Dimensi Pengukuran Kinerja .....                     | 13          |
| 2.1.2.4    Tujuan Penilaian Kinerja.....                        | 14          |
| 2.1.2.5    Manfaat Penilaian Kinerja.....                       | 14          |



|                |   |           |
|----------------|---|-----------|
| 2.1.2.6        | Indikator Kinerja.....  | 15        |
| 2.2            | Lingkungan Kerja.....   | 16        |
| 2.3.1.         | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....         | 18        |
| 2.3.2.         | Dimensi & Indikator Lingkungan Kerja .....                    | 20        |
| 2.3.3.         | Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....                            | 20        |
| 2.3            | Penelitian Lain Yang Relevan .....                            | 21        |
| 2.4            | Kerangka Berfikir .....                                       | 23        |
| 2.4.1.         | Pengaruh Kemampuan Individual Terhadap Lingkungan Kerja ..... | 23        |
| 2.4.2.         | Pengaruh Kemampuan Individual Terhadap Kinerja Pegawai.....   | 24        |
| 2.4.3.         | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....      | 24        |
| 2.5            | Hipotesis Penelitian .....                                    | 25        |
| <b>BAB III</b> | <b>METODE PENELITIAN .....</b>                                | <b>26</b> |
| 3.1            | Tempat dan Waktu .....  | 26        |
| 3.1.1          | Tempat Penelitian.....  | 26        |
| 3.1.2          | Waktu Penelitian .....  | 26        |
| 3.2            | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....                      | 27        |
| 3.2.1          | Sumber Data.....  | 27        |
| 3.2.2          | Teknik Pengumpulan Data.....                                  | 27        |
| 3.3            | Populasi dan Sampel .....                                     | 29        |
| 3.3.1.         | Populasi.....   | 29        |
| 3.3.2.         | Sampel.....   | 29        |
| 3.3.3          | Sampling .....  | 29        |
| 3.4            | Rancangan Penelitian .....                                    | 30        |
| 3.5            | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....    | 31        |
| 3.5.1          | Varibel Penelitian.....                                       | 31        |
| 3.5.2          | Definisi Kemampuan Individual .....                           | 31        |
| 3.5.2.1        | Kemampuan Individual .....                                    | 31        |
| 3.5.2.2        | Kinerja Pegawai.....  | 32        |
| 3.6            | Instrumen Penelitian.....                                     | 34        |
| 3.6.1          | Uji Validitas .....   | 35        |
| 3.7            | Teknik Analisis Data .....                                    | 36        |
| 3.7.1          | Analisis Statistik Inferensial .....                          | 37        |

|                             |   |           |
|-----------------------------|---|-----------|
| 3.7.2                       | Analisa Outer Model .....                                 | 39        |
| 3.7.3                       | Analisa Inner Model .....                                 | 40        |
| <b>BAB IV</b>               | <b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>               | <b>42</b> |
| 4.1                         | Deskripsi Data .....                                      | 42        |
| 4.1.1.                      | Deskripsi Data Responden .....                            | 42        |
| 4.1.1.1                     | Responden berdasarkan jenis kelamin.....                  | 43        |
| 4.1.1.2                     | Responden berdasarkan usia .....                          | 43        |
| 4.1.2.                      | Deskripsi Variabel Penelitian.....                        | 44        |
| 4.1.3.1                     | Analisis Deskriptif Variabel “Kemampuan Individual” ..... | 44        |
| 4.1.3.2                     | Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai .....                 | 44        |
| 4.1.3.3                     | Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja.....                 | 45        |
| 4.2                         | Hasil Penelitian.....                                     | 45        |
| 4.2.1                       | Analisis PLS (partial least square) .....                 | 45        |
| 4.2.1.1                     | Analisa Outer Model .....                                 | 45        |
| 4.2.1.1.1                   | Uji Validitas .....                                       | 45        |
| 4.2.1.1.2                   | Uji Reliabilitas .....                                    | 47        |
| 4.2.1.2                     | Analisa Inner Model .....                                 | 48        |
| 4.3                         | Pembahasan .....  | 51        |
| <b>BAB V</b>                | <b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>                          | <b>54</b> |
| 5.1                         | Kesimpulan.....   | 54        |
| 5.2                         | Saran .....   | 55        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> | <b>57</b>   |           |
| <b>LAMPIRAN.....</b>        | <b>60</b>   |           |

