

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM (PDAM)

Muhammad Khoirul Umam¹, Abdurokhim²

Politeknik Siber Cerdika Internasional

Email: muhammad_khoirul@polteksci.ac.id , abdurokhim@polteksci.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Giri Nata Kota Cirebon. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Giri Nata Kota Cirebon dengan jumlah sampel sebanyak 65 responden. Penentu responden dipilih melalui teknik *proportional random sampling* karena responden sudah diketahui populasi dan pembagian jumlah responden yang rata setiap jenjang pendidikannya. Metode analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, serta uji t dan uji F yang diolah melalui aplikasi IBM SPSS 25 (*Spescial Package For Statistic Science*). Hasil penelitian menunjukkan secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan sebesar 28,5% antara variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 71,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk itu PDAM Kota Cirebon harus meningkatkan tujuan/target perusahaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan yang lebih tinggi.

Kata kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Regional Public Company for Drinking Water (PDAM) Tirta Giri Nata, Cirebon City. This research was conducted at the Regional Public Drinking Water Company (PDAM) Tirta Giri Nata, Cirebon City with a sample size of 65 respondents. Respondents were selected using a proportional random sampling technique because the population of respondents was already known and the number of respondents was evenly distributed at each level of education. The data analysis method uses validity, reliability, classical assumptions, regression analysis, as well as t tests and F tests which are processed through the IBM SPSS 25 (Special Package For Statistical Science) application. The research results show that partially there is a significant positive influence between the Work Discipline and Work Environment variables on Employee Performance, simultaneously there is a significant positive influence of 28.5% between the Work Discipline and Work Environment variables on Employee Performance, and the remaining 71.5% is influenced by factors other. For this reason, Cirebon City PDAM must increase the company goals/targets assigned to

employees to be in accordance with the employee's abilities, so that they can increase employee performance to a higher level.

Keywords: *work discipline, work environment and employee performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan sehingga mencapai keberhasilan (Surya, 2022). Kualitas SDM sangat penting dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat (Tabrani & Harefa, 2021). Semakin baik kualitas SDM maka semakin tinggi daya saing perusahaan dengan perusahaan lain. Karyawan adalah aset yang sangat berharga oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan Kinerja karyawan sehingga karyawan mempunyai kualitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Mattalatta, 2019).

Sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang mempunyai peranan sangat penting dalam kegiatan organisasi. Sjaroni (2015:55) menerangkan bahwa Organisasi adalah kumpulan beberapa orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja karyawan dan Kinerja Organisasi terdapat hubungan yang sangat erat, apabila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi juga baik, oleh karena itu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa meningkatkan Kinerja Karyawan (Yuniarti & Suprianto, 2020). Kinerja yang baik memberikan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, organisasi menuntut karyawan menghasilkan keberhasilan dalam mencapai tujuan sehingga menjadi perusahaan yang mempunyai citra baik dari dalam dan luar perusahaan. Penulis memilih PDAM Kota Cirebon sebagai tempat penelitian dalam menyelesaikan Skripsi di Kampus Universitas Swadaya Gunung Jati (UGJ).

Penulis melakukan kunjungan ke Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon atau bisa disebut PDAM Kota Cirebon, sesuai dengan surat permohonan izin penelitian dari Kampus Universitas Swadaya Gunung Jati (UGJ) yang bernomor **315/K/FE/01/III/2020** (surat permohonan izin penelitian terlampir), kemudian mendapatkan surat balasan dari PDAM Kora Cirebon dengan surat bernomor **072/844 – Perumda AM** (surat balasan permohonan izin penelitian terlampir), sehingga penulis mendapatkan informasi awal sebelum melakukan penelitian berupa *draft Company Profile* PDAM Kota Cirebon Tahun 2018 dan beberapa informasi penting antara tahun 2017-2018 diperlihatkan kemudian peneliti catat sesuai kebutuhan dan peneliti sajikan dalam bentuk Tabel/Gambar untuk kepentingan fenomena dalam melaksanakan penelitian.

