

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PDAM KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PDAM KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo*



Oleh :

Misna

20 0403 0001

Pembimbing :

Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Misna
NIM : 20 0403 0001
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Bila mana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini di buat untuk dipergunakan sebagai mestinya.

Palopo, 10 Januari 2025
Yang membuat pernyataan

Misna

NIM.2004030001



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Palopo yang ditulis oleh Misna Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030001, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 09 Juli 2025 Miladiyah bertepatan dengan 13 Muharram 1447 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 1 Oktober 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Ilham, S.Ag., M.A. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Hendra Safri, S.E., M.M. | Penguji I | () |
| 4. Mursyid, S.Pd., M.M. | Penguji II | () |
| 5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc. | Pembimbing | () |

Mengetahui:


a.n. Rektor UIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP. 198201242009012006


Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah
Umar, S.E., M.SE.
NIP. 199404072020121017

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah, serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan terkhusus kepada kedua orang tua saya tercinta Ayah Samal dan Ibunda Tia, yang sangat luar biasa dalam mengasuh dan mendidik penulis dengan kasih sayang yang tak terhingga, yang selalu mendukung penulis dalam setiap situasi apapun sejak kecil hingga sekarang, sungguh penulis sadari tidak mampu membalas semua itu, hanya do’a

yang dapat penulis persembahkan setiap saat dan terima kasih memberikan banyak dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag, serta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Munir Yusuf, M.Pd, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan keuangan Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama, Dr. Takdir Ishak Pagga, M.H., M.Kes. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat menimbah ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Palopo, dalam hal ini DR. Hj. Anita Marwing, S. HI., M.HI. Wakil Dekan Bidang Akademik, Ilham, S., Ag., M.A. Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muh. Ilyas, S.Ag., M.AG.
3. Umar, S.E., M.SE. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah dan Hamida, S.E.Sy., M.E.Sy. selaku sekretaris program studi Manajemen Bisnis Syariah, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan Skripsi.

4. Andi Musniawan Kasman, SE., M.M selaku Penasehat Akademik.
5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc. selaku pembimbing yang mana telah bersedia dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan saya selama menyusun penelitian ini.
6. Hendra Safri S.E., M.M. selaku dosen penguji I, dan Mursyid, S.Pd., M.M. selaku dosen penguji II yang telah memberikan kritikan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.
7. Kepala perpustakaan UIN Palopo Zainuddin S, S.E., M.Ak. dan segenap karyawan UIN palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
8. Para staf UIN Palopo, dan terkhusus kepada staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang banyak membantu saya terlebih dalam pengurusan berkas-berkas demi penyelesaian studi penulis.
9. Pimpinan PDAM Kota Palopo, beserta karyawan yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Saudara kandung penulis, Nilsa, Misran, Ana dan Sahira, penulis ucapkan terima kasih banyak karena telah memberikan dukungan dan telah banyak penulis repotkan dalam segala bentuk dan kondisi.
11. Keluarga besar saya, keluarga besar Maesar dan keluarga besar Ba'ci yang selalu memberikan dukungan, semangat dan do'a yang tulus kepada penulis. Dan terkhusus adek azfer yang tingkah lakunya selalu membuat penulis terhibur.

12. Satu – satunya sahabat penulis dari SMA sampai sekarang saudari Nurfadillah yang selalu memberikan dukungan dan motivasi di awal – awal perkuliahan penulis ucapkan terima kasih dan mari bertemu secepat mungkin.
13. Semua teman-teman seperjuangan Mahasiswa Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2020 terkhusus kelas MBS A dan teman nongkrong penulis ketika dikampus Selviani, Riski Asmira, Rospika, dan yang terakhir yang banyak penulis repotkan Bunga Natasya Hamsah. Serta teman-teman yang telah memberikan warna dalam perjalanan kuliah penulis hingga penyusunan skripsi ini.
14. Teman – teman KKN Desa Wiwitan 2023 dan warga Desa Wiwitan, yang telah bersama – sama membuat pengalaman luar biasa yang akan selalu penulis kenang, penulis ucapkan terima kasih.
15. Orang – orang yang penulis tidak kenal secara personal tapi telah menghibur dan memberikan semangat kepada penulis secara tidak langsung melalui karya – karyanya, penulis ucapkan terima kasih.
16. Diri sendiri Misna. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini. Berbahagialah selalu dimanapun berada, maw.

Semoga setiap bantuan do'a, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak disisi Allah SWT. Aamiin Allahumma Aamiin. Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan ketegangan dan tekanan namun dapat dilewati dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Palopo, 16 Oktober 2024

Misna

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamsah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak ditengah atau di akhir, maka di tulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَيّ...	Fathah dan ya	Ai	a dan i
ـَوّ...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ...إ...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ي...	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

نَزَّلَ nazzala

الْبِرُّ al-birr

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ ar-rajulu

الْقَلَمُ al-qalamu

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُ ta'khuẓu

شَيْءٍ syai'un

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

9. Lafẓ al-Jalālah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf *hamzah*. Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*
اللَّهُ بِأ : *billāh*

Adapun *ta marbūṭah*di akhir kata yang disandarkan kepada *Lafẓ al-Jalālah*ditransliterasikan dengan huruf [t].

Contoh:

اللَّهُ هُمْ فِي رَحْمَتِهِ *hum fi raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All caps*) dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman Ejaan Bahasa Indonesia (EYD) yang berlaku. Huruf kapital misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama dalam permulaan kalimat.

Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata tersebut menggunakan huruf kapital (*Al-*). Ketentuan juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan(CK,DP,CDK dan DR).

Contoh :

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi 'a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

‘Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fih al-Qur’ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

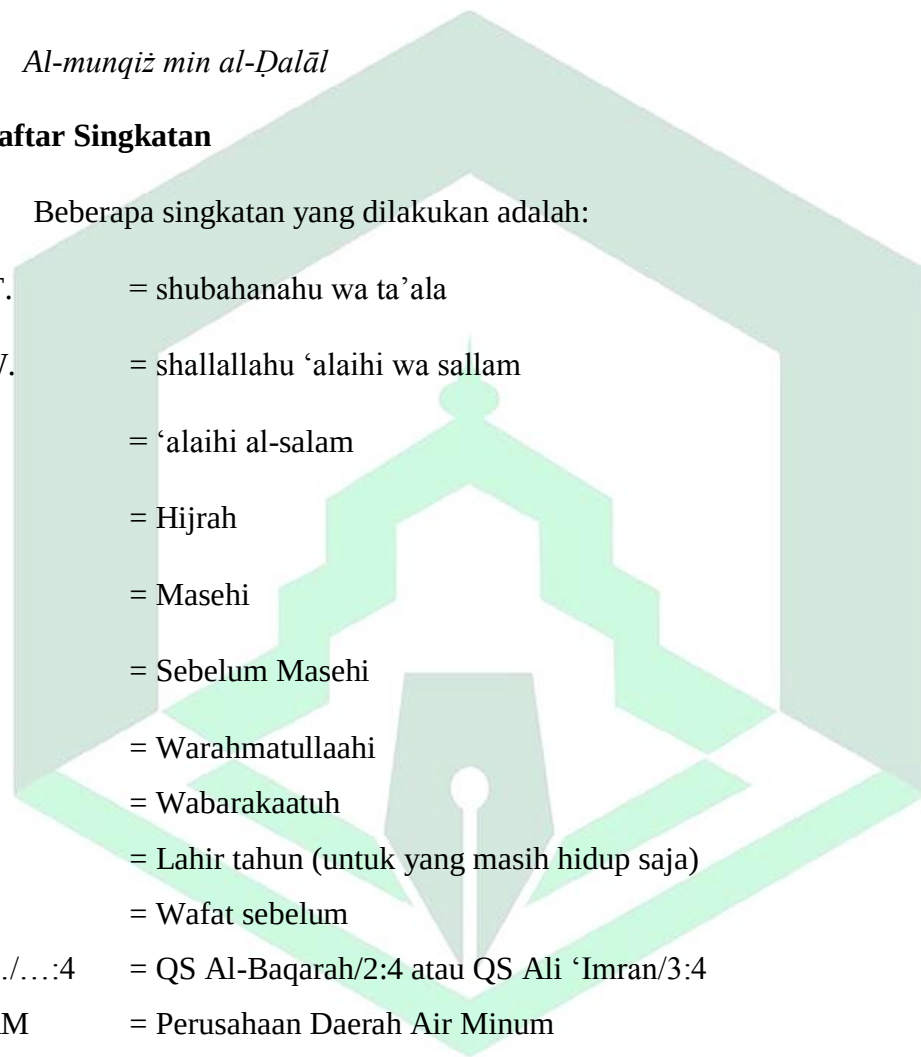
Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-munqiz min al-Ḍalāl

