

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Sejarah PDAM Kabupaten Madiun

Perusahaan Daerah Air Minum “Tirta Dharma Purabaya” Kabupaten Madiun adalah unsur pelaksana otonomi daerah yang beroperasi di bawah naungan BUMD. Perusahaan ini menjalankan unit usaha pelayanan penyediaan air minum di Kabupaten Madiun. Dimana perusahaan tersebut bertugas menjalankan operasional lokal seperti menyiapkan, mengelola, menjual dan mengirimkan bahan baku untuk produksi air bersih, proses pengolahannya harus dimulai sesuai dengan standar dan persyaratan kesehatan. Proyek Peningkatan Sarana Air Bersih Direktorat Jenderal Cipta Karya dan Departemen Pekerjaan Umum memulai pembangunan sistem penyediaan air bersih ini pada tahun 1987. Setelah itu, hasil pembangunan diambil alih dan dikelola oleh Badan Pengelola Air Minum (BPAM). Surat Keputusan Pinpro PPSAB Jatim dengan Prinsip Ekonomi tanggal 26 Oktober 1987: 498/KPTS/1987 kemudian dibuat.

Fasilitas penyediaan air bersih tersebut dibuka pada 28 Desember 1992 oleh Gubernur Jawa Timur Bapak Soelarso. Setelah itu, Badan Pengelola Air Minum (BPAM) ditransfer ke Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) untuk menjalankan statusnya. PDAM “Tirta Dharma Purabaya” Kabupaten Madiun memiliki kantor pusat di Caruban dan

memiliki 13 Unit Pelayanan yang tersebar di beberapa Kecamatan yaitu Caruban, Pilangkenceng, Saradan, Gemarang, Kare, Wungu, Wonoasri, Balerejo, Madiun, Dolopo, Geger, Dagangan dan Jiwan.

2. Visi, Misi dan Motto PDAM Kabupaten Madiun

a) Visi

“Menjadikan perusahaan yang sehat, berkualitas, mandiri dan prima terhadap pelayanan”

b) Misi

“Memiliki komitmen dalam meningkatkan dan mengutamakan pelayanan yang profesional serta menjadi mitra sejati pelanggan menuju kesejahteraan”

c) Motto

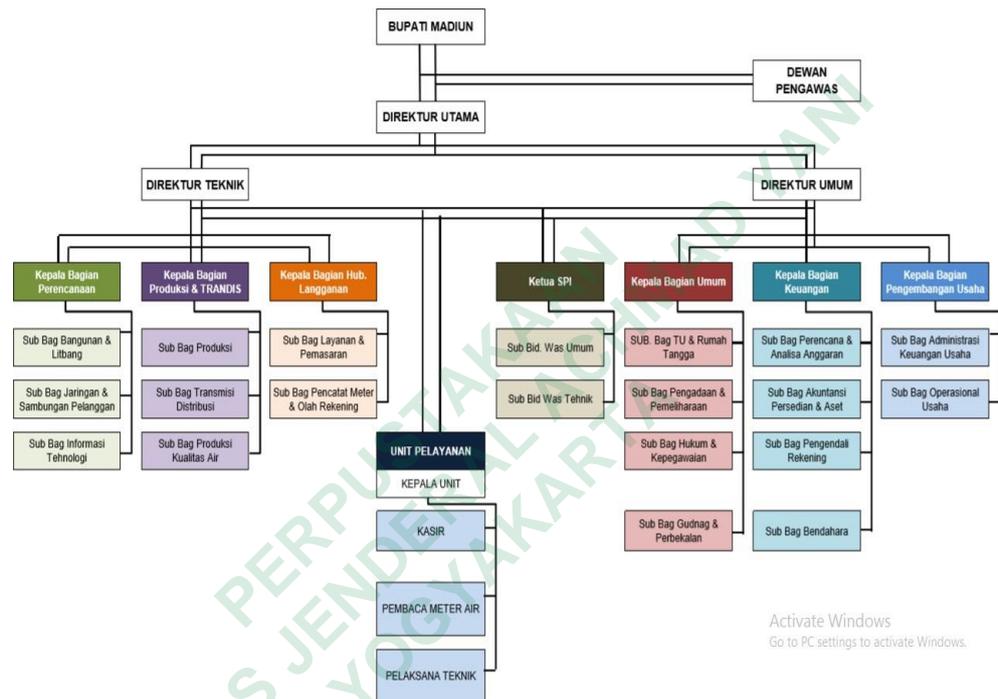
“Lancar serta mantap dalam pelayanannya”

