

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Yiyin Mardiana Puspitasari^{1*}, Lilis Sugi Rahayu Ningsih²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy'ari
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang
yiyinmardiana221@gmail.com

Abstract

The goals on the observation where examine any impact between works environment and disiplin toward employesed performances of this company on Tirta Kencana Regional Water Supply in Jombang Regency. This used quantitative research methods and causal approach. The number off samples was 54 employees and was using questionnaire as data collectionss techniques. Hipotesis have influenced simultaneous have influenced simultaneous and causal approach, determination coefficiens test (r) of multiple linears regrestion analysys. The result in observation of shown up that : Working environment and working disiplin have influenced simultaneous toward employees performance in the company of Tirta Kencana Regional Water Supply in Jombang Regency.

Keywords: Working environment; Working discipline; Employees performance

Abstrak

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah meneliti ada atau tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dengan memakai pendekatan kausal atau sebab akibat. Jumlah sampel sebanyak 54 pegawai dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji Hipotesis menggunakan uji t dan uji f, uji koefisien determinasi (r) dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diantaranya : Lingkungan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Kata kunci : Lingkungan kerja; Disiplin kerja; Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Tujuan organisasi berorientasi bisnis adalah untuk mendapatkan sebuah keuntungan dari kegiatan, dan juga bertujuan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk tujuan yang mampu mengelola modal, perangkat dan sumber daya manusia yang baik, perusahaan berusaha keras untuk mencapai tujuan tersebut. Aset menjadi salah satu peranan penting dan dominan dalam setiap perusahaan, meskipun tersedianya modal yang cukup dan berlimpahnya kekayaan, jika pengelolannya tidak baik maka perusahaan akan memiliki hambatan dan tidak berjalan mulus (Prasetyo dkk, 2015).

Manajemen sumber daya manusia sangat di perlukan guna untuk meningkatkan efektivitas dalam organisasi. Tujuan adalah untuk memberikan kepada formasi satuan kerja yang efektif dengan kata lain apabila kinerja karyawan yang baik maka kemungkinan besar kapasitas organisasi juga berjalan dengan baik. Hal ini juga harus memperhatikan faktor – faktor sumber daya manusianya (Ni'mah dkk, 2017).

Pemanfaatan aset yang efektif dan efisien, perusahaan juga berharap agar bisa terus bertahan pada arena yang kompetisinya semakin selektif untuk terus meningkat. Beragam pengetahuan dan hasil pengkajian yang membahas tentang sumber daya banyak digunakan sebagai acuan bagi organisasi dalam mengambil keputusan yang terkait dengan pemeliharaan dan pengembangan aset perusahaan agar memiliki kinerja yang normal. (Wihara, 2017). Kinerja pegawai adalah taraf seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya. Pencapaian ialah sesuatu yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh seorang pegawai. Hasil pada suatu kerja dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan yang berkontribusi pada organisasi (Samsuddin, 2018:75).

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan terhadap pihak HRD (Human Resource Development) dan pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang mengenai kinerja pegawai hal ini masih terdapat pegawai yang masih belum bisa menyelesaikan kewajiban yang batas waktunya sesuai yang telah ditentukan dari perusahaan tersebut. Dengan ini bisa berdampak pada terlambatnya suatu pekerjaan, pegawai pernah ditegur oleh

atasan karena waktu dalam menyelesaikan tugas belum terpenuhi, dan berdampak pada hasil kinerja pegawai pada masing-masing bagian menjadi kurang maksimal. Jam kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang ada delapan jam perharinya, pegawai melakukan lembur untuk memenuhi target kerja sesuai bagian masing-masing. Hasil kerja yang telah selesai dan diserahkan ke bagian lainnya. .