Pengukuran kinerja Perumda Air Minum Tirta Giri Nata kota Cirebon dinilai berdasarkan pada keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 tahun 1999 tanggal 31 Mei 1999 tentang pedoman penilaian kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (Adhiningsih, 2022). Pencapaian kinerja pada tahun 2018 sebagaimana telah dilaksanakan evaluasi oleh BPKP perwakilan provinsi Jawa Barat atas Perumda Air Minum Tirta Giri Nata kota Cirebon tahun buku 2018 nomor tanggal 14 Maret 2019 bawa di diperoleh hasil penilaian atas kinerja Perumda Air Minum Tirta Giri Nata kota Cirebon tahun 2018 sebesar 64,78% dengan kategori baik Sedangkan untuk tahun 2017 adalah 66,79% dengan kategori **BAIK** dengan rincian sebagai berikut

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)**

Tabel 1 Audit Kinerja PDAM Kota Cirebon 2018

Aspek	Nilai 2016	Nilai 2017	Naik/turun
Keuangan	32,25 %	33,00 %	0,75 %
Operasional	21,28 %	22,13 %	0,85 %
Administrasi	11,25 %	11,67 %	0,42 %
Jumlah	64,78 %	66,79 %	2,01 %

Sumber: company profile PDAM Kota Cirebon 2018

Berdasarkan Tabel 1 Audit Kinerja SDM di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Giri Nata kota Cirebon tahun 2018, terjadi kenaikan kinerja sebesar 2,01 % dari tahun sebelumnya. Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa Penilaian Kinerja sudah sesuai. Audit Kinerja SDM PDAM Kota Cirebon masih dalam kategori **BAIK**, tetapi harus ada yang ditingkatkan karena presentase peningkatanya nya masih sedikit sehingga jumlah pelanggan air bersih yang terlayani per 31 desember 2018 mengalami penurunan, informasi ini didapatkan dari *Company Profile* PDAM Kota Cirebon, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2 Jumlah Pelanggan PDAM Kota Cirebon

No.	Jenis pelanggan	31 desember 2016	31 desember 2017
1.	Kelompok I (sosial)	916	885
2.	Kelompok II (Non Niaga)	27.492	27.324
3.	Kelompok III (Niaga)	30.694	30.486
4.	Kelompok IV (Khusus)	91	124
	Jumlah	59.193	58.819

Sumber: company profile PDAM Kota Cirebon 2018

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan kelompok I terjadi penurunan pelanggan sejumlah 31, kelompok II terjadi penurunan pelanggan sejumlah 168, kelompok III terjadi penurunan pelanggan sejumlah 208, akan tetapi kelompok IV terjadi kenaikan pelanggan sejumlah 33. Penurunan pelanggan ini diduga karena penurunan kinerja dari karyawan PDAM Kota Cirebon.

Perusahaan mempunyai peraturan yang harus dipatuhi oleh karyawan dan pemimpin yang bisa memberikan contoh baik kepada karyawan sehingga menciptakan kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari MSDM. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan karyawan menciptakan suatu aktivitas kerja yang tertib, nyaman dan suasana yang kondusif sehingga karyawan optimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawab.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Perusahaan yang baik adalah yang mempunyai kedisiplinan, dimana seluruh anggota organisasi harus mematuhi peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis (Ichsan, Surianta, & Nasution, 2020).

Disiplin kerja menjadi tolak ukur Kinerja Karyawan, sehingga karyawan harus mempunyai kesadaran yang tinggi dalam mematuhi peraturan perusahaan, karena (Harlie, 2012). Disiplin Kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan dasar-dasar organisasional (Pautra, 2014). Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mangutama Kabupaten Bandung menunjukan hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Harahap & Siregar, 2022). Menurut Veithzal

Rivai (2015:406) dilihat dari penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, juga tingkat ketidakhadiran karyawan.

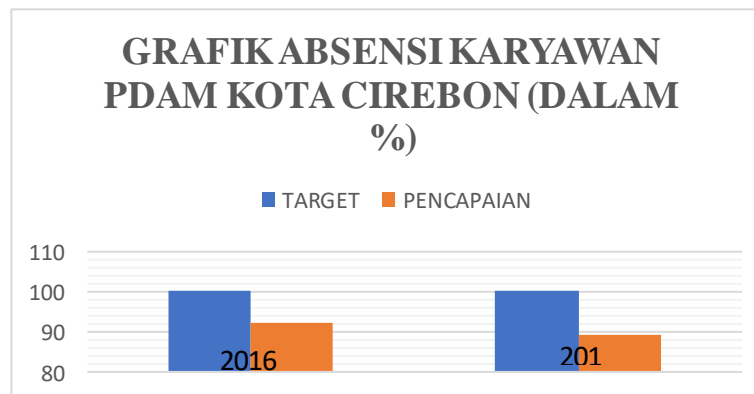
Berdasarkan informasi awal yang didapatkan dari bagian kepegawaian PDAM Kota Cirebon, terdapat 3 kategori untuk ketidakhadiran karyawan yaitu, Cuti, Ijin, dan Sakit. Berikut adalah data absensi dari PDAM Kota Cirebon:

