

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PDAM KABUPATEN SRAGEN

Rohwiyati<sup>1)</sup>, Sulistya<sup>2)</sup>, Intan Nur Azizah<sup>3)</sup>

<sup>1), 2), 3)</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

Email: rohwiatiunsa1978@gmail.com<sup>1)</sup>, Sulistya313@gmail.com<sup>2)</sup>, intanazizah2944@gmail.com<sup>3)</sup>

---

### Abstract

*This study aims to determine the effect of work discipline, compensation and work environment on the performance of PDAM Employees, Sragen Regency in 2022. This research was conducted to determine the effect both partially and simultaneously. This research is a quantitative case study. Primary data was obtained from research by distributing questionnaires to research respondents. The research population was 275 respondents, with sampling using the Simple Random Sampling technique, so the number of samples in this study was 73 respondents. Data analysis technique used is multiple linear regression test, f test, t test, and test the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially the work discipline and compensation variables have a positive and significant effect on employee performance, while the work environment variable has a negative and significant effect on employee performance. Work discipline, compensation, and work environment variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The influence of work discipline, compensation, and work environment variables is 58.5%.*

**Keywords:** *Work Discipline, Compensation, Work Environment and Employee Performance*

---

### PENDAHULUAN

Perusahaan mempunyai asset penting dimana asset tersebut berpengaruh dalam kemajuan dan kesuksesan suatu perusahaan dan sebagai tenaga yang menjalankan segala aktivitas didalam perusahaan. Salah satu asset penting tersebut adalah sumber daya manusia dimana sumber daya manusia memberikan kinerjanya kepada perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas serta didukung pengelolaan manajemen yang baik, maka dapat dipastikan perusahaan akan mengalami kemajuan serta dapat memperkuat dan beradaptasi pada era globalisasi ini sehingga mampu menghadapi tantangan di masa depan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2015). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kualitas kerja dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kuantitas dapat diukur melalui target yang telah didapatkan karyawan. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan kerja yang memadai, pemberian kompensasi yang sesuai dan disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu usaha dalam mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang dapat dihindari. Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Disiplin kerja yang dimaksud yaitu disiplin mentaati

waktu kerja seperti waktu masuk dan pulang kerja dan mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Disiplin kerja menggambarkan sikap hormat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari pelanggaran yang dilakukan karyawan. Apabila karyawan sering melanggar dan mengabaikan peraturan yang telah ditetapkan maka dapat mencerminkan bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Maka dari itu disiplin kerja sangat penting untuk perusahaan didalam mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik pada karyawan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan untuk menjadi lebih maju.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kadarisman (2012:32) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Kompensasi mempersoalkan bagaimana pemberian kompensasi berupa gaji, insentif dan tunjangan apakah sudah sesuai atau belum, kompensasi penting diberikan karena merupakan hak dari karyawan. Pemberian kompensasi juga dapat memberikan motivasi dan semangat kerja kepada karyawan sehingga, dapat memberikan pengaruh baik bagi perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja yang dimana memiliki pengaruh secara langsung kepada karyawan. Menurut (Budiyono, 2014) Lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada di dalam maupun di luar organisasi tersebut dan secara potensial memengaruhi kinerja organisasi itu. Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu berbentuk fisik atau non fisik yang berada disekitar karyawan yang memiliki pengaruh secara langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang dimaksud yaitu dimana perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, memadai dan memberikan fasilitas kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan disetiap bagiannya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat atau gairah karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja PDAM Kabupaten Sragen menarik untuk diteliti karena dengan disiplin kerja yang baik dan di dukung dengan kompensasi serta lingkungan kerja yang memadai akan memberikan semangat kerja pada karyawan perusahaan dan menumbuhkan rasa tanggung jawab. Dengan demikian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen?, (2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen?.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen?, (2) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen?, (3) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam dunia kerja sebagai usaha dalam mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disepakati bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang dapat dihindari. Disiplin kerja adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan disiplin kerja menurut Syafrina (2017) Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang

dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

Dari pengertian disiplin kerja menurut beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap menghargai patuh terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

### **Kompensasi**

Menurut Khair (2017), kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Kadarisman (2012:32) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli yang ada maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang berupa timbal balik yang berupa uang atau barang yang diberikan atas jasa yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari perusahaan. Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan Terry (2016). Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli mengenai lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sedarmayanti (2011:46) mengemukakan terdapat tujuh indikator dari lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan kerja, dan hubungan antar pegawai.