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dilakukan adalah:



SWT.	= shubahanahu wa ta’ala
SAW.	= shallallahu ‘alaihi wa sallam
a.s	= ‘alaihi al-salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
Wr.	= Warahmatullaahi
Wb.	= Wabarakaatuh
1.	= Lahir tahun (untuk yang masih hidup saja)
w.	= Wafat sebelum
QS.../...:4	= QS Al-Baqarah/2:4 atau QS Ali ‘Imran/3:4
PDAM	= Perusahaan Daerah Air Minum
PPSAM	= Proyek peningkatan prasarana air bersih
BPAM	= Badan Pengelolaan Air Minum
SDM	= Sumber Daya Manusia
PKA	= Penanggulangan Kehilangan Air

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLATE ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	x
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
DAFTAR ISTILAH	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	9
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	9
B. Landasan Teori	14
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Definisi Operasional Variabel	29
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Instrumen Penelitian	32
G. Uji Instrumen	33
H. Teknik Analisa Data	34
BABIV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Hasil Penelitian	38
B. Pembahasan	54
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan Kerja PDAM Kota Palopo	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan	9
Tabel 3.1 Definisi Operasional	29
Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Divisi Responden	44
Tabel 4.3 Usia Responden	45
Tabel 4.4 Lama Bekerja	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Linkungan Kerja	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Berganda	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji T)	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	53
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1 PDAM Kota Palopo	41
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PDAM Kota Palopo	43



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
Lampiran 2 Tabulasi Data
Lampiran 3 Tabel r
Lampiran 4 Tabel t
Lampiran 5 Tabel Uji F
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas
Lampiran 7 Hasil Uji Realibilitas
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis
Lampiran 11 Koefisien Determinasi
Lampiran 12 SK Pembimbing dan Penguji
Lampiran 13 Hasil Uji Turnitin
Lampiran 14 Halaman Persetujuan Tim Penguji
Lampiran 15 Nota Dinas Pembimbing
Lampiran 16 Nota Dinas Penguji
Lampiran 17 Surat Izin Meneliti



DAFTAR ISTILAH

<i>Performance</i>	: Pekerjaan, perbuatan, atau penampilan.
<i>Culture</i>	: Budaya
<i>Values</i>	: Nilai atau martabat
<i>Language Skills</i>	: Keterampilan bahasa
<i>Education preparation:</i>	Persiapan untuk pendidikan
<i>Learning</i>	: Belajar
Fluktuasi	: Perubahan naik turun atau ketidaktepatan pada variabel tertentu.



ABSTRAK

Misna, 2025. *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Palopo.”* Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Islam Negeri Palopo, Dibimbing oleh Nur Ariani Aqidah, S.E., M.SC.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan populasinya yaitu karyawan PDAM Kota Palopo. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 76 Orang. Data diperoleh melalui survey dengan kuesioner. Selanjutnya data penelitian ini diolah dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda yang mencakup uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun kemampuan lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruh kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 59,9% dan sisanya 40,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Misna, 2025. *"The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PDAM Palopo City."* Undergraduate Thesis, Study Program of Sharia Business Management, State Islamic University of Palopo. Supervised by Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.

This thesis discusses the influence of the work environment and work discipline on the performance of employees at PDAM Palopo City. The purpose of this study is to analyze the influence of the work environment and work discipline on employee performance at PDAM Palopo City, both partially and simultaneously. This research uses a quantitative approach, with the population being the employees of PDAM Palopo City. The sample was taken using a simple random sampling method with a total of 76 respondents. The data were collected through a survey using a questionnaire. The data were then analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis, which includes the t-test, f-test, and coefficient of determination test. The results show that the work environment variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), and the work discipline variable (X_2) also has a positive and significant effect on employee performance (Y). Simultaneously, the work environment and work discipline variables affect employee performance. The ability of the work environment (X_1) and work discipline (X_2) in explaining employee performance (Y) is 59.9%, while the remaining 40.1% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal,¹ untuk mewujudkan kinerja yang optimal perusahaan harus menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan optimal agar tercapai efektifitas dan efisien dalam bekerja. Sumber daya manusia yang bekerja optimal diharapkan mampu membawa dampak baik bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tidak terlepas dari bagaimana kinerja karyawan pada suatu perusahaan.² Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya Berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan.³ Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

¹ Abdul Hanafi and Zulkifli, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 7.2 (2018), 406.

² Rifuddin, Burhan, and Atikah Dwiyantri. "Pengaruh asset liability management terhadap kinerja bank (studi komparatif pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. dan PT. Bank BRI Syariah)." *Journal Of Institution And Sharia Finance* 1 (2018).

³ Hikmah Sherlie, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia', 5.1 (2020), 756.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, dan lain – lain. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja.¹

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.² Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika lingkungan kerja baik karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal, kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik.³

¹ R.Supomo and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yrama Widya, 2018).

² Yasir, Jibria Ratna, Yusman Syaukat, and Meti Ekayani. "Analisis Manajemen Kelembagaan untuk Penerapan Mekanisme Pembayaran Jasa Lingkungan Air Bersih di Hulu DAS Latuppa Kota Palopo." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 14.1 (2016): 22-29.

³ Dio Saputra and Jhon Fernos, 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang', *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2.2 (2023), 62–74 <<http://ejurnal.politeknikpratama.ac.id>>.

Selain dari lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan kerja yang berkualitas. Maka dari itu, setiap perusahaan berusaha supaya karyawannya memiliki kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan benar, serta mentaati peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.⁴

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.⁵ Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁶

Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, implikasi dari hasil penelitian ini yaitu apabila para karyawan memiliki disiplin yang tinggi maka

⁴ Yantika Y Herlambang T and Rozzaid Y, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4.2 (2018), 177.

⁵ Fasiha, Fasiha. "Ekonomi Dan Bisnis Islam dari Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam." (2016).

⁶ Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila para karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah maka kinerja karyawan akan menurun.⁷

Dalam pencapaian laba atau keuntungan, perusahaan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawan. PDAM Kota Palopo atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM Kota Palopo yang akan dianalisis dalam penelitian ini merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih dibawah naungan Pemerintah Kota Palopo. PDAM Kota Palopo merupakan hasil perubahan status PDAM Kabupaten Luwu Berdasarkan peraturan Daerah Kota pada tahun 2004 dan tahun 2017 nama Perusahaan Daerah Air Minum Kota Palopo berubah menjadi Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Daerah Kota Palopo, dengan mengabdikan nama sungai Mangkaluku sebagai sumber air baku yang pertama dan pada tahun yang sama berhasil meraih peningkatan status dari tipe B ke tipe C. PDAM Kota Palopo memiliki 318 orang karyawan yang terdiri dari 268 karyawan tetap, 45 orang karyawan honorer, dan 5 orang karyawan magang yang bekerja di beberapa divisi berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang telah dilakukan didapatkan berbagai permasalahan yang terjadi di PDAM Kota Palopo, bahwa lingkungan kerja terdapat beberapa hal yang masih perlu diperbaiki agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman seperti, perbedaan pendapat yang biasa terjadi antara rekan kerja, ruang gerak karyawan yang terbatas karena satu ruangan diisi oleh beberapa divisi sedangkan ruangnya tidak luas, toilet yang tidak tersedia

⁷ Muh Rasbi, 'Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo', *Journal of Islamic Management and Bussiness*, 6.1, 34–42 <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/Management_Bussiness>.

disetiap ruangan, parkir yang sempit sedangkan banyak karyawan yang menggunakan kendaraan.⁸ Kurang memadainya lingkungan kerja dapat menyebabkan kendala bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerjanya karena lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut ini kondisi lingkungan kerja PDAM Kota Palopo pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Kondisi Lingkungan kerja PDAM Kota Palopo

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Suasana Kerja	✓	
2	Hubungan antara Rekan Kerja		✓
3	Fasilitas		
	a. Ruang perdivisi		✓
	b. Toilet		✓
	c. Mushola	✓	
	d. Parkiran		✓
	e. Kendaraan kantor	✓	
4	Keamanan & Keselamatan Kerja		✓
5	Keadilan dalam Lingkungan Kerja	✓	

sumber : PDAM Kota Palopo (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, lingkungan kerja PDAM Kota Palopo masih banyak yang kondisinya kurang baik yaitu, kondisi hubungan antara rekan kerja serta keamanan dan keselamatan karyawan dan kondisi fasilitasnya yang kurang baik seperti ruangan perdivisi, toilet, dan parkir juga dalam kondisi kurang baik.