Tabel 3 Absensi Karyawan PDAM Kota Cirebon

	2017	2018
Cuti	4%	3%
Ijin	3%	2%
Sakit	4%	3%

Sumber: Data sekunder didapatkan dari bagian Kepegawaian PDAM Kota Cirebon

Berdasarkan Tabel 3 pada tahun 2017 terdapat karyawan yang cuti sebesar 4%, karyawan ijin sebesar 3%, dan sakit sebesar 4%, pada tahun 2016 terjadi penurunan sebesar 1%, Pada kategori ijin terjadi penurunan menjadi 1%, Sedangkan pada kategori sakit turun 1%. Penurunan absensi diduga karena kurangnya disiplin kerja dari Karyawan PDAM Kota Cirebon, penjelasan lebih detail dapat dilihat pada grafik dibawah ini.



Gambar 1 Grafik Absensi Karyawan PDAM Kota Cirebon

Sumber: Data sekunder didapatkan dari bagian Kepegawaian PDAM Kota Cirebon

Berdasarkan Gambar 1 menjelaskan absensi Karyawan PDAM Kota Cirebon pada tahun 2016 rata-rata kehadiran sebesar 92%, kemudian pada tahun 2017 terjadi penurunan 3% menjadi 89%.

Berdasarkan informasi awal yang didapatkan dari bagian kepegawaian PDAM Kota Cirebon, bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang hadir tidak tepat pada waktu dan pulang lebih awal dari jam kerja karyawan, masalah lain yang terjadi adanya karyawan yang sering mangkir selama jam kantor, dan terkadang terdapat karyawan yang absensinya hadir tetapi kenyataannya karyawan tersebut tidak hadir di kantor. Hal tersebut dibuktikan melalui data absensi karyawan terjadi penurunan kehadiran pada periode tahun 2017 sebesar 3% dari tahun sebelumnya.

Lingkungan Kerja adalah faktor lain yang sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan yang bisa mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Hutagalung, 2022). Lingkungan Kerja yang nyaman mendukung hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan (Cahyoseputro, Juliawati, & Rokhaminawanti, 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)

Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman. Lingkungan Kerja mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan merasa senang maka karyawan semangat melakukan aktivitas pekerjaan, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang, menerangkan bahwa secara simultan dan parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Annisa, Rahmani, & Hasibuan, 2023).

Lingkungan Kerja mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama pegawai juga hubungan antara SDM dengan lingkungan fisik perusahaan (Nurjaya, 2021). Menurut Nitisemito (1988) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan artikel di RCTV bahwa Lingkungan PDAM Kota Cirebon tepatnya Gedung kepegawaian PDAM Kota Cirebon telah terjadi kebakaran, Penyebab kebakaran diduga karena terjadinya arus pendek listrik pada bulan November 2019. Sampai saat ini belum ada perbaikan sehingga beberapa karyawan harus berbagi ruangan dengan karyawan lainnya di gedung lain yang masih layak digunakan, sehingga ruang gerak bekerja karyawan menjadi lebih sempit dari biasanya, hal tersebut mengakibatkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja (<https://www.radarcirebon.tv>)



Gambar 2 Gedung PDAM Kota Cirebon yang terbakar pada November 2019

Sumber: Dokumentasi Peneliti 11 Juni 2020

Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja merupakan aspek penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan modal utama dalam perusahaan untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang berkualitas untuk mencapai kinerja optimal. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab Lumajang, menerangkan bahwa secara simultan dan parsial Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Rahmasita & Perizade, 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang dapat dilihat berbagai fenomena-fenomena yang terjadi di PDAM Kota Cirebon, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Cirebon. Sebagai sumber informasi dan memberikan sumbangan pemikiran khususnya mengenai pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut ini pendapat para ahli yang mengemukakan pengertian disiplin kerja, menurut Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati Semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Pendapat lain dikemukakan oleh Rivai (2015:599) menerangkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati Semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Salam, Rifai, & Ali, 2020).

Kemudian Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86) menuliskan pengertian bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Mangkunegara (2017:129) mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut: Disiplin Preventif, Disiplin Korektif Sedarmayanti menerangkan di dalam bukunya “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja“ (2018:26) Lingkungan Kerja adalah lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori yaitu: lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (pusat kerja, kursi meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara atau lingkungan umum (rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).