Selain dari ketiga hal tersebut, PDAM “Tirta Dharma Purabaya” Kabupaten Madiun juga menerapkan “KONSISTEN” yang berarti:

- a) Konstruktif dalam menjaga hubungan timbal balik yang baik dan selalu memberikan perhatian tulus dan serius kepada pelanggan.
- b) Simpatik menjaga citra PDAM “Tirta Dharma Purabaya” Kabupaten Madiun melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dalam memberikan pelayanan.
- c) Semangat, kerja keras dan peningkatan kemampuan manajemen dalam merencanakan masa depan perusahaan dan kelangsungan pelayanan.

- d) Telaten menjalankan kewajiban dalam pengelolaan sistem penyediaan air bersih secara profesional, sehingga menjadi fasilitas yang dapat dibanggakan oleh masyarakat dan pemerintah Kabupaten Madiun.

3. Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Madiun



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Kabupaten Madiun

4. Logo PDAM Kabupaten Madiun



Gambar 4.2 Logo PDAM Kabupaten Madiun

Logo pada gambar 4.2 menunjukkan bentuk ekspresi dan visual dari konsep perusahaan. Dimana logo tersebut adalah simbol yang mempunyai filosofi khusus dari nama dan identitas PDAM Kabupaten Madiun. Logo

ini didapatkan atas prakarsa Sayembara yang pembuatannya melibatkan masyarakat sekitar, Akademisi atau Perguruan Tinggi, dan tim seleksi terdiri dari beberapa unsur-unsur seperti Pejabat Daerah, Akademisi, Hukum, Seniman serta perusahaan tahun 2007. Hasil dari sayembara tersebut dimenangkan oleh Bapak Taufik Murtono, S.Sn, Dosen ISI Surakarta. Keputusan Bupati Madiun Nomor: 188.45/162/KPTS/402.013/2007 berisi tentang penetapan logo PDAM “Tirta Dharma Purabaya”.

B. Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 110 dengan beberapa karakteristik menurut jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dibagi menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	73	66%
Perempuan	37	34%
Jumlah	110	100%

Sumber: Pengolahan Data 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki adalah 73 orang atau 66% sedangkan responden perempuan adalah 37 orang atau 34%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan di PDAM Kabupaten Madiun didominasi oleh laki-laki.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil data kuesioner menunjukkan karakteristik responden menurut usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-29 Tahun	27	24,5%
30-39 Tahun	48	44%
40-49 Tahun	19	17%
>50 Tahun	16	14,5%
Jumlah	110	100%

Sumber: Pengolahan Data 2024

Berdasarkan tabel 4.2 mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 30 hingga 39 tahun. Responden berusia 20-29 tahun berjumlah 27 orang atau 24,5%, responden berusia 30-39 tahun berjumlah 48 orang atau 44%, responden berusia 40-49 tahun berjumlah 19 orang atau 17% dan responden yang berusia >50 berjumlah 16 orang atau 14,5%.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah	Presentase
S2	2	2%
S1	20	18%
D3	9	8%
SLTA	79	72%
Jumlah	110	100%

Sumber: Pengolahan Data 2024

Serupa ditunjukkan dalam tabel 4.3 sebagian besar responden di PDAM Kabupaten Madiun berpendidikan SLTA, 79 orang atau 72% responden memiliki tingkat pendidikan SLTA, 9 orang atau 8% responden memiliki tingkat pendidikan D3, 20 orang atau 18% responden memiliki tingkat pendidikan S1 dan 2 orang atau 2% responden memiliki tingkat pendidikan S2.