⁸ Sumber: PDAM Kota Palopo September 2024

Sedangkan lingkungan kerja dengan kondisi yang baik adalah suasana kerja, keadilan dalam lingkungan kerja serta kondisi fasilitas seperti mushola dan kendaraan kantor.

Dalam hal disiplin kerja pada PDAM Kota Palopo masih ada beberapa hal yang tidak menunjukkan kedisiplinan seperti, karyawan yang datang mepet pada jam masuk kantor, karyawan yang meninggalkan kantor pada jam istirahat dan kembali tidak sesuai dengan jam istirahat yang telah ditentukan, tidak adanya penjagaan ketat sehingga karyawan keluar masuk perusahaan tanpa surat izin dari perusahaan dan karyawan yang lalai dalam tanggung jawab tidak menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan, dan karyawan lapangan yang tidak melaporkan hasil kerjanya kepada admin dikantor.⁹

Dari paparan latar belakang diatas dan dari hasil penelitian sebelumnya saya tertarik melakukan penelitian bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada semua karyawan PDAM Kota Palopo, dengan itu saya menarik judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Palopo”**.

⁹ Sumber: PDAM Kota Palopo September 2024

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti mempunyai tujuan dalam penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, saya berharap dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang bersangkutan baik secara teori, praktis, dan akademik.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan konstribusi dalam ilmu maupun pengembangan teori dalam pengembangan ilmu dan ekonomi. penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber rujukan atau referensi untuk penelitian – penelitian kedepannya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja dan dapat memberikan tambahan informasi untuk lebih mudah mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan suatu perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dalam penelitian ini adalah penelitian sebelumnya yang sudah pernah dibuat dan dianggap cukup relevan atau mempunyai keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis, Teknik, Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sendy Alvian, Dian Ayu Liana Dewi (Desember, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Kragan	Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, SMP Negeri 2 Kragan.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Kragan Dari hasil penelitian didapati bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, Dari hasil penelitian didapati bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan

terhadap kinerja guru.¹

2	Reffii Oktavia, Jhon Fernos (April, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, Akumulasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari kuesioner dan menggunakan teknik total sampling, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung sebesar $(2,477 > 2,018)$. ²
3	Syauqi Adnan Ramadhan, Abdul Azis (Januari, 2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Lentera Indonesia	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, PT Citra Lentera Indonesia,	Hasil penelitian berdasarkan persamaan regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi $Y=5,240 + 0,813 X_1 + 0,834 X_2$. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini

¹ Sendy Alvian and Dian Ayu Liana Dewi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 2 KRAGAN', *Jurnal Of Social and Economics Research*, 5.2 (2023), 819–28 <<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>>.

² Reffi Oktavia and Jhon Fernos, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang', *Jurnal Economina*, 2.4 (2023), 994–1005 <<http://ejournal.45mataram.ac.id>>.

ditunjukkan dengan nilai thitung $0,357 > 2,002$ nilai ttabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif, dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Fhitung $32,540 > 3,159$ nilai Ftabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Nilai R-Square sebesar $0,512$ mengindikasikan bahwa motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar $78,8\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.³

4	Suhandar Makkasau (2021)	Pengaruh Karakteristik Individu,	Penelitian ini menggunakan metode penelitian	Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan
---	--------------------------	----------------------------------	--	---

³ Syauqi Adnan Ramadhan and Abdul Azis, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Lentera Indonesia', *Journal Of Research and Publication Innovation*, 2.1 (2024), 1146–55 <<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>>.

Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, Teknik yang digunakan adalah teknik sensus, lokasi penelitian bertempat di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu.

menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Kabupaten Luwu. Hal tersebut dibuktikan dengan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik F (simultan) diperoleh nilai t hitung sebesar 82,705 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,866 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan persentase pengaruh sebesar 87,30% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan kata lain bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap



kinerja karyawan.⁴

5	Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, Marsofiyati (Januari, 2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui analisi deskriptif, serta pengumpulan data secara daring menggunakan Platform Microsoft Forms dengan skala Likert 1 sampai 5 dengan metode Purposive Sampling. Diolah menggunakan program aplikasi SmartPLS 4.0.9.2. dengan Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya, lingkungan kerja berpengaruh dalam menunjang atau meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik dan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Lingkungan kerja dapat maksimal ketika sebuah perusahaan dapat melaksanakan atau menciptakan lingkungan yang kondusif, kolaboratif, serta memperhatikan segala aspek seperti fisik dan psikis karyawannya. ⁵
---	---	---	---	---

⁴ Sahandra Makkasau, 'Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Al-Amwal : Journal Of Islamic Economic Law*, 2021, 1–8 <ejournal.iainpalopo.ac.id>.

⁵ Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati, 'Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Bisnis, Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan*, 2.1 (2023), 1–10 <<https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>>.

B. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting bagi suatu perusahaan, karena kondisi lingkungan kerja yang dimana karyawan berada serta aktifitas, akan dapat memberikan pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga akan berdampak pada produktifitas yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pribadi seorang karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan kepadanya, dan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik bilamana karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman, serta nyaman. Lingkungan kerja ialah semua hal yang berada di sekitar para pekerja selama bekerja, dalam hal wilayah yang secara fisik ataupun non fisik serta bisa memberikan pengaruh dalam diri guna melaksanakan pekerjaan yang didapat.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik ditempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau Komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertical serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.⁶

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor – Faktor yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan / Cahaya Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Suhu Udara Oksigen merupakan gas yang di butuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh
- 3) Suara bising Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak di kehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

⁶ Lyta Lestary and Harmon, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3.2 (2017), 97 <<http://jurnal.polban.ac.id>>.

mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya di hindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat di lakukan dengan efisien sehingga produktifitas kerja meningkat.

- 4) Keamanan Kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).
- 5) Hubungan Karyawan Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta di dukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.⁷

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Suasana kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif.

⁷ Rodiyah Hafsyah and others, 'Pengaruh Dampak Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prima Asia Satya', *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2.3 (2024), 95 <<http://jurnal.kolibi.co.id/index.php/neraca>>.

2) Hubungan antara Rekan Kerja

Hubungan antara rekan kerja atau hubungan karyawan adalah menciptakan dan memelihara hubungan kerja yang positif antara organisasi dan karyawan.

3) Fasilitas

Fasilitas adalah sarana pendukung yang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan memiliki jangka waktu kegunaan yang relative permanen. Fasilitas kerja yang baik dan alat yang sesuai dapat mendukung kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien.

4) Keamanan dan Keselamatan Kerja

Keamanan dan keselamatan kerja adalah upaya untuk menjalin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.

5) Keadilan dalam Lingkungan Kerja

Keadilan dalam lingkungan kerja adalah kondisi yang tidak berat sebelah atau seimbang, dan tidak diputuskan dengan cara yang sewenang –
wenang.⁸

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari – hari, dimana pun manusia berada dibutuhkan peraturan – peraturan dan ketentuan – ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap

⁸ Budiasa, I. K, *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Banyumas: Pena Persada, 2021).

dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang pegawai untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.⁹

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Pengawasan Pimpinan

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting karena masing-masing organisasi atau instansi memerlukan pengawasan yang tergantung dari faktor-faktor situasional seperti ukuran organisasi, kebijakan organisasi,

⁹ Muharani Fiannisa, Bahril Datuk, and Muis Fauzi Rambe, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7.1 (2024), 47 <<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>>.

sasaran organisasi, sejumlah perubahan yang terjadi, kompleksitas objek yang dikontrol dan suasana pendelegasian yang ada didalam suatu instansi atau organisasi.

2) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, adanya sanksi hukuman yang diberikan pimpinan terhadap karyawan, karyawan tersebut akan semakin takut untuk melanggar peraturan dari perusahaan tersebut.