Dan masih ditemukan beberapa kesalahan yang terjadi, seperti adanya perbedaan angka antara bagian baca meter dengan rekening yang harus segera diperbaiki karena akan mempengaruhi jumlah tagihan pada pelanggan. Penyelesaian tugas masih kurang maksimal apabila bagian pembaca meter belum terselesaikan maka akan berdampak dengan bagian lainya karena setiap bagian di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang semuanya saling keterkaitan dan sama-sama pentingnya.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang ada pada seputar tempat kerja yang dapat mempengaruhi jalannya peran yang diberikan seperti area kerja, fasilitas kerja, maupun relasi sesama rekan kerja. Kondisi tempat kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan apa yang diperlukan apabila manusia bisa melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Yulianti, 2018).

Lingkungan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang masih terdapat permasalahan mengenai kurangnya penambahan watt pada lampu disekitar kerja, dengan ini dapat mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Suhu udara diruang kerja dibagian teknik masih terasa panas dan pengap apabila pukul 10:00 keatas, terdapat suara bising ditempat kerja akibat banyaknya kendaraan melintas karena letak lokasi perusahaan dekat dengan jalan raya. Penggunaan warna pada dinding ruang kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang harus di cat ulang kembali karena kondisi warna tembok sudah memudar dan gelap. Ruang kerja yang diperlukan oleh pegawai masih kurang tertata rapi, masih terdapat berkas – berkas yang berantakan di sekitar ruang kerja hal ini bisa menyebabkan kurang nyaman dalam bekerja sekaligus mengganggu pekerjaan secara langsung. Keamanan kerja di perusahaan daerah air minum tirta kencana kabupaten jombang tidak security

melainkan hanya penjaga malam, tidak ada pembatas antara parkir pegawai dengan parkir untuk pelanggan, perusahaan sudah menyediakan *safety*, akan tetapi pegawai lapangan tidak memakainya sebab bisa menyebabkan kondisi menjadi gerah dan panas ketika terjun dilapangan. Perusahaan tidak menyediakan *earpond* untuk penutup telinga bagi pegawai yang bekerja di mesin – mesin pengolahan air. Hubungan pegawai satu dengan lainnya masih kurang baik, dengan ditunjukkan oleh sering adanya kesalahpahaman terkait pemberian informasi atau data selain itu hubungan kurang baik ditunjukkan dengan adanya pegawai yang masih belum bisa berbaur dan terlalu menjaga jarak dengan pegawai lainnya.

Disiplin kerja adalah kebijakan yang digunakan pimpinan untuk berhubungan dengan pekerja lainnya agar mereka mau mengubah tingkah laku dan bisa meningkatkan kesadaran dan ketersediaan karyawan dalam mematuhi segala kebijakan yang sudah dibuat oleh perusahaan (Arisanti dkk, 2019). Pekerja yang berdisiplin tinggi bisa mengarah lebih tertatur misalnya masuk kerja dan pulang kerja yang tepat waktu, taat pada semua peraturan yang ada dan membangun relasi yang baik pada sesama pegawai, hal ini merupakan bentuk dan modal utama etos kerja seorang karyawan, sehingga bisa berdampak pada tinggi rendahnya kinerja seseorang (Simbolon, 2016:1).

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang memiliki peraturan yang ditunjukkan untuk semua pegawai seperti masuk kerja tepat waktu dan pulang kerja tepat waktu, jam kerja ada delapan jam per hari. Berlakunya hukuman untuk semua pegawai yang melanggar peraturan ada dua macam yaitu teguran lisan diberikan untuk pegawai secara langsung ketika pegawai terlambat masuk jam kerja dan tidak masuk tanpa ada surat keterangan izin, teguran tertulis (SP) diberikan kepada pegawai yang tidak mengikuti kegiatan dari perusahaan yaitu out bond, maka dikeluarkan SP 1 yang bertanda tangan direktur.

METODE PENELITIAN

Cara yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:8).

Populasi digunakan pada observasi yaitu pegawai tetap Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang yang berjumlah 54 pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dalam artian sampel yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Suryani dan Hendryadi, 2015: 203).