## DAFTAR TABEL

| <b>Tabel</b> |   | <b>Halaman</b> |
|--------------|---|----------------|
| Tabel 2.1    | Penelitian Yang Relevan.....                              | 21             |
| Tabel 3.1    | Jadwal Kegiatan Penulisan Proposal .....                  | 26             |
| Tabel 3.2    | Kisi-kisi Instrument Penelitian .....                     | 32             |
| Tabel 3.3    | Skala <i>Likert</i> .....                                 | 34             |
| Tabel 3.4    | Kriteria Nilai Cronbanch`s Alpha.....                     | 36             |
| Tabel 4.1    | Hasil Pengumpulan Data .....                              | 43             |
| Tabel 4.2    | Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                 | 44             |
| Tabel 4.3    | Responden berdasarkan usia .....                          | 44             |
| Tabel 4.4    | Stastistik Deskriptif Variabel Penelitian.....            | 45             |
| Tabel 4.5    | Outer Loading .....                                       | 47             |
| Tabel 4.6    | Nilai Cronbanch`s alpha, Composite reliability, AVE ..... | 49             |
| Tabel 4.7    | R-Square .....  | 50             |
| Tabel 4.8    | Path Coefficient .....                                    | 50             |
| Tabel 4.9    | <i>Predictive relevance</i> .....                         | 52             |

## DAFTAR GAMBAR

| <b>Gambar</b>                            | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir ..... | 25             |
| Gambar 4.1 Path Diagram .....            | 47             |

## ABSTRAK

SITI JARIAH UTAMI. Kemampuan Individual Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT Trisurya Daya Elektrikal. (Dibawah bimbingan Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si dan Ibu Yun Suprani, S.E., M.Si)

Salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kemampuan Individual terhadap Kinerja Pegawai PT Trisurya Daya Elektrikal Palembang Dimediasi Lingkungan Kerja. Maka sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi yakni berjumlah 32. Konsep Variabel terdiri dari variabel X, Z dan Y, dimana X adalah Kemampuan Individual, Z Lingkungan Kerja dan Y adalah Kinerja Pegawai.

Data penelitian dianalisis menggunakan PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kemampuan Individual memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja, (2) Kemampuan Individual memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (3) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, tetapi tetapi pada bagian Path Coefficient menunjukkan pengaruh secara negatif dan belum signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Trisurya Daya Elektrikal di Palembang. (4) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh tidak langsung atau memediasi Kemampuan Individual terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan kerja.

Kata kunci : Kemampuan Individual, Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja.

## **ABSTRACT**

SITI JARIAH UTAMI. Individual abilities that affect employee performance at PT Trisurya Daya Elektrikal. (Under the guidance of Mr. Syaiful Sahri, S.E., M.Si and Mrs. Yun Suprani, S.E., M.Si)

One of the objectives of this study was to determine the effect of Individual ability on the performance of employees of PT Trisurya Daya Elektrikal Palembang mediated work environment. Then the sample was taken from the total population of 32. The concept of variables consists of variables X, Z and Y, where X is the ability of the Individual, Z Work Environment and Y is employee performance.

The research Data were analyzed using PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) with SmartPLS software. The results of this study showed that: (1) Individual ability has a positive and significant influence on the work environment, (2) Individual ability has a positive and significant influence on Employee Performance, (3) the work environment has a positive and significant influence on employee performance, but the Path Coefficient shows a negative and not significant influence between the work environment on employee performance at PT Trisurya Daya Elektrikal in Palembang. (4) the work environment has an indirect influence or mediates Individual ability to employee performance through the work environment.

Keywords: Individual ability, Employee Performance, Work Environment.

## **RIWAYAT HIDUP**

**SITI JARIAH UTAMI**, dilahirkan di Palembang, 31 Desember 2000 dari Ayah Sarjani dan Ibu Jasiah, anak pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 129 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 55 Palembang dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 SMA Aisyiyah 1 Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi Strata I Manajemen.

Palembang, 12 Maret 2023

**Siti Jariah Utami**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kemampuan disebut juga dengan kompetensi. Kata kompetensi berasal dari bahasa Inggris "competence" yang berarti *ability, power, authority, skill, knowledge*, dan kecakapan kemampun serta wewenang. Kompetensi dari kata *competent* yang berarti memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidangnya, kemampuan individu dapat dibagi menjadi dua yaitu, kemampuan nyata (*actual ability*) dan kemampuan potensial (*potential ability*).

Kemampuan nyata adalah kemampuan yang diperoleh melalui belajar (*achievement* atau prestasi), yang dapat didemonstrasikan dan diuji sekarang. Sedangkan kemampuan potensial merupakan aspek kemampuan yang masih terkandung dalam diri individu dan diperoleh dari faktor keturunan (*herediter*). Menurut Sudrajat (2017) *ability* adalah menghubungkan kemampuan dengan kata kecakapan. Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut.

Sedangkan menurut Mathis (2006:45) menjelaskan kemampuan individual adalah kemampuan alami yang melibatkan bakat dan minat yang tepat untuk pekerjaan yang diberikan. Kemampuan juga merupakan potensi dalam diri seseorang yang merupakan kekuatan untuk mewujudkan sesuatu dalam pekerjaannya. Perusahaan harus terus mengembangkan kemampuan yang ada pada



pegawai guna untuk mencapai visi misi dalam organisasi.