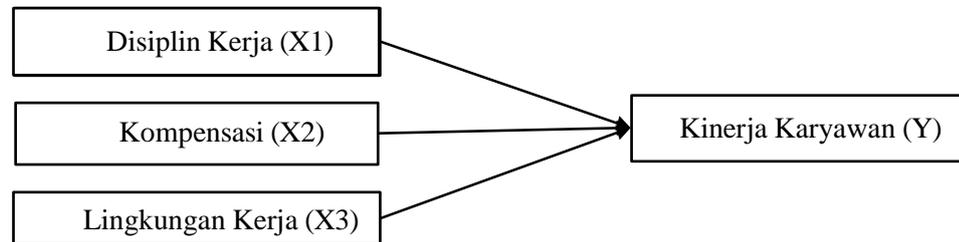
### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, dkk, 2016). Menurut Sulistyia & Rohwiyati, (2023) Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh semua sumber daya manusia yang ada didalam organisasi, baik dari unsur pimpinan maupun karyawannya.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dimana karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan diukur sesuai aspek kualitas dan kuantitas. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

## Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin menurut Ramon (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. (Arda, 2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan penelitian (Suwanto, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.

### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Khair, 2017), kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Didukung dengan penelitian (Dwianto dan Purnamasari, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2016). Farizki (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Selaras dengan penelitian (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini berjumlah 275 orang. Sampel yang

digunakan dalam penelitian ini adalah 73 orang karyawan Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sragen, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel simple random sampling.

### **Definisi operasional variabel**

#### **1. Disiplin Kerja (X1)**

Disiplin kerja adalah sikap menghargai patuh terhadap peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. PDAM Kabupaten Sragen memiliki peraturan perusahaan yang berujuan agar kehidupan perusahaan dan kegiatan operasionalnya berjalan dengan baik, serta pemberian hukuman terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran. Hasibuan (2017) berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Pengawasan
- f. Sanksi hukum
- g. Ketegasan
- h. Tanggung jawab.

#### **2. Kompensasi (X2)**

Kompensasi merupakan hubungan antara karyawan dengan perusahaan yang berupa timbal balik yang berbentuk uang atau barang yang diberikan atas jasa yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari perusahaan. Kompensasi Karyawan PDAM Kabupaten Sragen diberikan dalam bentuk gaji yang besarnya sesuai dengan jabatan, tunjangan akhir tahun (TAT), dan tunjangan hari raya (THR). Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

- a. upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

#### **3. Lingkungan Kerja (X3)**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada pada tempat kerja yang dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Penerapan lingkungan kerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen dengan memberikan fasilitas sebagai pendukung karyawan dalam bekerja salah satunya seperti pendingin ruangan (AC), lampu, komputer dan fasilitas fisik dan non fisik lainnya. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) antara lain:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Kemampuan bekerja
- g. Hubungan antar pegawai

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dimana karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan diukur sesuai aspek kualitas dan kuantitas. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat empat indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

Indikator pada setiap variabel digunakan untuk menyusun item pernyataan dalam kuesioner. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert dengan skor 5 untuk Sangat Setuju (SS), skor 4 untuk Setuju (S), skor 3 untuk Kurang Setuju (KS), skor 2 untuk Tidak Setuju (TS) dan skor 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi. Analisis regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Y = variabel terikat (dependen)

X = variabel-variabelbebas (independen)

a = konstanta

b = koefisien regresi disetiap variabel bebas e = error / tingkat kesalahan

Data yang sudah terkumpul akan diolah menggunakan metode analisis statistik dengan Software IBM SPSS Statistic 25.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Metode yang digunakan adalah korelasi product momen person, dengan bantuan SPSS 25 dengan membandingkan besarnya r hitung dengan r tabel dimana variabel dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . r tabel diketahui melalui rumus degree of freedom  $(df) = n - 2$  (n adalah jumlah sampel atau responden). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 73 responden, maka  $df = 73 - 2 = 71$  dengan alpha sebesar 0,05 maka nilai r tabel terletak pada urutan 71 sebesar 0,1940. r hitung dilihat pada tabel Corrected Item Total Correlation pada perhitungan SPSS.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja ( X1)			
Pernyataan 1	0,706	0,1940	Valid
Pernyataan 2	0,700	0,1940	Valid
Pernyataan 3	0,789	0,1940	Valid
Pernyataan 4	0,630	0,1940	Valid
Pernyataan 5	0,703	0,1940	Valid
Pernyataan 6	0,787	0,1940	Valid
Pernyataan 7	0,692	0,1940	Valid
Pernyataan 8	0,565	0,1940	Valid
Kompensasi ( X2)			
Pernyataan 1	0,664	0,1940	Valid