2. Deskripsi Statistik

Ada 3 variabel dalam penelitian ini: lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan juga kinerja karyawan (Y). Setiap indikator menghasilkan nilai min, max, mean dan standar deviasi, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Deskripsi Statistik

Item	Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
LK1	Saya mendapatkan dukungan dan bantuan dari rekan kerja	110	2	5	4.018	0.763
LK2	Saya dan rekan kerja saya saling mengingatkan	110	2	5	4.136	0.694
LK3	Saya merasa rekan kerja kantor saya menyenangkan	110	2	5	4.064	0.742
LK4	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja di kantor	110	3	5	4.2	0.658
LK5	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan	110	3	5	4.209	0.604
LK6	Atasan saya mempunyai kemampuan yang baik dalam memimpin perusahaan	110	3	5	4.1	0.632

Item	Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
LK7	Atasan saya mempunyai kemampuan yang baik dalam menilai prestasi kerja	110	2	5	3.827	0.672
LK8	Atasan saya mempunyai kemampuan yang baik dalam menegakkan aturan	110	2	5	3.782	0.706
LK9	Karyawan bertanggung jawab atas kualitas kerjanya	110	3	5	4.227	0.747
LK10	Karyawan memiliki andil kuat terhadap keberhasilan tim	110	3	5	4.355	0.695
DK1	Saya tepat waktu dalam berangkat kerja	110	3	5	4.291	0.623
DK2	Saya tepat waktu dalam pulang kerja	110	2	5	4.245	0.663
DK3	Saya bekerja sesuai prosedur	110	2	5	4.209	0.604
DK4	Saya menyesuaikan diri terhadap prosedur yang berlaku	110	3	5	4.091	0.581
DK5	Saya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	110	1	5	3.891	0.692
DK6	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya	110	1	5	4.091	0.757
DK7	Saya memperbaiki peralatan kantor ketika terjadi kerusakan	110	1	5	3.7	1.041
DK8	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik	110	1	5	4.182	0.8
DK9	Saya menjalankan perintah atasan	110	2	5	4.182	0.811
DK10	Saya mampu bekerja di bawah tekanan	110	2	5	3.727	0.797
KK1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	110	2	5	4.082	0.702

Item	Item Pernyataan	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
KK2	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari standar kualitas kerja yang ditetapkan	110	3	5	3.855	0.685
KK3	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih dari standar kuantitas yang ditetapkan	110	3	5	3.764	0.725
KK4	Saya bekerja sesuai dengan target perusahaan	110	2	5	4.136	0.564
KK5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	110	2	5	4.027	0.639
KK6	Saya menyelesaikan pekerjaan sampai selesai setiap hari	110	2	5	3.755	0.728
KK7	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	110	2	5	4.073	0.735
KK8	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	110	2	5	4.118	0.748

Sumber: Pengolahan Data 2024

Hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4.4 diatas menunjukkan adanya jawaban atas item pernyataan dari responden yang bervariasi, yaitu berkisar min 1 dan max 5. Nilai mean tertinggi terdapat pada indikator variabel lingkungan kerja yaitu LK10 sebesar 4.355 dan nilai mean terendah terdapat pada indikator variabel disiplin kerja yaitu DK7 sebesar 3.7. Setiap variabel mempunyai nilai standar deviasi yang bervariasi, nilai standar deviasi tertinggi terdapat pada indikator variabel disiplin kerja yaitu DK7 sebesar 1.041 dan nilai standar deviasi terendah terdapat pada

indikator variabel kinerja karyawan yaitu KK4 sebesar 0.564. Semakin besar nilai standar deviasi maka semakin beragam nilai-nilai pada item atau indikator dengan kata lain semakin tidak akurat dengan nilai mean, sebaliknya semakin kecil standar deviasi maka semakin serupa dengan nilai-nilai pada item atau indikator dengan kata lain semakin akurat dengan nilai mean.

3. Teknik Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan pernyataan sejumlah 28 butir melalui kuesioner atau angket. Di dalamnya, sejumlah 110 karyawan yang saat ini bekerja sebagai pegawai tetap di PDAM Kabupaten Madiun diminta peneliti untuk mengisi 10 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Instrumen tersebut dapat diuji validitas dan reliabilitasnya:

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna mengetahui data tersebut valid atau tidak. Uji validitas di dalam PLS-SEM dibagi menjadi 2 yaitu:

1) Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dianggap valid jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) $>0,5$ (Jogiyanto & Abdillah Willy, 2016).