3) Ketegasan Pimpinan

Pimpinan yang bersikap tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sikap pimpinan tersebut mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Sudah saatnya pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum karyawan yang melanggar peraturan berdasarkan sanksi hukuman yang telah diputuskan.¹⁰

c. Jenis Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin Korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengerahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif

¹⁰ Wulan Dari, Rizki Hamdani, and Arif Pratama Marpaung, 'Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan : Sebuah Studi Kasus', *Towards Economic Recovery by Accelerating Human Capital and Digital Tranformation*, 2021, 291 <<http://journal.perbanas.id>>.

dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan – peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggung jawab membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Disisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan standar operasi prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang berhubungan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.¹¹

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Dimensi Ketaatan Waktu

Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan telah ditentukan sebelumnya. Orang yang tepat waktu adalah orang yang dapat

¹¹ Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 336-337.

mendisiplinkan dirinya sendiri karena mempunyai komitmen kuat.

Dimensi ketaatan waktu dengan indikator sebagai berikut:

- a) Masuk kerja tepat waktu
- b) Menggunakan waktu secara efektif
- c) Tidak pernah mangkir

2) Dimensi Tanggung Jawab Kerja

Tanggung jawab dalam bekerja adalah sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.

Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Dimensi tanggung jawab kerja dengan indikator sebagai berikut:

- a) Mematuhi peraturan perusahaan
- b) Mencapai target pekerjaan¹²

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut *performance* yang dapat diartikan dengan Pekerjaan, perbuatan atau Penampilan. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Jadi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah keberhasilan setiap organisasi mencapai tujuan, sangat ditentukan oleh kinerja para pekerjanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan

¹² Afandi. P, Manajemen Sumber Daya Manusia (Pekan Baru: Zanafa Publishing, 2021).

merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Dari definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat dari kuantitas, kualitas dan waktu kerja yang digunakan dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹³

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

a) Kemampuan dan keterampilan

Kemampuan adalah sifat alamiah atau yang dipelajari yang membolehkan seseorang untuk melakukan sesuatu (mental/fisik). Sedangkan keterampilan adalah kompetensi yang terkait dengan tugas atau pekerjaan.

¹³ Muharani Fiannisa, Bahril Datuk, and Muis Fauzi Rambe, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7.1 (2024), 46 <<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>>

b) Latar Belakang

Latar belakang meliputi keluarga dan pengalaman, individu yang berasal dari keluarga dengan kebiasaan positif seperti disiplin, tanggung jawab, dan jujur akan membawa sikap positif tersebut ditempat kerja, Individu yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dan sesuai dengan bidang pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja yang semakin baik pula.

c) Demografis

Klasifikasi demografis yang paling penting adalah jenis kelamin dan. Berdasarkan jenis kelamin terdapat perbedaan kinerja antara laki- laki dan perempuan untuk pekerjaan tertebtu. Jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja bergantung dengan jenis pekerjaannya, untuk pekerjaan lapangan yang membutuhkan energi lebih, maka laki - laki lebih dapat diandalkan, sedangkan untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian yang lebih tinggi, maka perempuan lebih dapat diandalkan. Ras berkaitan dengan *cultural, values, language skills* dan *education preparation*.

2) Faktor Psikologis

a) Persepsi

Presepsi adalah sebuah proses individu memberi makna kepada lingkungannya. Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya. Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikolog.

b) Attitude

Sikap merupakan reaksi atau respons yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu sikap positif dan negatif. Individu yang memiliki sikap positif terhadap suatu objek akan siap membantu, memperhatikan, berbuat sesuatu yang menguntungkan objek itu. Sebaliknya bila ia memiliki sikap yang negatif terhadap suatu objek, maka ia akan mengecam, mencela, menyerang bahkan membinasakan objek itu.

c) Personality

Personality adalah seperangkat kecenderungan dan karakteristik yang mempengaruhi kesamaan dan perbedaan dalam perilaku individu. Sebagian orang memberikan perhatian terhadap kualitas dari pekerjaannya, namun sebagian yang lain tidak. Tata krama seseorang dalam bertindak dan berinteraksi adalah refleksi dari personality yang dimilikinya.

d) Pembelajaran

Pembelajaran (*learning*) adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Individu yang memiliki tingkat pembelajaran yang baik akan mampu beradaptasi dengan lebih baik dan lebih cepat terhadap perubahan lingkungan, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

e) Motivasi

Motivasi merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

3) Faktor Organisasi

a) Sumber Daya

Suatu sumber daya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas

b) Kepemimpinan (*Leadership*)

Pengaruh *leadership* terhadap kinerja individu (*individual performance*), kinerja kelompok (*group performance*) dan kinerja organisasi (*organizational performance*) sangatlah penting. Sebagian orang percaya bahwa effective leadership bergantung kepada sikap dan perilaku yang dimiliki.

c) Penghargaan (*Reward*)

Pemberian penghargaan kepada individu akan mempengaruhi motivasi sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan.

d) Struktur

Semakin baik pengaturan struktur organisasi akan semakin baik juga kinerja individu di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi akan semakin buruk pula kinerja individu dalam organisasi yang bersangkutan.

e) *Job Design*

Job design adalah proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan individu.¹⁴

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas.

3) Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya karyawan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

4) Kemandirian

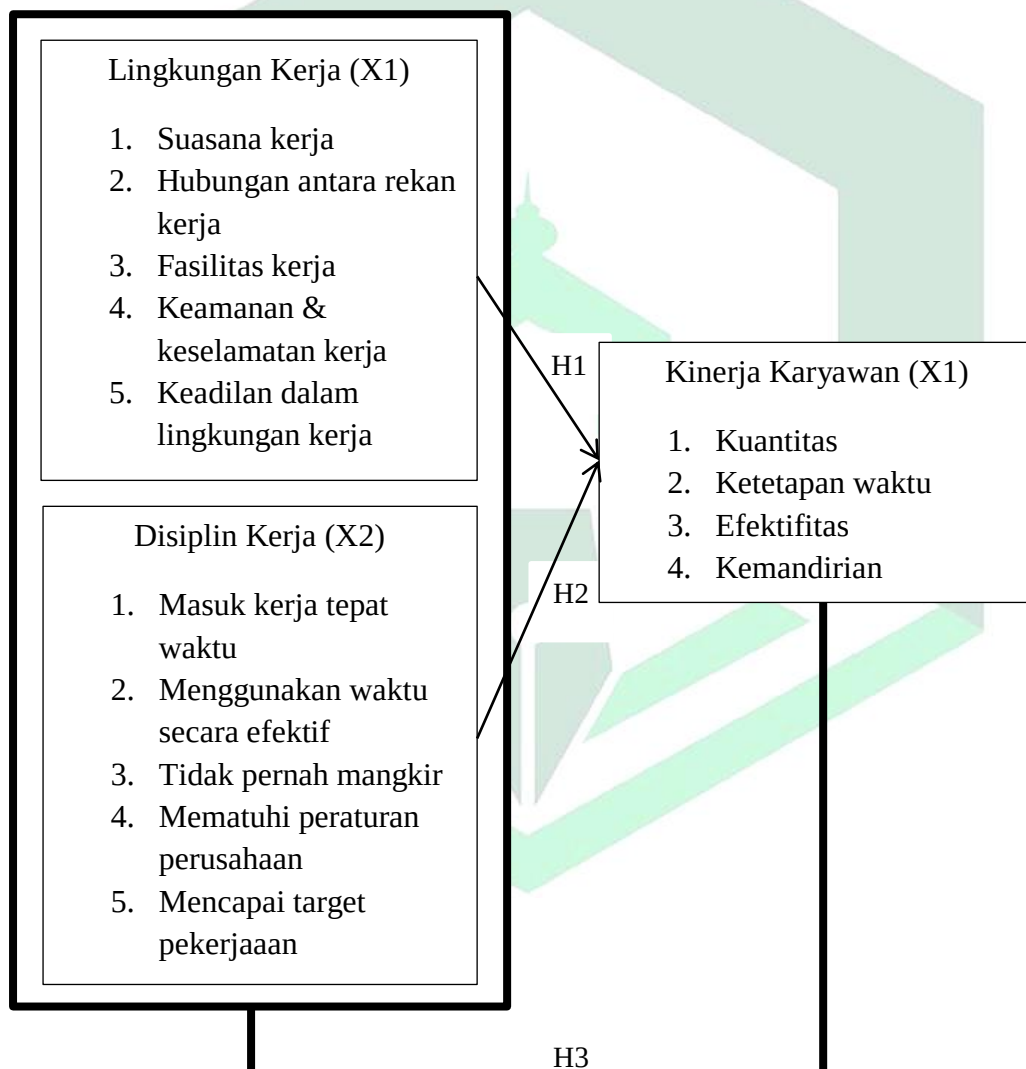
Kemandirian merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.¹⁵

¹⁴ Novia Ruth Silaen and others, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), pp. 33–39 <<http://etheses.uinsgd.ac.id>>.