Kemampuan berkaitan dengan motivasi, dimana jika pegawai memiliki kemampuan, tidak ada dukungan dari berbagai pihak maka kemampuannya tidak dapat berjalan dengan optimal, sehingga dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Sebaliknya jika kemampuan individual semakin baik, maka tugas-tugas pegawai dapat diselesaikan, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Karena pengaruh kemampuan individual sangat berpengaruh kita bisa melihat kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan yang ada pada pegawai.

Menurut Wibowo (2017:2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Peran pegawai sendiri sangat penting terhadap suksesnya suatu perusahaan. Kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh individu sehingga dapat disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Selain itu ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman bagi pegawai untuk dapat bekerja secara optimal, jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu bekerja digunakan secara efektif. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja pegawai.

Sedarmayati (2017:26) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu

melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Di PT Trisurya Daya Elektikal Palembang lingkungan kerja yang kurang memberi rasa aman dan fasilitas yang kurang memadai bagi pegawai sehingga akan terjadi penurunan kerja. Oleh karena itu akan mempengaruhi kinerja pegawai dan kurang optimal. Kemampuan individual pegawai PT Trisurya Daya Elektrikal Palembang telah memenuhi kriteria dan perusahaan ini bergerak dibidang kontraktor. Hampir seluruh pegawai memiliki sertifikasi standarisasi di bidang kontraktor. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti difokuskan pada.

**“PENGARUH KEMAMPUAN INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TRISURYA DAYA ELEKTRIKAL PALEMBANG DI MEDIASI LINGKUNGAN KERJA.”**

**1.2 Perumusan Masalah**

Adapun permasalahan yang dapat di identifikasi pada PT. TRISURYA DAYA ELEKTRIKAL.

1. Apakah Kemampuan Individual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Trisurya Daya Elektrikal Palembang?
2. Apakah Kemampuan Individual berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja PT. Trisurya Daya Elektrikal Palembang?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Trisurya Daya Elektrikal Palembang?
4. Apakah Lingkungan Kerja dapat memediasi Kemampuan Individual terhadap Kinerja Pegawai PT. Trisurya Daya Elektrikal Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh apakah Kemampuan Individual terhadap Kinerja Pegawai PT. Trisurya Daya Elektrikal Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Kemampuan Individual Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai PT. Trisurya Daya Elektrikal Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Mediasi Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Trisurya Daya Elektrikal Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah Pengaruh Lingkungan Kerja dapat memediasi kemampuan individual terhadap kinerja pegawai pada PT. Trisurya Daya Elektrikal Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

#### **1 Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan agar dapat memeberikan wawasan baru serta pengetahuan mengenai kemampuan individual yang mempengaruhi kinerja pegawai dimediasi oleh lingkungan kerja Pt Trisurya Daya Elektrikal Palembang.

## 2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bermanfaat yang lebih bermanfaat bagi para perusahaan untuk mencapai keberhasilan usaha yang maksimal melalui kemampuan individual dan kinerja pegawai.

## 3 Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam melaksanakan penelitian mengenai bagaimana kemampuan individual yang mempengaruhi kinerja pegawai dimediasi oleh lingkungan kerja Pt. Trisurya Daya Elektrikal Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator (edisi ke-2). ZANAF A PUBLISHING.
- Anam, Chairul. (2018). “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang”. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 04. No. 01.
- Arfida, 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta-Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Elmi, F. (2018).
- Darmadi, (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada indomaret Kelapa Dua Gading serpong Kabupaten Tangerang. *Forkama*, 3(3), 240-247.
- Fahmi, Irham. 2018. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Cetakan kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Faida, Eka, W. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indonesia Pusaka.
- Fasha, A. K. R., & Lestari, H. A. (2019). Influence Of Motivation Work, Discipline Of Work, Work Environment, Cultural Organization, And Compensation To The Performance Of Employees. 18. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3311306](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3311306)
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016).
- Malayu S.P Hasibuan.(2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi).

Jakarta : PT. Bumi Aksar Nuryasin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 41 No.1 .

Ivancevich M, John dkk., 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jilid 1, Edisi Ketujuh, Jakarta: Erlangga.

Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(2), 224. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2230>

Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). PT RAJA GRAFINDO PERSADA

Margono, 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta.

Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2, Alih Bahasa: Sadeli dan Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

Moehariono, 2010, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. Organizational Behavior. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.

Robbins, Stephen dan Judge, Timothy, 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat

Rajagukguk, P. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.

Sarifuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 10(2), 419–428.

Sedarmayanti, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti, 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: CV. Mandar Maju.

Siyoto, Sandu dan Sodik, M. Ali. 2015, *Dasar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Sudrajat, (2017). Pengertian kemampuan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran. Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta.

Wibowo, (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.