Tabel 1.1
Data pegawai tetap PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang

No	Bagian	Jumlah pegawai tetap
1.	Bagian Umum	10
2.	Bagian Keuangan	9
3.	Bagian Operasional	32
4.	Bagian Perencanaan	3
	Total	54

Sumber : HRD PDAM Tirta Kencana Kabupaten

Teknik pengumpulan data meliputi pengamatan, interview (Tanya jawab), dokumentasi dan daftar pertanyaan (angket). Adapun uji yang dipergunakan seperti pengujian validitas, realibilitas, asumsi klasik, multikolonieritas, statistic deskriptiv, heteroskedastisitas, autokorelasi, linieritas, parsial (t), simultan (f), uji analisis regresi linier berganda serta uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh koesioner tersebut. data bisa dikatakan benar apabila jumlah nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Melalui olah data SPSS, diperoleh hasil uji validitas dengan kriteria, $n = 54$ dan $r_{tabel} = 0,2681$ pada tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil uji olah data SPSS 23 diketahui hasil uji validitas antar variabel antar variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. sedangkan variabel lingkungan kerja terdapat data yang tidak valid terletak dipoint X1.11 yaitu memiliki angka $0,141$ $r_{hitung} < 0,2681$ r_{tabel} .

Uji Realibilitas

Suatu item pernyataan dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha > 0,70 atau lebih (Ghozali, 2016:47).

Tabel 1.5
hasil uji realibilitas variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

No	Variabel	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1.	Lingkungan kerja	0,780	Reliabel
2.	Disiplin kerja	0,747	Reliabel
3.	Kinerja Pegawai	0,866	Reliabel

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2020

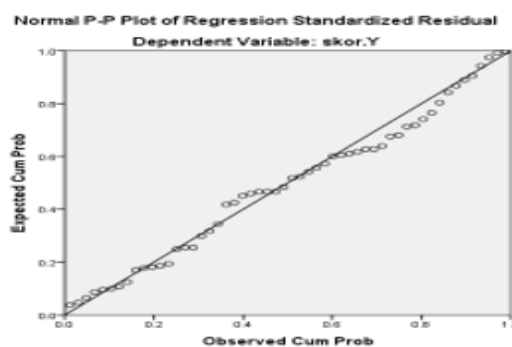
Tabel di atas menjelaskan jika tiap-tiap nilai alpha variabel lebih dari nilai standar reliabilitas, yaitu 0,70. Artinya, seluruh item pernyataan pada tiap-tiap variabel memenuhi syarat uji reliabilitas.

Uji Asumsi klasik

Proses pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji linieritas.

Uji Normalitas

Gambar 1. 1 Grafik Normal P-P Plot
Hasil Uji Normal pada PP Plot normalitas data



sumber: hasil output SPSS versi 23

Melalui gambar diatas bisa dilihat bahwa data berdistribusi normal, hal ini bisa dilihat bahwa plot atau titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, serta berada disekitar arah garis.

Tabel 1.6 Uji Normalitas One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03676522
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.064
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

sumber : hasil output SPSS versi 23

Tabel diatas merupakan hasil uji normalitas dengan kolmogorov smirnov test, dari bagan diatas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga residual tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen lain dalam satu model. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance $> 0,10$ angka Variance Inflation Factor $< 10,00$ (Ghozali, 2016:103).