Menurut Nitisemito (1988:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan musik dan lain-lain. Sedangkan Sutrisno (2017:118) mendefinisikan Lingkungan Pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada disekitar di tempat tersebut (Edison, 2018). Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ayer, Pangemanan, & Rori, 2016).

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum (PDAM) Tirta Giri Nata Kota Cirebon. Hipotesis dari penelitian ini dipaparkan sebagai berikut.

Metode

Penelitian ini berdasarkan metodenya menggunakan metode penelitian kuantitatif. Waktu penelitian pada hari Senin-Jumat pukul 08.00-17.00 WIB setiap harinya. Lama penelitian selama lima bulan sejak 3 Maret 2020 hingga 3 Juli 2020. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*, Sugiyono (2017:63-64) menjelaskan *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambil sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, merupakan teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Suatu organisasi yang mempunyai

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)

pegawai dari Latar belakang pendidikan yang berstrata maka populasi pegawai itu berstrata.

Jumlah populasi sebanyak 80 orang. Sugiyono (2017:69) Rumus untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang tidak diketahui jumlahnya adalah sebagai berikut. Sugiyono (2017:69)

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dimana :

- S = jumlah sampel
 λ^2 = *Chi kuadrat* yang harga nya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan, untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga *Chi kuadrat* = 3,841. harga *Chi kuadrat* untuk kesalahan 1% = 6,634 dan 10% = 2,706
 N = Jumlah Populasi
 P = Peluang Benar (0,5)
 Q = Peluang Salah (0,5)
 d = Perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi (bisa 0,01; 0,05; dan 0,10)

sampling penelitian apabila jumlah populasi 80 dengan kesalahan 5% maka jumlah sampel nya adalah 65. Karena populasi berstrata maka sampel nya juga berstrata, stratanya ditentukan menurut jenjang pendidikan dengan demikian masing-masing sampel untuk tingkat pendidikan harus proporsional sesuai dengan populasi, berdasarkan perhitungan dengan cara berikut ini.

S1-S2	=	13/80	X	65	=	10,56	11
Diploma	=	4/80	X	65	=	3,25	3
SMA	=	63/80	X	65	=	51,18	51
JUMLAH						64,99	65

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara *interview* (wawancara), Kuesioner (angket), *observasi* (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2016:137).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software IBM SPSS *Statistics 25 for windows*. Seperti telah diketahui bahwa Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data, dalam penelitian kuantitatif kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan realibilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. oleh karena itu instrumen yang telah teruji kualitas validitas dan realibilitasnya belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa tes pedoman wawancara pedoman observasi dan kuesioner, Sugiyono (2016:222).

Untuk uji signifikansi validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah

sampel dan $\alpha = 5\%$ (0,05). Untuk mengukur uji validitas, peneliti menggunakan program alat bantu statistik IBM SPSS 25. Uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach

Analisis data menggunakan uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis yang terdiri dari Uji Normalitas dan Multikolinearitas. Metode analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji Hipotesis dilakukan dengan model, Uji T (Parsial), Uji F (Simultan), Koefisien Determinasi.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Uji Validitas

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $R_{hitung} > R_{tabel}$. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$. Yaitu $df = 65 - 2 = 63$, masih mendekati 65 sehingga menghasilkan R_{tabel} sebesar **0,244**. Adapun hasil uji validitas adalah berikut.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r (hitung)	r (tabel)	Status
Disiplin Kerja (X1)	1	0,478	0,244	VALID
	2	0,622	0,244	VALID
	3	0,553	0,244	VALID
	4	0,367	0,244	VALID
	5	0,559	0,244	VALID
	6	0,606	0,244	VALID
	7	0,622	0,244	VALID
	8	0,624	0,244	VALID
	9	0,634	0,244	VALID
	10	0,392	0,244	VALID
Disiplin Kerja (X1)	1	0,532	0,244	VALID
	2	0,612	0,244	VALID
	3	0,620	0,244	VALID
	4	0,730	0,244	VALID
	5	0,791	0,244	VALID
	6	0,675	0,244	VALID
	7	0,632	0,244	VALID
	8	0,607	0,244	VALID
	9	0,624	0,244	VALID
	10	0,802	0,244	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,659	0,244	VALID
	2	0,485	0,244	VALID
	3	0,651	0,244	VALID
	4	0,585	0,244	VALID
	5	0,591	0,244	VALID

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)

Variabel	Pernyataan	r (hitung)	r (tabel)	Status
	6	0,382	0,244	VALID
	7	0,533	0,244	VALID
	8	0,584	0,244	VALID
	9	0,587	0,244	VALID
	10	0,541	0,244	VALID
	11	0,668	0,244	VALID

(Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70. Adapun hasil Uji Reliabilitas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha (>0,70)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,732	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,858	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,790	Reliabel

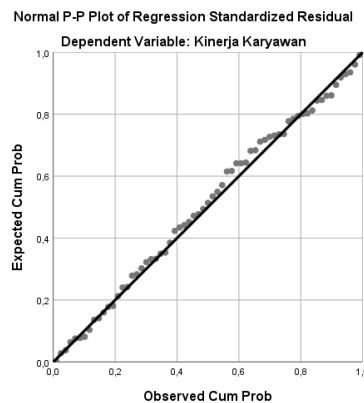
(Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan sebelum melakukan analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroeksedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program SPSS 25 for Windows. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

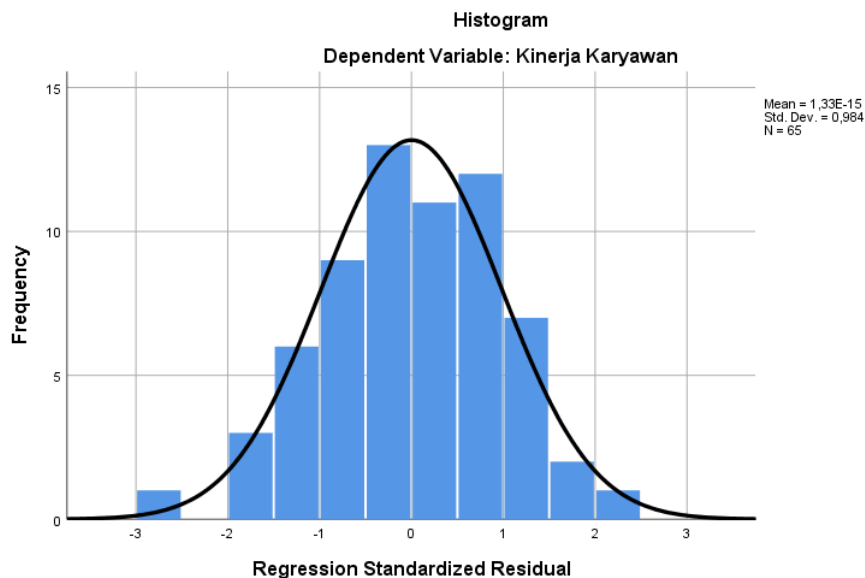
Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji Asumsi Klasik, artinya sebelum melakukan analisis regresi, data penelitian tersebut harus diuji Normalitasnya (Arianto & Octavia, 2021). Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Normalitas dapat dilihat dari normal Probability Plot dan Grafik Histogram, jika titik-titik data searah mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi normal, kemudian jika Grafik Histogram kurva yang kemiringannya cenderung seimbang, baik kemiringan sisi kiri maupun kanan, dan bentuk kurva hampir menyerupai lonceng yang sempurna maka data berdistribusi normal. Adapun hasil Uji Normalitas sebagai berikut.



Gambar 3 Probability Plot Hasil Uji Normalitas
(Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan semua data yang ada berdistribusi normal, karena data menyebar mendekati garis lurus diagonal. Adapun Grafik Histogram hasil Uji Normalitas adalah sebagai berikut.



Gambar 4 Histogram Uji Normalitas
(Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Berdasarkan Gambar 4 menunjukkan semua data yang ada berdistribusi normal, karena kurva Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Cirebon bagian Produksi dan Distribusi memiliki kemiringan yang cenderung seimbang dari sisi kanan dan kiri, serta garisnya juga menyerupai lonceng, maka

Selain dengan melihat grafik, Uji Normalitas juga dapat dibuktikan melalui test Kolmogorov-Smirnov pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Adapun hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut.

Tabel. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,33975947
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,043
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan hasil Uji Normalitas Kolmogrov Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Penyajian data hasil Uji Multikolinearitas variabel dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,890	7,537		1,710	,092		
	Disiplin Kerja	,614	,130	,510	4,736	,000	,996	1,004
	Lingkungan Kerja	,142	,120	,128	1,186	,240	,996	1,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 8 menunjukan semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi $0,996 > 0,10$ dan nilai VIF $1,004 < 10$, sehingga model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Analisis Regresi linier berganda

Analisis Regresi dilakukan untuk menguji Hipotesis penelitian ini terkait Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 for Windows. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,890	7,537		1,710	,092
	Disiplin Kerja	,614	,130	,510	4,736	,000
	Lingkungan Kerja	,142	,120	,128	1,186	,240

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 9 output dari Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,890 + 0,614X_1 + 0,142X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,890 menyatakan bahwa jika variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 12,890.
2. Setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Kota Cirebon sebesar 61,4 poin. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 1 poin maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 61,4 poin..
3. Setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Kota Cirebon sebesar 14,2%. Begitu juga sebaliknya, apabila penilaian lingkungan kerja mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 14,2%..