¹⁵ Yulianto, B. *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020).

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir menyatakan hubungan antara variabel dalam penelitian berdasarkan pembahasan teoretis yang disertai dengan gambar. Penelitian ini memiliki variabel dependen yaitu, lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sedangkan variabel independen yaitu, kinerja karyawan (Y). Kerangka pikir disajikan dalam bentuk bagan. Maka dari itu, peneliti dapat mengembangkan kerangka pikir yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban atau dugaan penelitian yang masih bersifat teoretis dan sementara. Dalam hal ini, kebenaran hipotesis masih perlu diuji kebenarannya berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari lapangan. Untuk mengarahkan pembahasan penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

- H₁ :Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo
- H₂ :Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo
- H₃ ;Diduga lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, serta sistematis.¹ Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan meneliti sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat peneliti melakukan penelitiannya. Adapun lokasi penelitian dilakukan di PDAM Kota Palopo, yang beralamat di Jl. Pongsimpin No.14, Murante, Kec. Mungkajang, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91921.

C. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan saat bekerja.	1. Suasana Kerja 2. Hubungan antara Rekan Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Keamanan dan Keselamatan

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung:Alfabeta, 2019), p. 6.

		Kerja
		5. Keadilan dalam Lingkungan Kerja ²
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah alat yang digunakan pimpinan atau manajer untuk Meningkatkan kesadaran kesediaan karyawan mentaati peraturan dan norma sosial.	1. Masuk kerja tepat waktu 2. Menggunakan waktu secara efektif 3. Tidak pernah mangkir 4. Mematuhi peraturan perusahaan 5. Mencapai target pekerjaan ³
Kinerja Karyawan	Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.	1. Kuantitas 2. Ketepatan Waktu 3. Efektifitas 4. Kemandirian ⁴

² Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Pena Persada.

³ Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zana Publishing.

⁴ Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya.⁵ Didalam penelitian ini yang merupakan populasi adalah seluruh karyawan PDAM Kota Palopo.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari Jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi yang dijadikan sampel.⁶ Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

Adapun cara menentukan Jumlah sampel yaitu dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel yang diperlukan

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat kesalahan sampel (2%, 5%, dan 10%)

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2019), 126.

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2019), 18.

Dari rumus diatas, peneliti menggunakan batas kesalahan yang ditoleri sebesar 10%. Alasan peneliti menggunakan rumus Slovin karena dalam penelitian ini populasinya kurang dari 1000 orang.

$$n = \frac{318}{1 + 318(0,1)^2} = \frac{318}{1 + 318(0,01)} = \frac{318}{1 + 3,18}$$

$$n = \frac{318}{4,18} = 76,07 = 76 \text{ orang}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka total sampel yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 76 karyawan. Total ini dalam penelitian sudah cukup mewakili dari total populasi pada PDAM Kota Palopo.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah melalui penyebaran kuesioner (angket) kepada karyawan PDAM Kota Palopo sebagai responden penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Semua fenomena tersebut secara khusus disebut variabel penelitian.⁷ Pada penelitian ini menggunakan instrumen atau alat ukur berupa angket atau kuesioner yang berisi pertanyaan.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang memungkinkan mengungkapkan tingkat intensitas

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2019), 202.

persepsi atau sikap atau perasaan responden penelitian dengan cara peneliti memberikan pertanyaan kepada responden. Melalui skala likert akan dilakukan penarikan kesimpulan yang dapat dipetakan secara matematis, akurat dan jelas tidak bersifat linear karena menyesuaikan pertanyaan positif atau negative.⁸ Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat akan setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dengan skala 1 - 4 titik dengan panduan sebagai berikut :

Sangat tidak setuju	: Skor 1
Tidak Setuju	: Skor 2
Setuju	: Skor 3
Sangat Setuju	: Skor 4

G. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar – benar data yang valid atau tepat.⁹ Apabila korelasi setiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan *construc* yang kuat. Sebaliknya jika korelasi di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

⁸ Imam Machali, *Metode Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yagyakarta, 2021). 233

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnia* (Bandung: Alfabeta, 2019), p. 176.

2. Uji Realibilitas

Instrumen yang reliable adalah instrumen yang dapat digunakan berkali – kali saat mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang sama.¹⁰ Variabel disebut reabel jika menghasilkan nilai *cronbach alpha* sebesar 0,60.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 20.0 *for windows*.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distrubusi secara normal. Jika nilai signifikan sebesar $>0,05$ maka distribusi data normal, sebaliknya jika nilai signifikan $<0,05$ maka distribusi data tidak normal.¹¹

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antara variabel bebas. Jika terdapat

¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnia* (Bandung: Alfabeta, 2019), p. 121.

¹¹ Imam Machali, *Metode Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yagyakarta, 2021). 114

hubungan – hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas.¹²

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan sudah mempunyai varians yang sama (homogen). Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji park, uji glejser, dan grafik plot.¹³

2. Analisis regresi linear berganda

Regresi berganda adalah hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui.

Regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama. Model regresi linear berganda pada penelitian ini disampaikan dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + c$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

¹² Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yagyakarta, 2021). 140

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS*, Edisi 8 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), p. 134.

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi

b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

c = Error Term¹⁴

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna untuk menunjukkan pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.¹⁵ Jika signifikansi t hitung lebih besar dari α maka H_0 diterima, artinya variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan jika signifikansinya lebih kecil dari α maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.¹⁶

b. Uji Simultan (Uji-f)

Dalam Uji simultan (Uji-f) estimasi atas seluruh koefisien regresi dilakukan secara bersama – sama dalam satu hipotesis. Digunakan

¹⁴ Edy Supriyadi, *SPSS + Amos* (Jakarta: In Media, 2014), p. 66.

¹⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS*, Edisi 7 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), p. 98.

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS*, Edisi 8 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), p. 101.

untuk menguji hubungan pengaruh secara simultan semua variabel dependen lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel independen kinerja karyawan (Y).

4. Koefisien Determinasi (uji- R^2)

Uji koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model Summary dan tertulis Adjusted R Square.

Nilai $R^2 = 1$ menunjukkan fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel dan tidak ada faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, maka semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.¹⁷

¹⁷ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS*, Edisi 8 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), pp. 95–96.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah PDAM Kota Palopo

Penyediaan air bersih di Kabupaten Luwu khususnya Kota Palopo dimulai sejak tahun 1941 yakni sejak masa pemerintahan colonial belanda dengan sumber air baku dari sungai Mangkaluku Desa Murante (sekarang kelurahan Mungkajang) kecamatan Wara (sekarang kecamatan Mungkajang) dengan status "unit pelayanan air minum". Pada tahun 1977 sampai dengan tahun 1980 dilakukan rehabilitasi pada instalasi tersebut oleh proyek peningkatan prasarana air bersih (PPSAB) sulawesi Selatan (sekarang P3P) sesuai surat keputusan Menteri Pekerjaan Umum nomor:128/KPTS/CK/XII/1980 tanggal 12 Desember 1980, maka unit pelayanan air minum beralih status menjadi Badan Pengelola Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dan secara efektif beroperasi mulai tahun 1981 dengan fungsi sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka pengelolaan dan pengurusan sarana penyediaan air minum sesuai dengan prinsip-prinsip ekonomi perpisahan.
- 2) Memberikan pelayanan kepada masyarakat kabupaten Luwu (sekarang Kota Palopo) dan sekitarnya tentang penyediaan air minum yang sehat.