Pernyataan 2	0,754	0,1940	Valid
Pernyataan 3	0,801	0,1940	Valid
Pernyataan 4	0,518	0,1940	Valid
Lingkungan Kerja (X3)			
Pernyataan 1	0,677	0,1940	Valid
Pernyataan 2	0,641	0,1940	Valid
Pernyataan 3	0,583	0,1940	Valid
Pernyataan 4	0,568	0,1940	Valid
Pernyataan 5	0,685	0,1940	Valid
Pernyataan 6	0,620	0,1940	Valid
Pernyataan 7	0,380	0,1940	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0,726	0,1940	Valid
Pernyataan 2	0,821	0,1940	Valid
Pernyataan 3	0,773	0,1940	Valid
Pernyataan 4	0,677	0,1940	Valid

Sumber : Olah data, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas dari 73 responden di Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sragen, diketahui bahwa pernyataan variabel independen (disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,1940). Maka dapat disimpulkan bahwa 23 item pernyataan yang diajukan kepada 73 responden dinyatakan valid karena  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang terdapat pada variabel independen dan dependen dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari kuesioner. Dalam penelitian ini realibilitas dilihat dari nilai Cronbach's Alpha, jika  $r$  Alpha Cronbach  $> 0,60$ , maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabel dan sebaliknya apabila nilai  $r$  Alpha Cronbach  $< 0,60$  maka dapat dikatakan hasil kuesioner tersebut tidak reliabel (Sugiyono, 2015:251). Hasil pengujian realibilitas untuk masing – masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Crnbach's Alpha	Kriteria Nunnaly	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,738	0,600	Realibel
Disiplin Kerja (X1)	0,842	0,600	Realibel
Kompensasi (X2)	0,636	0,600	Realibel
Lingkungan Kerja (X3)	0,683	0,600	Realibel

Sumber : Olah data, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa setiap variabel independen maupun dependen memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ , maka menunjukkan bahwa kuesioner yang telah disebar adalah realibel dimana jawaban dari responden terhadap pernyataan masing – masing variabel adalah konsisten.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) memiliki pengaruh yang positif atau negatif dan sebagai prediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 3 Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
(Constant)	5,864	1,980
Disiplin Kerja	0,498	0,067
Kompensasi	0,191	0,096
Lingkungan Kerja	-0,151	0,060

Sumber : Olah data, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,864 + 0,498X_1 + 0,191X_2 - 0,151X_3 + e$$

Nilai konstanta bernilai 5,864 artinya adalah jika disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama nilainya 0, maka kinerja karyawan nilainya positif sebesar 5,864. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,498 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,498 satuan dengan asumsi semua variabel bebas yang lain tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,191 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,191 satuan dengan asumsi semua variabel bebas yang lain tetap. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar -0,151 yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami penurunan sebesar 0,151 satuan dengan asumsi semua variabel bebas yang lain tetap.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	2,963	0,004
Disiplin Kerja	8,259	0,000
Kompensasi	1,988	0,002
Lingkungan Kerja	-2,262	0,003

Sumber : Olah data, 2023

Berikut adalah hasil perhitungan dari uji t masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

#### a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin kerja memiliki t hitung 8,259 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian dapat dikatakan berpengaruh jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan

0,05 ( $\leq 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung} 8,259 > t_{tabel} 1,66691$  atau nilai sig. t (p value  $< 0,05$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.

**b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Variabel kompensasi memiliki t hitung 1,988 dan nilai signifikan sebesar 0,002. Hasil penelitian dapat dikatakan berpengaruh jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung} 1,988 > t_{tabel} 1,66691$  atau nilai sig. t (p value  $< 0,05$ ) yaitu  $0,002 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.

**c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung -2,262 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Hasil penelitian dapat dikatakan berpengaruh jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0,05 ( $\leq 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung} -2,262 < t_{tabel} 1,66691$  atau nilai sig. t (p value  $< 0,05$ ) yaitu  $0,003 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.

**Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Uji F mengikuti distribusi F sehingga tabel yang digunakan yaitu tabel F.

**Tabel 5. Hasil uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.217	3	60.739	23.588	.000
	Residual	177.674	69	2.575		
	Total	359.890	72			

Sumber : Olah data, 2023

Berdasarkan pada hasil nilai  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yaitu  $23,588 > 2,74$  dan nilai sig.f (p value  $< 0,05$ ) yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.506	.585	1.60467

Sumber : Olah data, 2023

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,585. Maka dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,5% dan sisanya sebesar 41,5% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sragen. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, apabila karyawan dalam bekerja tidak memiliki disiplin kerja yang baik maka berpengaruh terhadap pencapaian target perusahaan dan dapat mencerminkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Dalam bekerja karyawan masih belum memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dibuktikan dari keterlambatan masuk kerja dan ketidakhadiran karyawan. Kedisiplinan yang belum baik dalam hal tepat waktu dalam bekerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan dalam bekerja.