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh hasil sebagai berikut.

A. Disiplin Kerja

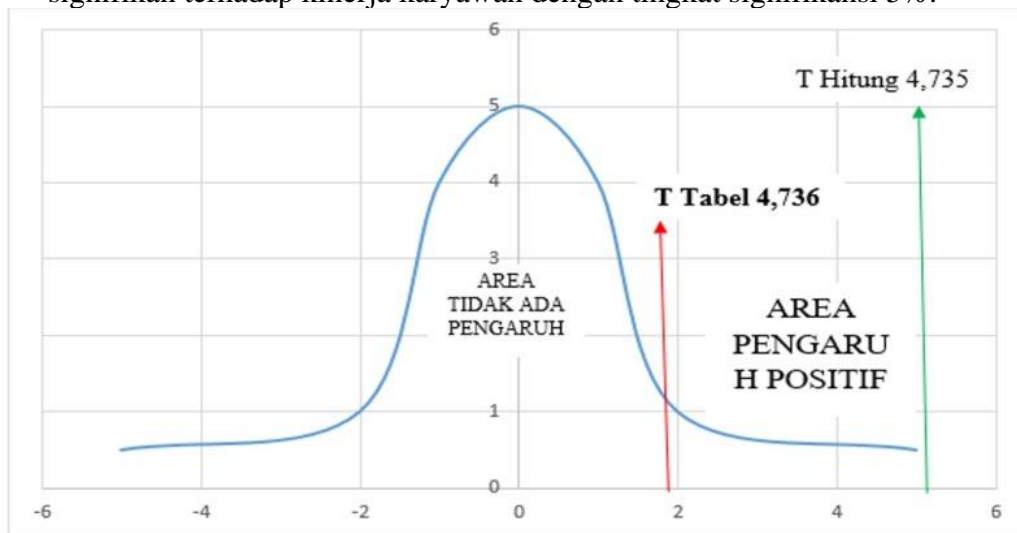
Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah :

1. Menentukan H₀ dan H_a
H₀: Disiplin Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 5%.
H_a: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 5%
2. Menentukan T tabel

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)

Tabel T dicari dengan rumus $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 65-2-1) = (0,025; 62)$ Berdasarkan tabel T pada $\alpha = 0,025$ dengan derajat kebebasan (df) = 62, dapat diketahui T tabel sebesar 1,999

3. Menentukan tingkat signifikansi (α)
Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Dari tabel 27.1 diketahui bahwa nilai Sig pada variabel Disiplin Kerja adalah 0,000, artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$).
4. Menentukan T hitung menggunakan SPSS
Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel Disiplin Kerja adalah 4,736.
5. Kriteria Pengujian
H0 diterima (Ha ditolak), jika jika nilai sig $> 0,05$ dan T hitung \leq T tabel artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
H0 ditolak (Ha diterima), jika nilai sig $< 0,05$ dan T hitung $>$ T tabel artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6. Kesimpulan
Disiplin Kerja nilai Sig ($0,000 < 0,05$) dan nilai T hitung ($4,736$) $>$ T tabel ($1,999$), maka H0 ditolak (Ha diterima); Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 5%.



Gambar 10 Hasil Uji T Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

B. Lingkungan Kerja

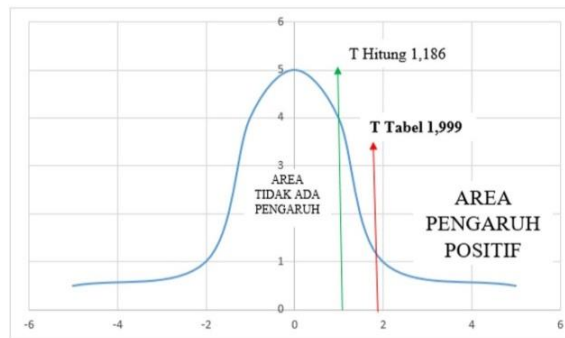
Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah :

1. Menentukan H0 dan Ha
H0: Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 5%.
Ha: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 5%.
2. Menentukan T tabel