Tabel 4.5 Nilai *Construct Validity*-(AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Lingkungan Kerja (X1)	0.556
Disiplin Kerja (X2)	0.573
Kinerja Karyawan (Y)	0.572

Sumber: Pengolahan Data 2024

Hasil dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut sudah dapat dikategorikan valid, karena nilai AVE pada lingkungan kerja sebesar 0.556 (>0.5), disiplin kerja sebesar 0.573 (>0.5) dan kinerja karyawan sebesar 0.572 (>0.5).

2) Validitas Diskriminan

Dalam model pengujian, uji tersebut dianggap valid jika nilai *cross loading* $>0,7$ (Jogiyanto & Abdillah Willy, 2016).

Tabel 4.6 Nilai *Cross Loading*

	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X11	0.704	0.481	0.511
X12	0.726	0.420	0.446
X13	0.757	0.450	0.420
X14	0.750	0.620	0.472
X15	0.773	0.574	0.463
X16	0.750	0.475	0.436
X17	0.779	0.491	0.409
X18	0.751	0.522	0.458
X19	0.715	0.711	0.622
X110	0.750	0.642	0.465
X21	0.541	0.729	0.484
X22	0.555	0.778	0.614
X23	0.475	0.720	0.501
X24	0.571	0.716	0.537
X25	0.480	0.769	0.544
X26	0.535	0.837	0.597
X27	0.609	0.717	0.537
X28	0.604	0.784	0.545
X29	0.583	0.755	0.516

	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
X210	0.618	0.758	0.486
Y11	0.588	0.640	0.726
Y12	0.561	0.556	0.802
Y13	0.429	0.512	0.735
Y14	0.406	0.480	0.731
Y15	0.360	0.580	0.759
Y16	0.388	0.540	0.803
Y17	0.526	0.471	0.756
Y18	0.576	0.488	0.733

Sumber: Pengolahan Data 2024

Hasil dari tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai *cross loading* pada ketiga variabel tersebut sudah memiliki nilai >0.7 . Dengan demikian, konstruk pada setiap variabel tersebut sudah dikategorikan baik atau valid.

b) Uji Reliabilitas

Untuk memastikan konsistensi dan ketepatan sebuah instrument saat mengukur konstruk maka dilakukan uji reliabilitas dengan melihat nilai *composite reliability* yang dinyatakan reliabel ketika memiliki nilai $>0,7$ (Jogiyanto & Abdillah Willy, 2016).

Tabel 4.7 Nilai *Construct Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Lingkungan Kerja (X1)	0.912	0.926
Disiplin Kerja (X2)	0.917	0.931
Kinerja Karyawan (Y)	0.893	0.926

Sumber: Pengolahan Data 2024

Hasil dari tabel 4.7 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut sudah dapat dikategorikan baik atau reliabel. Nilai *Composite Reliability* lingkungan kerja (X1) adalah 0.926 (>0.7), nilai disiplin

kerja (X2) adalah 0.931 (>0.7) dan nilai kinerja karyawan (Y) adalah 0.926 (>0.7).

c) Uji R-Square

Uji ini dilakukan guna mengukur pengaruh suatu variabel eksogen kepada endogen. Apabila nilai dari $R^2 >0.7$ dinyatakan mempunyai model kuat, 0.5-0.69 dinyatakan mempunyai model moderate, 0.25-0.49 dinyatakan mempunyai model lemah dan <0.25 dinyatakan bahwa model tidak sesuai atau tidak dapat digunakan (Jogiyanto & Abdillah Willy, 2016).

Tabel 4.8 Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.537

Sumber: Pengolahan Data 2024

Tabel 4.8 menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi sebesar 0.537 atau 53,7% terhadap kinerja karyawan (Y). variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti memberikan kontribusi sebesar 46,3% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Besaran nilai tersebut termasuk dalam kategori model moderate.

d) Uji Model

Uji model dilakukan guna mengetahui model tersebut cocok dengan data atau tidak yang dapat dilihat dari nilai *Collinearity Statistic* (VIF) apabila nilainya <5 maka dinyatakan tidak ada multikolinearitas dan model fit dilihat dari nilai SRMR apabila

nilainya <0.10 maka masih bisa diterima (Jogiyanto & Abdillah Willy, 2016).