- 3) Dijadikan suatu badan Yang akan dikembangkan lebih lanjut menjadi salah satu bentuk usaha sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu (sekarang kota palopo) no.12 tahun 1985 tanggal 26 September 1985, atas perubahan pendirian Perusahaan Daerah Air Minum dan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No.66/KPTS/1991 tanggal 02 Desember 1991 tentang penyerahan pengelolaan Prasarana dan sarana air bersih di Kabupaten Luwu Propinsi Sulawesi Selatan, maka pada tanggal 09 Desember 1991 Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) kabupaten Luwu dialihkan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan berita acara penyerahan pengelolaan dari Birokrat Dirjen Cipta Karya yang diwakili oleh Direktur air bersih kepada Gubernur sebagai kepala Daerah Tingkat I Sulawesi Selatan yang diwakili oleh Wakil Gubernur, dengan fungsi sebagai berikut:

Pelayanan Umum/Jasa

- 1) Menyelenggarakan Kemanfaatan Umum
- 2) Memupuk Pendapatan

Sesuai Keputusan Bupati Luwu Nomor: 02 tahun 2004 tentang penyerahan Pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Luwu yang berada di wilayah Kota Palopo kepada Pemerintah Kota palopo dengan berita acara peyerahan dri Pemerintah Kabupaten Luwu kepada Pemerintah Kota Palopo nomor: 539/008/HUK/22004 tanggal

09 Januari 2004, sehubungan dengan terbentuknya Kota Palopo sebagai kota otonom berdasarkan ditetapkannya Undang-undang nomor: 11 tahun 2002 tanggal 10 April 2002 tentang pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo, dan pada saat itulah PDAM Kabupaten Luwu berubah status menjadi PDAM kota Palopo yang didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palopo nomor 08 tahun 2005 tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Palopo dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Tujuan Perusahaan adalah turut serta dalam pelaksanaan khusus, pembangunan ekonomi nasional secara umum dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketenangan kerja dalam perusahaan menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.
- 2) Perusahaan mengusahakan penyediaan air minum yang sehat dan memenuhi syarat-syarat bagi manfaat umum.
- 3) Perusahaan dapat mengembangkan jenis usaha

Diawal tahun 2017 berdasarkan peraturan Daerah kota Palopo no.2 tahun 2017 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo, maka nama PDAM Kota Palopo diubah mejadi Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo atau disingkat PAM TM dengan mengabadikan nama sumber air baku pertama milik PAM TM yaitu sungai Mangkaluku, dan berkat adanya pencapaian jumlah pelanggan melampaui angka 30.001 maka secara otomatis

peningkatan status PAM TM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dari tipe B menjadi Tipe C, dan dengan adanya perubahan status ini diiringi dengan penambahan jumlah dewan Direksi dari 1 (satu) menjadi 3 (tiga) direksi.

Tanggal 12 April 2019 Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo adalah Perusahaan BUMD yang bergerak pada kegiatan usaha pengelolaan dan pelayanan air minum untuk usaha kamanfaatan umum, maka PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo berubah status menjadi perusahaan umum air minum daerah disebut PERUMDA Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Palopo nomor 7 tahun 2019 tentang Perusahaan Umum Air Minum Daerah dalam Lembaran Daerah Kota Palopo tahun 2019 no.7 tersebut.



Gambar 4.1 PDAM Kota Palopo

b. Visi dan Misi PDAM Kota Palopo

Adapun visi Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo adalah "Sebagai salah satu PDAM terkemuka di Indonesia".

Adapun Misi adalah merupakan suatu yang harus diemban dan dilaksanakan sesuai visi yang diterapkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan berhasil dengan baik. Dengan pernyataan misi perusahaan diharapkan seluruh pegawai dan pihak yang berkepentingan (stakeholders) dapat mengenal Perusahaan Air Minum dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh dengan misi sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kemampuan SDM, Mutu informasi, kekuatan organisasi, mencegah adanya konflik kepentingan dalam pengelolaan perusahaan.
- 2) Meningkatkan keandalan sistem produksi, distribusi, menekan tingkat kehilangan air, meningkatkan kualitas, kontinuitas dan kualitas.
- 3) Meningkatkan kepuasan pelanggan
- 4) Meningkatkan pencapaian keseimbangan arus kas dan keuntungan.

c. Struktur Direksi dan Susunan Organisasi PDAM Kota Palopo

Struktur Dewan Pengawas Perusahaan Air Minum Tirta Mangkaluku Kota Palopo Periode 2023 berdasarkan Surat Keputusan Walikota Palopo nomor:369/VIII/2023 tanggal 15 Agustus 2023 sebagai berikut:

Dewan Pengawas:

Ketua : Hisma Kahman, SH, MH

Sekretaris : Dr. Imam Pribadi, S.Sos, M.Pd

Anggota : Andi Agus Mandasini, SE, M.A.P

Direksi:

Direktur Utama : Ir. M. Tawakkal, MM

Direktur Bid. Umum & Keuangan : Ris Akril Nurimansjah, S.Sos, MM

Direktur Bid. Operasional : Hamid Sirateng Nahria, ST., M.Si



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PDAM Kota Palopo

2. Deskripsi Karakteristik Populasi

a. Karakteristik Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – Laki	48	63,2%

2	Perempuan	28	36,8%
Total		76	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa Jumlah responden sebanyak 76 orang yaitu 48 laki – laki atau 63,2%, sedangkan perempuan sebanyak 28 atau 36,8%.

b. Karakteristik Populasi Berdasarkan Bagian/Divisi Kerja

Tabel 4.2 Bagian/Divisi Kerja Responden

Divisi	Jumlah Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
Distribusi dan PKA	17	22,4%
Administrasi	9	11,8%
Umum	3	3,9%
Keuangan	7	9,2%
Hubungan Langganan	13	17,1%
Air Baku dan Produksi	17	22,4%
Perencanaan dan Pemetaan	6	7,9%
Lainnya	4	5,3%
Total	76	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas karakteristik bagian/divisi responden diperoleh divisi distribusi dan PKA berjumlah 17 orang atau 22,4%, divisi Administrasi berjumlah 9 orang atau 11,8%, divisi umum berjumlah 3 orang atau 3,9%, divisi keuangan berjumlah 7 orang atau 9,2%, divisi hubungan langganan berjumlah 13 orang atau 17,1%, divisi air baku dan produksi berjumlah 17 orang atau 22.4%, divisi perencanaan dan pemetaan berjumlah 6 orang atau 7,9%, dan Lainnya 4 orang atau 5,3%.

c. Karakteristik Populasi Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
< 25 Tahun	24	31,6%
26 – 35 Tahun	25	32,9%
36 – 45 Tahun	21	27,6%
46 – 55 Tahun	6	7,9%
Total	76	100

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas karakteristik usia dibagi menjadi usia <25 tahun berjumlah 24 orang atau 31,6%, usia 26 – 35 tahun berjumlah 25 orang atau 32,9%, usia 36 – 45 tahun berjumlah 21 orang atau 27,6%, usia 46 – 55 tahun berjumlah 6 orang atau 7,9%.

d. Karakteristik Populasi Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	
	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	15	19,7%
2 – 5 Tahun	26	34,2%
6 – 10 Tahun	25	32,9%
11 – 15 Tahun	8	10,5%
>15 Tahun	2	2,6%
Total	76	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh lama responden bekerja yaitu, <1 tahun berjumlah 15 orang atau 19,7%, lama bekerja 2 – 5 tahun berjumlah 26 orang atau 34,2%, lama bekerja 6 – 10 tahun berjumlah 25 orang atau 32,9%, lama bekerja 11 – 15 tahun berjumlah 8 orang atau 10,5%, dan lama bekerja >15 tahun berjumlah 2 orang atau 2,6%.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat keandalan kuesioner. Jika kuesioner valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur uji validitas ini dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir setiap pertanyaan pada kuesioner tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dan *degree freedom* (df) = $n-2$ $df = 17 - 2$, $df = 15$ dengan taraf signifikan 5% didapat r_{tabel} sebesar 0,482. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pearson Correlation r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,681	0,482	Valid
2	0,659	0,482	Valid
3	0,899	0,482	Valid
4	0,611	0,482	Valid
5	0,758	0,482	Valid
6	0,651	0,482	Valid
7	0,852	0,482	Valid
8	0,564	0,482	Valid
9	0,611	0,482	Valid
10	0,892	0,482	Valid

Sumber: output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas pada kolom *Person Correlation* (r_{hitung}), setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi

yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,482. Artinya instrumen penelitian untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) dinilai dari semua butir 10 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	<i>Pearson Correlation</i> r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,530	0,482	Valid
2	0,557	0,482	Valid
3	0,557	0,482	Valid
4	0,781	0,482	Valid
5	0,636	0,482	Valid
6	0,694	0,482	Valid
7	0,530	0,482	Valid
8	0,551	0,482	Valid
9	0,652	0,482	Valid
10	0,570	0,482	Valid

Sumber: output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas pada kolom *Person Correlation* (r_{hitung}), setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,482. Artinya instrumen penelitian untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) dinilai dari semua butir 10 pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	<i>Pearson Correlation</i> r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,729	0,482	Valid
2	0,660	0,482	Valid
3	0,848	0,482	Valid