Tabel T dicari dengan rumus $(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 65-2-1) = (0,025; 62)$ Berdasarkan tabel T pada $\alpha = 0,025$ dengan derajat kebebasan (df) = 62, dapat diketahui T tabel sebesar 1,999

3. Menentukan tingkat signifikansi (α)
Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Dari tabel 4.9 diketahui bahwa nilai Sig pada variabel Lingkungan Kerja adalah 0,240, artinya nilai Sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,240 > 0,05$).
4. Menentukan T hitung menggunakan SPSS
Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai T hitung pada variabel Lingkungan Kerja adalah 1,186
5. Kriteria Pengujian
H0 diterima (Ha ditolak), jika nilai sig $> 0,05$ dan T hitung $< T$ tabel artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
H0 ditolak (Ha diterima), jika nilai sig $< 0,05$ T hitung $> T$ tabel artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
6. Kesimpulan

Lingkungan Kerja nilai sig $0,240 > 0,05$ dan nilai T hitung (1,186) $< T$ tabel (1,999), maka Ha ditolak (H0 diterima); Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi 5%.



Gambar Grafik Hasil Uji T Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh variabel bebas secara serentak (simultan), jadi menguji signifikansi pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara serentak terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil Uji F adalah sebagai berikut.

Tabel 10 Hasil Uji F (simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283,929	2	141,965	12,330	,000 ^b
	Residual	713,856	62	11,514		
	Total	997,785	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)

Berikut penjelasan rinci tahapan yang dilakukan untuk mengetahui kesimpulan dari hasil Uji F.

1. Menentukan H_0 dan H_a
 H_0 : Tidak ada Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
 H_a : Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
2. Menentukan F tabel
F tabel dicari dengan rumus $F(k;n-k) = F(2;65-2) = F(2;63)$. Berdasarkan tabel F kolom 2 baris 63 dapat diketahui F tabel sebesar 3,14.
3. Menentukan Nilai signifikansi
Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Dari tabel 4.10 diketahui bahwa nilai Sig Hasil Uji F adalah 0,000, artinya nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$).
4. Menentukan F hitung
Dari Tabel 4.10, diperoleh nilai F sebesar 12,330
5. Kriteria pengujian
Jika nilai sig $< 0,05$ atau F hitung $> F$ Tabel maka terdapat pengaruh variabel X (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).
Jika nilai sig $> 0,05$ atau F hitung $< F$ Tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).
6. Kesimpulan
Hasil Uji F nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung (12,330) $> F$ tabel (3,140), maka terdapat pengaruh secara simultan variabel X (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).



Gambar. Hasil Uji F Simultan

Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari Variabel Bebas (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan). Hasil Uji Determinasi terdapat pada tabel 30.1 sebagai berikut.

Tabel Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 ^a	,285	,261	3,393

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer angket yang diolah, 2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai R Square atau R^2 0,285 (28,5%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 28,5% dari variasi variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 71,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil Uji Regresi Linier Berganda, diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Cirebon. Penelitian ini menghasilkan nilai F tabel sebesar 3,140 dan nilai F hitung 12,330, sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12,330 > 3,140$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Cirebon.

Berdasarkan hasil Uji Korelasi Linier Berganda, diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja mempunyai hubungan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Cirebon. Penelitian ini menghasilkan angka R hitung sebesar 0,533 dan nilai signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan R hitung lebih besar dari R tabel ($0,533 > 0,244$). Maka kesimpulannya adalah terjadi hubungan korelasi yang kuat dan positif antara Variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Regresi nilai koefisien Variabel Disiplin Kerja bernilai positif yaitu 0,614 ini dapat diartikan setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 poin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Kota Cirebon sebesar 61,4 poin. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 61,4%. Berdasarkan Hasil Uji T pada Variabel Disiplin Kerja, nilai Sig ($0,000 < 0,05$) dan nilai T hitung (4,736) $> T_{tabel}$ (1,999), maka H_0 ditolak (H_a diterima); Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 5%.

Indikator-indikator Disiplin Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ialah diantaranya pimpinan tegas dalam menegakan peraturan sehingga mampu meningkatkan Kinerja Karyawan PDAM Kota Cirebon.