Tabel 4.9 Nilai *Collinearity Statistic* (VIF)

Variabel	(X1)	(Y)	(X2)
Lingkungan Kerja (X1)		2.171	
Kinerja Karyawan (Y)			
Disiplin Kerja (X2)		2.171	

Sumber: Pengolahan Data 2024

Hasil dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X1) masing-masing memiliki nilai sebesar 2.171 (<5) yang artinya tidak ada multikolinearitas antara variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Selanjutnya uji model dapat dilihat melalui nilai Model Fit dibawah:

Tabel 4.10 Nilai Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.096	0.096

Sumber: Pengolahan Data 2024

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan nilai SRMR adalah 0.096 (<0.10) sehingga model tersebut dapat diterima.

C. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan melalui metode *bootsrapping* dengan mengamati hasil nilai perhitungan dari *path coefficients* diantaranya nilai *original sample*, *T statistic* dan *P value* (Jogiyanto & Abdillah Willy, 2016).

Tabel 4.11 Nilai *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	T Statistic	P Value
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.259	2.658	0.008

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Value</i>
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.521	5.917	0.000

Sumber: Pengolahan Data 2024

Hasil nilai *path coefficient* pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa:

1. Nilai *original sample (O)* dapat dikatakan mempunyai hubungan positif ketika memiliki hasil nilai yang positif dan dapat dikatakan mempunyai hubungan negative ketika memiliki hasil nilai yang negative. Nilai *original sample (O)* pada disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.521 yang artinya mempunyai hubungan positif dan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.259 yang artinya juga mempunyai hubungan positif.
2. Nilai *T Statistic* dapat dikatakan signifikan ketika mempunyai nilai >1.96 . Nilai *T Statistic* disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5.917 yang berarti signifikan sedangkan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 2.658 yang berarti signifikan.
3. *P Value* dapat diterima ketika memiliki nilai <0.05 . *P Value* disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.000 yang berarti hipotesis 1 diterima dan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.008 yang berarti hipotesis 2 juga diterima.

D. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan guna menentukan apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *P Value* <0.05

menunjukkan pengaruh signifikan atau positif dan nilai *R-Square* menunjukkan seberapa besar pengaruh secara bersama-sama dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Jogiyanto & Abdillah Willy, 2016).

Tabel 4.12 Nilai *Summary ANOVA*

	P Value
Total	0.000
Error	0.000
Regression	0.000

Sumber: Pengolahan Data 2024

Hasil dari tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *P Value* secara simultan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) adalah 0.000 (<0.05), menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh yang signifikan atau positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13 Nilai *R-Square*

	Kinerja Karyawan (Y)
R-Square Adjusted	0.512

Sumber: Pengolahan Data 2024

Pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.512, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan sebesar 0.512 atau 51,2% terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti memberikan pengaruh sebesar 48,8%.

E. Pembahasan

Penelitian ini berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Kabupaten Madiun. Setelah menyebar kuesioner pada karyawan PDAM Kabupaten Madiun diperoleh hasil yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Madiun