Tabel 1.7 Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5.822	4.136		1.408	.165		
	Skor.X1	.270	.063	.479	4.273	.000	.834	1.198
	Skor.X2	.284	.096	.330	2.944	.005	.834	1.198

Sumber: hasil output SPSS versi 23

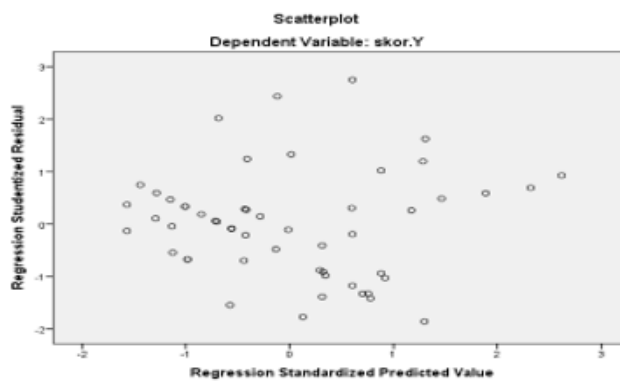
Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diatas, data tersebut tidak terjadi multikolonieritas karena nilai lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) sejumlah $1,198 < 10,00$. Serta nilai tolerance dari

variabel lingkungan kerja (x1) dan disiplin kerja (x2) memiliki nilai tolerance sejumlah $0,834 > 0,10$.

Uji Heteroskedastisitas

Menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya (Ghozali, 2016:134).

Gambar 1.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: hasil output SPSS versi 23

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, karena data dalam scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui adanya autokorelasi dalm model regresi dapat dilakukan dengan pengujian terhadap nilai Durbin Watson, jika $du < d < 4-du$ maka tidak terjadi korelasi (Ghozali, 2016: 107-108).

Tabel 1.8 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 ^a	.466	.445	2.076	2.154

Sumber : hasil output SPSS versi 23

Hasil olah data spss diatas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi, hal ini dilihat dari nilai Durbin Watson sebesar 2,154, jumlah dl = 1,4851, nilai du = 1,6383 yang diperoleh dari tabel Durbin Watson, sedangkan nilai 4-du = 2,3617. Jadi, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi positif dan negative.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel independen dengan dependen memiliki hubungan linier atau tidak (Ghozali, 2016:159).

Tabel 1.9 Uji Linieritas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.015 ^a	.000	-.039	2.07609275

Hasil tampilan output menunjukan nilai R square = 0,000 dan jumlah sampel yang digunakan 54, maka diperoleh $c^2 = 54 \times 0,000 = 0$. Nilai c^2 tabel = 69,8 maka diperoleh nilai c^2 hitung $< c^2$ tabel. Jadi, spesifikasi model regresi dalam bentuk linier diterima.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji parsial gunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t bisa dilihat dari nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2016:171).

Tabel 1. 10 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.822	4.136		1.408	.165
	Skor.X1	.270	.063	.479	4.273	.000
	Skor.X2	.284	.096	.330	2.944	.005

a. Dependent Variable: skor.Y

Sumber : hasil output SPSS versi 23

t tabel : $a/2 = n-k-1$, $5\%/2 = 54 -2-1$. $0.025 = 51$. Nilai t tabel 2,00758.

1. Berdasarkan hasil uji t terhadap variabel lingkungan kerja (x1) diperoleh nilai t hitung 4,273 lebih besar dari t tabel 2,00758 dengan nilai sig 0,000. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji t terhadap variabel disiplin kerja (x2) dengan nilai t htung sebesar 2,944 lebih besar dari nilai t tabel 2,00758 dengan nilai sig 0,005. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai f hitung > f tabel serta tingkat signifikansinya yang diperoleh (Ghozali, 2016:171).

Tabel 1.11 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.005	2	96.002	22.269	.000 ^b
	Residual	219.866	51	4.311		
	Total	411.870	53			

a. Dependent Variable: skor.Y
b. Predictors: (Constant), Skor.X2, Skor.X1

Sumber : hasil output SPSS versi 23

Dari tabel anova dapat dilihat f hitung sebesar 22.269 > f tabel sebesar 3.18 dengan tingkat nilai signifikansinya 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2015:149).