Hasil Uji Regresi nilai koefisien Variabel Lingkungan Kerja bernilai positif, yaitu 0,142, sehingga setiap kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Cirebon sebesar 14,2%. Begitu juga sebaliknya, apabila penilaian lingkungan kerja mengalami penurunan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 14,2%, berdasarkan hasil output *coefficients* diatas Lingkungan Kerja memperoleh nilai sig $0,240 > 0,05$ dan nilai T hitung (1,186) $< T_{tabel}$ (1,999), maka H_0 ditolak (H_a diterima); Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja karyawan PDAM Kota Cirebon terdapat dua jenis Lingkungan Kerja yaitu di ruangan dan di lapangan, tepatnya ditempat sumber air maka kebutuhan nya berbeda diantara semua karyawan baik bagian produksi dan distribusi. Berdasarkan hasil Uji T masih bernilai positif walau didalam kurva T hitung masuk kedalam area tidak berpengaruh, jadi bisa disimpulkan Lingkungan kerja masih

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)

berpengaruh secara positif (hasil Uji Regresi) terhadap Kinerja Karyawan tetapi tidak signifikan.

Indikator-indikator Lingkungan Kerja yang mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan ialah Kondisi cahaya di tempat kerja membantu dalam menjalankan aktivitas pekerjaan meningkatkan Kinerja Karyawan PDAM Kota Cirebon.

Berdasarkan Hasil Uji F simultan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $(12,330) > T \text{ tabel } (3,140)$, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel X (Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap Variabel Y (Kinerja Karyawan).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,285 atau 28,5%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Lingkungan Kerja mampu menjelaskan Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 28,5%, sedangkan sisanya sebesar 71,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Berdasarkan pembahasan diatas maka disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Disiplin Kerja dan terdapat pengaruh positif yang kurang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut: 1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Cirebon. Besarnya pengaruh Disiplin Kerja tersebut dengan T hitung $> T \text{ tabel}$ yaitu $4,736 > 1,999$, maka kesimpulan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif kurang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Cirebon. Besarnya T hitung lebih kecil dari T tabel yaitu $t_{hitung} 1,186 < 1,999$, maka H_0 ditolak (H_a diterima); Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi 5%. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja karyawan PDAM Kota Cirebon terdapat dua jenis Lingkungan Kerja yaitu di ruangan dan di lapangan, tepatnya ditempat sumber air maka kebutuhan nya berbeda diantara semua karyawan baik bagian produksi dan distribusi. Berdasarkan hasil Uji T masih bernilai positif walau didalam kurva T hitung masuk kedalam area tidak berpengaruh. 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Cirebon dengan nilai R- Square 0,285 atau 28,5%. Hal ini berarti tingkat kontribusi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 28,5% sisanya 71,5% dipengaruhi Variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- ADHININGSIH, VINIDA. (2022). *Evaluasi Kinerja Perumda Air Minum Tirta Giri Nata Kota Cirebon Pada Aspek Pelayanan dan Operasional*. Universitas Gadjah Mada.
- Annisa, Ika, Rahmani, Nur Ahmadi Bi, & Hasibuan, Reni Ria Armayani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 851–896.
- Arianto, Nurmin, & Octavia, Briani Dewi Astri. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Distribusi terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 98–107.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standa. *Agri-SosioEkonomi Unsrat*, 12, 27–46.
- Cahyoseputro, Wibowo, Juliawati, Lies T., & Rokhaminawanti, Ersri. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Intercontinental Midplaza Jakarta. *Sebatik*, 25(2), 537–544.
- Harahap, Sandhi Fialy, & Siregar, Syati Manaharawan. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Dua Putra Mandiri Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 374–383.
- Hutagalung, Bob Alexandro. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Ichsan, Reza Nurul, Surianta, Eddi, & Nasution, Lukman. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Mattalatta, Solihin. (2019). Pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja, organizational citizenship behavior dan kinerja karyawan pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada PT. Putra Karella Group). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 35–43.
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada
Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM)**

- Rahmasita, Azi Nur, & Perizade, Badia. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pelayanan pajak Kantor Samsat Palembang. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 6(2), 146–157.
- Salam, Nur Firas Sabila, Rifai, Abdul Manap, & Ali, Hapzi. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, Nusa Tirta. (2022). Implementasi Program Percepatan Legalisasi Aset untuk Terwujudnya Tertib Administrasi Pertanahan. *Jurnal Impresi Indonesia*, 1(12), 1309–1328.
- Tabrani, Ahmad, & Harefa, Ida Destariana. (2021). Pendidikan Agama Kristen Dan Tuntutan Kualitas SDM Menghadapi Persaingan Masyarakat Global. *EDULEAD: Journal of Christian Education and Leadership*, 2(2), 287–305.
- Yuniarti, Dwi, & Suprianto, Erlan. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada direktorat operasi/produksi PT. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(2).