Hasil uji parsial penelitian ini menunjukkan nilai original sampel memiliki hasil positif sebesar 0.259, nilai *T statistic* sebesar 2.658 (>1.96) dan nilai *P Value* sebesar 0.008 (<0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun. Hal ini diperkuat dengan hasil nilai *loading factor* sebesar 0.779 pada indikator atasan saya mempunyai kemampuan yang baik dalam menilai prestasi kerja. Jadi ketika atasan dapat menilai prestasi karyawan dengan baik maka kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian Ria Estiana, et.al. (2023), Didin Hikmah Perkasa, et.al. (2023) dan Gita Dea, et.al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil tersebut sesuai dengan penelitian Siti Abdillah Nurhidayah, et.al. (2023), Asman Abnur, et.al. (2023), Asri Winanti Madyoningrum, et.al. (2022), Saka Perwira Hadi, et.al. (2021), serta Nopitasari Daulay dan Hikmah (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori atribusi menjelaskan bahwa penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Dimana motif berprestasi pada karyawan perlu ditumbuhkan dari dalam dirinya sendiri dan juga dari lingkungan kerjanya, karena jika seorang karyawan memiliki motif berprestasi akan dapat membentuk suatu kekuatan diri dan apabila lingkungan kerjanya dapat menunjang dengan baik maka pencapaian kinerjanya juga dapat meningkat. Hubungan dengan sesama rekan kerja adalah salah satu bentuk lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Madiun. Untuk memastikan karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaan sesuai harapan, organisasi memerlukan lingkungan kerja yang baik. Ada bukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja suatu perusahaan baik, kinerja karyawan akan meningkat (Daulay dan Hikmah, 2020).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawam PDAM Kabupaten Madiun

Hasil uji parsial penelitian ini menunjukkan bahwa nilai original sampel memiliki hasil positif sebesar 0.521, nilai *T statistic* sebesar 5.917 (>1.96) dan nilai *P Value* sebesar 0.000 (<0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima karena disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun. Hal ini diperkuat dengan hasil nilai *loading factor* sebesar 0.837 pada indikator saya bertanggung jawab atas pekerjaan saya. Jadi ketika

setiap karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan baik maka kinerja perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil tersebut tidak sesuai dengan penelitian Ajeng Puji Rahayu, et.al. (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil tersebut sesuai dengan penelitian Ria Estiana, et.al. (2023), Siti Abdillah Nurhidayah, et.al. (2023), Didin Hikmah Perkasa, et.al. (2023), Asri Winanti Madyoningrum, et.al. (2022), Saka Perwira Hadi, et.al. (2021), dan Gita Dea, et.al. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori atribusi menjelaskan bahwa penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja sejak berangkat hingga pulang serta dapat mentaati peraturan kerja biasanya mempunyai kinerja yang baik. Disiplin kerja yang baik adalah disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri sendiri tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Adanya kesadaran diri sendiri untuk melakukan disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik dan meningkat. Karyawan PDAM Kabupaten Madiun berangkat ke kantor tepat waktu merupakan bukti dari disiplin kerja. Karyawan yang berangkat tepat waktu ke kantor pasti akan bekerja dengan lebih efisien dan memanfaatkan waktu mereka dengan sebaik-baiknya. Ditunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Ketika disiplin kerja perusahaan baik, kinerja karyawan akan meningkat (Sunatar, 2023).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Madiun

Hasil uji simultan yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan atau positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Madiun, dengan nilai *P Value* 0.000 (<0.05). Selanjutnya variabel kinerja karyawan memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0.512 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.512 atau 51,2%. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Ria Estiana, et.al. (2023), Siti Abdillah Nurhidayah, et.al. (2023), Asri Winanti Madyoningrum, et.al. (2022), dan Gita Dea, et.al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori atribusi menjelaskan bahwa penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Untuk dapat meningkatkan sebuah kinerja diperlukan adanya lingkungan kerja dan disiplin kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung pelaksanaan kegiatan karyawan setiap harinya sehingga karyawan dapat mengembangkan dan meningkatkan prestasi yang dimiliki. Selain itu, adanya disiplin kerja yang baik juga dapat membantu

perusahaan mencapai target yang diinginkan dan dapat mendorong semangat kerja karyawan sehingga memberikan sikap positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama dan ketaatan dalam sebuah kewajiban (Sunatar, 2023).

Semua indikator menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di PDAM Kabupaten Madiun seperti hubungan baik antar sesama rekan kerja dan atasan serta kerjasama antarkaryawan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman sehingga berdampak positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. PDAM Kabupaten Madiun dapat mencapai suatu tujuan ketika menjalankan disiplin kerja yang baik seperti karyawan ke kantor dengan tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan dan memiliki etika kerja yang baik. Hasilnya adalah bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dilaksanakan secara efektif.