4	0,560	0,482	Valid
5	0,558	0,482	Valid
6	0,716	0,482	Valid
7	0,626	0,482	Valid
8	0,852	0,482	Valid
9	0,866	0,482	Valid
10	0,798	0,482	Valid

Sumber: output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas pada kolom *Person Correlation* (r_{hitung}), setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,482. Artinya instrumen penelitian untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dinilai dari semua butir 10 pertanyaan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Uji realibilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, sedangkan jika sebaliknya data tersebut dikatakan tidak reabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Valiabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,886	Reliabel
Disiplin Kerja	0,786	Reliabel

Kinerja Karyawan	0,874	Reliabel
------------------	-------	----------

Sumber: Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan Uji Reliabilitas pada table diatas didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga disimpulkan bahwa data setiap pertanyaan dalam angket untuk masing – masing variabel dinyatakan reliable.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.9 Uji Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.93624759
	Absolute	.147
Most Extreme Differences	Positive	.147
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.282
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan hasil output diatas, hasil uji normalitas data menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* terdapat nilai signifikan sebesar 0,075 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji Normalitas data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Tabel 4.10 Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	.416	2.404
	DISIPLIN KERJA	.416	2.404

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
Sumber: Output IBM SPSS, 2024

Dari table diatas dapat diketahui bahwa tidak ada masalah multikolineritas. Hal ini dapat dilihat dari VIF untuk ketiga variabel independent kurang dari < 10 , dan nilai *tolerance* lebih besar $>$ dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari data diatas tidak terjadi multikolineritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1.447	1.519		-.953	.344
1 LINGKUNGAN KERJA (X1)	.078	.070	.198	1.116	.268
DISIPLIN KERJA (X2)	.012	.070	.029	.166	.869

a. Dependent Variable: ABRESID
Sumber: Output IMB SPSS, 2024

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glister pada table diatas menunjukkan nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,268, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,869. Artinya bahwa semua nilai sig $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

5. Uji Analisis Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	7.015	2.222		3.157	.002
1	LINGKUNGAN KERJA (X1)	.384	.103	.430	3.746	.000
	DISIPLIN KERJA (X2)	.351	.102	.394	3.430	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: Output IBM SPSS, 2024

Dari table diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

Dimana : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$

$$Y = 7.015 + 0,385X_1 + 0,315X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

- Nilai konstanta yaitu 7.015 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Disiplin Kerja (X_2) bernilai 0 (konstan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 7.015.
- Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah 0,385 yang artinya setiap peningkatan 1 satuan dari variabel Lingkungan kerja, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,385.
- Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,315 yang artinya setiap peningkatan 1 satuan dari variabel Disiplin Kerja, maka Kinerja Karyawan meningkatkan sebesar 0,315.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial (sendiri – sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Uji parsial (Uji t) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n - k - 1$, dimana nilai n adalah Jumlah sampel dan k adalah Jumlah variabel independen, maka $df = 76 - 2 - 1$ yaitu sebesar 73. Dengan df adalah 73 maka t_{tabel} adalah 1,666. H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ mempunyai nilai signifikan $< 0,05$, H_0 ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ mempunyai nilai signifikan $> 0,05$. Berikut hasil uji t dengan program SPSS:

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Variabel	t_{tabel}	t_{hitung}	Nilai Signifikan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1,666	3,746	0,000	H_1 diterima
Disiplin Kerja (X_2)	1,666	3,430	0,001	H_2 diterima

sumber: Data diolah di IBM SPSS, 2024

Tabel 4.13 menunjukkan nilai coefficients diperoleh sebesar = 3.746 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,746 > 1,666$) dengan signifikan sebesar 0,000. Dimana hasil tersebut lebih kecil dari signifikan 0,05 atau $0.000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.13 menunjukkan nilai coefficients diperoleh sebesar = 3.430 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,430 > 1,666$) dengan signifikan sebesar 0,001. Dimana hasil

tersebut lebih kecil dari signifikan 0,05 atau $0.001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji f)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji F dengan tariff signifikan 5%.

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 4.14 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.755	2	210.378	54.618	.000 ^b
	Residual	281.179	73	3.852		
	Total	701.934	75			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)

Sumber: Output IMB SPSS, 2024

Dengan tingkat kesalahan 0,05 dan *degree of freedom* (df) = $n - k$, dimana n adalah Jumlah sampel sedangkan k adalah Jumlah variabel independen, maka $df = 76 - 2$ yaitu sebesar 74. Dengan df adalah 74 maka F_{tabel} adalah 3,12. Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} $54,618 > 3,12$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat presentasi variabel – variabel bebas maupun menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dalam hal ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentasi pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.588	1.963
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)				

Sumber: Output IBM SPSS, 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi R^2 diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,599. Besarnya angka koefisien determinasi R^2 0,599 atau sama dengan 59,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 59,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 59,9\% = 40,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

B. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan yang bekerja pada PDAM Kota Palopo, dengan objek penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada para karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Palopo secara parsial maupun simultan. Penjelasan penelitian ini akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo. Dengan demikian, H_1 diterima pada rumusan hipotesis pengaruh lingkungan kerja (X_1) kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa dengan tingginya kualitas lingkungan kerja yang dimiliki PDAM Kota Palopo maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PDAM Kota Palopo tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akmal Al Kafi dan Aden Prawiro Sudarso sesuai hasil uji t dimana hasil penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil penelitian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < \text{Sig.}^1$ Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yahya dan Rahma Andini Syamsuddin

¹ Akmal Al afi and Aden Pawiro Sudarso, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan." Jurnal Manajemen dan Akuntansi, no. 2 (Januari 2023): Hal. 149 – 163.

sesuai dengan uji t dimana hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat dengan nilai sig <0,05 maka H1 diterima.²

Hal ini didukung dengan teori Hawthorne Effect yang dikemukakan oleh Elton Mayo menunjukkan bahwa perhatian terhadap aspek sosial dan psikologis dalam lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memperhatikan kebutuhan sosial dan emosional karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, cenderung melihat peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.³ Dan Menurut pendapat Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja memegang peran penting karena dapat mempengaruhi kondisi fisik dan non-fisik karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas menjadi kunci kesuksesan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya.⁴

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa pentingnya lingkungan kerja tidak dapat dipungkiri tanpa adanya lingkungan kerja yang berkualitas, karyawan akan kesulitan dalam bekerja. Semakin berkualitas lingkungan kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan, karena lingkungan kerja merupakan penunjang dalam kelancaran dalam bekerja, apabila tersedia dengan baik maka mempermudah dalam

² Yahya and Rahmi Andini Syamsuddin, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Transkom Integrasi Mandiri Tangerang Selatan." *Neraca Manajemen Ekonomi*, no. 12 (2024).

³ Loureine P. Sumual, "The Hawthorne: Tinjauan Relevansi pada Hubungan Industri dan Manusia serta Implementasi di Era Digitalisasi". *Jurnal Innovative* Volume 20, no. 2 (Oktober, 2023)

⁴ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset (2011)

melaksanakan pekerjaan dan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil analisis uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan disiplin kerja (X_2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo. Dengan demikian, H_2 diterima pada rumusan hipotesis pengaruh disiplin kerja (X_2) kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa dengan tingginya kualitas disiplin kerja yang dimiliki PDAM Kota Palopo maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PDAM Kota Palopo tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Alfian dan Rizka Wahyuni Amelia yang mana dari hasil pengujian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.⁵ Sedangkan penelitian oleh Nabila Sagitadewi Hendini dan Angga Pratama dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.⁶

Hal ini didukung dengan teori Keadilan (Equity Theory) yang dikemukakan oleh John Stacey Adams, karyawan akan termotivasi untuk

⁵ Muhammad Alfian and Rizka Wahyuni Amelia, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Pilar Engineering Jakarta Selatan." *Journal of Research and Publication Innovation*, no.1 (Januari, 2024): hal. 100 – 109.