Dalam mengatasi permasalahan disiplin kerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen dapat melakukan perbaikan mengenai peraturan dan sanksi yang akan diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan. Hal tersebut dilakukan agar memberikan rasa tanggung jawab yang besar kepada karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Mutia Arda, 2017) dan penelitian dari (Suwanto, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang sesuai dan memadai dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan data dari jawaban responden dan didukung dari hasil wawancara di perusahaan mengenai kompensasi beberapa karyawan berpendapat bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan tidak adanya insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja yang melebihi target. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Nugraha dan Tjahjawati, 2017) dan penelitian (Purnamasari, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi hasil kinerja karyawan karena didukung oleh faktor variabel lain yaitu variabel disiplin kerja dan kompensasi. Meskipun demikian pihak manajemen harus tetap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, nyaman yaitu dengan menjaga keharmonisan hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan, memperbaiki lingkungan kerja yang kurang memadai dan memberikan fasilitas kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan disetiap bagiannya.

## **KESIMPULAN**

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sragen.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

### **1. Bagi Instansi**

- a. PDAM Kabupaten Sragen sebaiknya harus memperhatikan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan berjalan dengan baik.

- Dalam meningkatkan kedisiplinan kerja perusahaan dapat melakukan dengan mengevaluasi serta mempertegas sanksi yang akan diberikan kepada karyawan yang melanggar, perusahaan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan membentuk budaya kerja yang baik.
- b. PDAM Kabupaten Sragen harus memperhatikan pemberian kompensasi berupa gaji dengan mengevaluasi kembali pemberian gaji dengan melihat beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan kompensasi berupa insentif dan rewards kepada karyawan dengan melihat bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja, sehingga akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
  - c. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun demikian perusahaan harus tetap menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yaitu dengan menjaga keharmonisan hubungan antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta memberikan fasilitas kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan para karyawan disetiap bagiannya agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

## 2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama, akan tetapi saran penelitian selanjutnya, yaitu

- a. Dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan peneliti selanjutnya dapat menambah atau mengganti variabel bebas.
- b. Mempelajari lebih dalam lagi mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing.
- Alam, I. K. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Medika Darmaga Bogor. Penelitian Dosen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishin.
- Budiyono, Amirullah Haris. (2014). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dwianto Agung Surya dan Pupung Purnamasari (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol.2 No.2.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu, S.P., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan 18. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Siti Maisarah, dan Syaiful Bahri (2018). *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.Vol.1 No.1 Hal 71-80.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lia Malyani, Ed.) Bandung: Yrama Widya.
- Ilahi, D. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.

- Iwan Hermawan.(2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan Mixed Methode*. Edisi Pertama.Kuningan:Hidayatul Quran Kuningan.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Jus Samuel Sihotang.(2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Jurnal of Management Review*. Vol. 4 No. 3: 535-542.
- Kadarisman (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers, Jakarta
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Malthis, Robert L, John & H Jackson. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung)*. Remaja Rosdakarya
- Mutia Arda(2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*.Vol.18 No.1
- Nidaul Izzah(2019). The Influence of Non-Physical Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance at PT. Daliatex Kusuma in Bandung.Vol.4 No.1.
- Nugraha Alvi dan Sri Surjani Tjahjawati2(2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.Vol.3 No.3.
- Pasolong, Harbani.(2013). *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pawirosumarto Suharno at.el.(2017). "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia", *International Journal of Law and Management*, Vol. 59.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rizal Nabawi(2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.Vol.2 No.2 Hal. 170-183.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–56.
- Sedarmayanti (2011). *Tata kerja dan prokduktivitas kerja: Suatu tinjauan dari aspek ergonomi atau kaitan antara manusia dengan lingkungan kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi BIrokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti.(2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . Bandung : Refika Aditama.
- Setyaningrum farida dkk.2019. Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Madiun Garment. *Forum ilmiah pendidikan akuntansi*.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit CV. ALFA BETA Bandung.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang,( 2015), *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : CAPS, Jakarta.
- Suwanto (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.Vol.3 No.1
- Syafrina Nova.2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Volume 8, Nomor 4.
- Terry, George R. (2016). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Wardoyo.
- D.T.W. (2015). The Influence of the Discipline and Compensation againts Work. Productivity (Study on the Security Services Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya. *International Journal of Business and Management* , 11 (1), 64- 71.
- Waridin dan Masrukhin.(2006). “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No.2.
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., dan Arafah, Wi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.