Tabel 1. 12 Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.822	4.136		1.408	.165
	Skor.X1	.270	.063	.479	4.273	.000
	Skor.X2	.284	.096	.330	2.944	.005

a. Dependent Variable: skor.Y

Berdasarkan hasil uji diatas : maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
Rumus $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Diketahui $Y = 5,822 + 0,270X_1 + 0,284X_2$.

Uji Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan oleh peneliti untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:95-96).

Tabel 4.25 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.683 ^a	.466	.445	2.076	2.154

a. Predictors: (Constant), Skor.X2, Skor.X1
b. Dependent Variable: skor.Y

Sumber : hasil output SPSS versi 23

Diketahui Adjusted R Square 0,445, dapat dilihat bahwa perubahan variabel Y (kinerja pegawai) sejumlah 44,5% disebabkan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan selebihnya sebesar 55,5% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain diluar variabel tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang berindikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan antar pegawai mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Berdasarkan pengolahan data diatas dengan perolehan nilai rata – rata 4,43 dengan nilai tertinggi yang terletak pada indikator ruang gerak yang diperlukan dengan item “ saya merasa bersemangat dalam bekerja pada ruangan yang rapi, teratur,dan leluasa dalam bergerak”. Bahwa Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang bisa merasa bersemangat lagi jika pihak perusahaan dapat memberikan tempat kerja dengan kondisi ruang kerja yang rapi, teratur dan leluasa dalam bekerja, hal ini bisa mempengaruhi meningkatnya kinerja dari setiap pegawai masing – masing.

Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Andriani, dkk (2018) yang menyatakan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Intisel Prodaktifakom Jakarta.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan indikator taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Berdasarkan pengolahan data diatas dengan perolehan nilai rata- rata 4,33 dengan nilai tertinggi terletak pada indikator taat terhadap peraturan perusahaan dengan item pernyataan “ saya selalu memakai seragam yang sudah ditentukan dan atribut sesuai dengan aturan perusahaan”. Bisa disimpulkan bahwa apabila semua pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten

Jombang selalu memakai seragam dan atribut yang sudah diberlakukan dari perusahaan, hal ini digunakan untuk menunjang para pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan dengan ini akan terciptanya kinerja baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Adilla (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ke Pos Kota Jakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Dari hasil perhitungan statistic yang menggunakan SPSS versi 23 dihasilkan angka F_{hitung} sejumlah $22.269 > f$ tabel 3.18 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dengan perolehan nilai rata – rata 4.30 dengan nilai tertinggi terletak pada indikator tanggung jawab dengan item pernyataan “ saya sadar akan keawajiban yang harus dipenuhi ketika melaksanakan pekerjaan ”. Bisa disimpulkan bahwa para pegawai harus memiliki kesadaran dan kewajiban ketika melaksanakan suatu pekerjaan tersebut, dengan ini dapat meningkatkan kinerja bagi semua pegawai agar tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswati (2019) dengan hasil penelitian menunjukan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti indo sawit subur desa bulian jaya kecamatan mro sebo ilir kabupaten batang hari.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang, maka: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan

Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang, artinya apabila terciptanya tempat kerja yang baik dan memadai maka bisa memperbaiki hasil kinerja. (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang, artinya jika disiplin kerja berjalan dengan tertib maka dapat memperbaiki hasil kinerja (3) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang, guna meningkatkan kinerja para pegawai harus memiliki kesadaran dan kewajiban ketika melaksanakan suatu pekerjaan tersebut, dengan ini dapat meningkatkan kinerja bagi semua pegawai agar tercapainya suatu tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti , Kartika Dwi, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni. 2019. “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*. Vol 2 (1) : Hal. 101-118.
- Prasetyo , Dony Tri , Moch. Al Musadieg , Mohammad Iqbal. 2015. “ Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 3(1): Hal. 1–9.
- Samssuddin, Harun. 2018. *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo. Indomedia Pustaka.
- Sugiyono.2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wihara, Dhiyan Septa 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Kota Madiun”. *aset*. vol. 19 (1): hal. 7–18.