⁶ Intan Sagitadewi Hendini and Angga Pratama, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indonesia Vapor Group di Jakarta Selatan." *Neraca Manajemen Ekonomi*, no.1 (2024).

menunjukkan perilaku kerja yang baik, termaksud kedisiplinan, apabila merasa diperlakukan secara adil dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa input yang mereka berikan, seperti waktu, tenaga, dan kedisiplinan dihargai secara setimpal, maka mereka akan mempertahankan bahkan meningkatkan kedisiplinan kerjanya. Pendapat Dessler tentang disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.⁷ Menurut Martono bahwa suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang – orang yang berada dalam naungan sebuah perusahaan karena peraturan – peraturan dihormati dan diikuti. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati – hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggungjawab memenuhi kewajibannya.⁸

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja sangatlah penting dalam menunjang kinerja karyawan. Dengan disiplin dalam kerja, karyawan akan mampu menciptakan suatu kinerja yang sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu memantau bagaimana karyawan agar selalu disiplin dari awal masuk hingga keluar (pulang) dari tempat kerja. Perusahaan tidak bisa menghasilkan output yang tinggi bila karyawan tidak disiplin. Untuk itu, dapat dikatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

⁷ Dessler, Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources, Jilid 2, (Prenhalindo: Jakarta, 2013).

⁸ Toto Tasmara, Membudayakan Etos Kerja Islami (Jakarta: Gema Insani Press, 2004), 88.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang signifikan secara simultan. Dengan demikian H_3 diterima pada rumusan hipotesis lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa dengan tingginya kualitas lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dimiliki PDAM Kota Palopo maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo tersebut.

Adapun nilai koefisien determinasi yang diperoleh yaitu sebesar 0,599 artinya kemampuan variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 59,9% sedangkan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini. Selain lingkungan kerja dan disiplin kerja, faktor – faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kompetensi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan melalui pembuktian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Palopo, adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama (H_1) pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PDAM Kota Palopo.
2. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua (H_2) pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PDAM Kota Palopo.
3. Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama – sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PDAM Kota Palopo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan kualitas perusahaan dengan meningkatkan perhatian mengenai kebutuhan karyawan yang masih perlu ditingkatkan terkait lingkungan kerja dan memberikan arahan kepada karyawan mengenai disiplin kerja agar kegiatan di dalam

perusahaan semakin berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Bagi para karyawan, khususnya karyawan PDAM Kota Palopo agar terus mempertahankan prestasi dan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan agar meningkatkan hasil kinerja menjadi semakin baik.
3. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat membuka wawasan dan informasi baru khususnya dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, dengan mengkaji ulang pengaruhnya terhadap lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan indikator lainnya guna memberikan gambaran yang lebih baik dan akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Pekan Baru: Zanafa Publishing, 2021).
- Amalia, Intan, Sri Maria, Herlina Herlina, T Zaenudin, and Finny Redjeki, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Inti Medika Sarana Bandung', *Mandiri Economics Journal (Maeconomics)*, 1.1 (2024), 1–11 <<http://ejurnal.politeknikpratama.ac.id>>
- Rifuddin, B., & DwiYanti, A. (2018). Pengaruh asset liability management terhadap kinerja bank (studi komparatif pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. dan PT. Bank BRI Syariah). *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 1.
- Dari, Wulan, Rizki Hamdani, and Arif Pratama Marpaung, 'Faktor Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus', *Towards Economic Recovery by Accelerating Human Capital and Digital Tranformation*, 2021, 291 <<http://journal.perbanas.id>>
- Fiannisa, Muharani, Bahril Datuk, and Muis Fauzi Rambe, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi', *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7.1 (2024), 47 <<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>>
- Firjatullah, Jodie, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati, 'Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja , Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Bisnis, Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan*, 2.1 (2023), 1–10 <<https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i3.426>>
- Fasiha, F. (2016). Ekonomi Dan Bisnis Islam dari Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Hafsyah, Rodiyah, Gracia Amanda Mutiara Sitompul, Indi Rani, Muhammad Reza, and Ikhah Malikah, 'Pengaruh Dampak Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prima Asia Satya', *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2.3 (2024), 95 <<http://jurnal.kolibi.co.id/index.php/neraca>>
- Hanafi, Abdul, and Zulkifli, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', 7.2 (2018), 406
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS*, Edisi 8 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016)
- , *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS*, Edisi 8

- (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016)
- , *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS*, Edisi 7 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013)
- , *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS*, Edisi 8 (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016)
- Lestary, Lyta, and Harmon, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3.2 (2017), 97 <<http://jurnal.polban.ac.id>>
- Machali, Imam, *Metode Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021)
- , *Metode Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021)
- , *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021)
- Makkasau, Sahandra, ‘Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Al-Amwal : Journal Of Islamic Economic Law*, 2021, 1–8 <ejournal.iainpalopo.ac.id>
- Muh Rasbi, ‘Determinants of Employee Performance at the Regional Financial and Asset Management Agency for the City of Palopo’, *Journal of Islamic Management and Bussiness*, 6.1, 34–42 <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/Management_Bussiness>
- Oktavia, Reffi, and Jhon Fernos, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang’, *Jurnal Economina*, 2.4 (2023), 994–1005 <<http://ejournal.45mataram.ac.id>>
- R.Supomo, and Eti Nurhayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yrama Widya, 2018)
- Ramadhan, Syauqi Adnan, and Abdul Azis, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Lentera Indonesia’, *Journal Of Research and Publication Innovation*, 2.1 (2024), 1146–55 <<https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>>
- Saputra, Dio, and Jhon Fernos, ‘Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang’, *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2.2 (2023), 62–74

<<http://ejurnal.politeknikpratama.ac.id>>

Sendy Alvian, and Dian Ayu Liana Dewi, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 2 KRAGAN', *Jurnal Of Social and Economics Research*, 5.2 (2023), 819–28
<<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>>

Sherlie, Hikmah, 'Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Benwin Indonesia', 5.1 (2020), 756

Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, and others, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021) <<http://etheses.uinsgd.ac.id>>

Sinambela, Prof. Dr. Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnia* (Bandung: Alfabeta, 2019)

Supriyadi, Edy, *SPSS + Amos* (Jakarta: In Media, 2014)

T, Yantika Y Herlambang, and Rozzaid Y, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)', *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4.2 (2018), 177

Yasir, J. R., Syaukat, Y., & Ekayani, M. (2016). Analisis Manajemen Kelembagaan untuk Penerapan Mekanisme Pembayaran Jasa Lingkungan Air Bersih di Hulu DAS Latuppa Kota Palopo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(1), 22-29.



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA PALOPO”**

I. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin : Perempuan/Laki – Laki
Divisi :
Usia : < 25 Tahun
26 – 35 Tahun
36 – 45 Tahun
46 – 55 Tahun
> 56 Tahun
Lama Bekerja : < 1 Tahun
2 – 5 Tahun
6 – 10 Tahun
> 10 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Bacalah setiap butir pertanyaan dan alternatif jawaban dengan baik
- b. Isilah semua butir pertanyaan dan Jangan sampai ada yang terlewatkan
- c. Pilihlah alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat dan keadaan anda.
- d. Alternatif jawaban :
Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai Skor 1
Tidak Setuju (TS) : Nilai Skor 2
Setuju (S) : Nilai Skor 3
Sangat Setuju (SS) : Nilai Skor 4

III. PERTANYAAN UNTUK RESPONDEN

(Frekuensi jawaban responden)

X_1 = Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Suasana tempat kerja saya dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	2	1	61	12
2	Suasana kerja antar saya dan karyawan lain baik	0	1	59	16
3	Komunikasi saya dengan karyawan lain berjalan dengan baik	0	4	58	14
4	Saya aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	0	0	58	18
5	Terdapat ruang gerak yang cukup ditempat kerja untuk mendukung pekerjaan saya	0	16	48	76
6	Sarana dan prasarana ditempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan saya	0	4	57	15
7	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan hasil kerja saya	0	5	59	12
8	Perusahaan melakukan pengawasan secara lebih insentif terhadap pelaksanaan pekerjaan saya	0	2	61	13
9	Setiap pelanggaran yang saya Lakukan pasti mendapatkan hukuman atau sanksi	0	3	57	16
10	Dalam setiap pengambilan keputusan hak – hak saya dihargai dengan baik	0	0	60	16
Total		2	36	578	208

X_2 = Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya hadir tepat waktu saat bekerja	1	6	52	17
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan	0	8	53	15
3	Saya menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu	0	0	60	16
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	0	1	64	11
5	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu	0	12	54	10

6	Saya menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku	0	0	61	15
7	Saya menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	0	0	62	14
8	Saya menggunakan seragaman sesuai peraturan perusahaan	0	5	42	29
9	Saya berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	0	1	64	11
10	Saya bekerja sesuai dengan target	0	3	63	10
Total		1	36	575	148

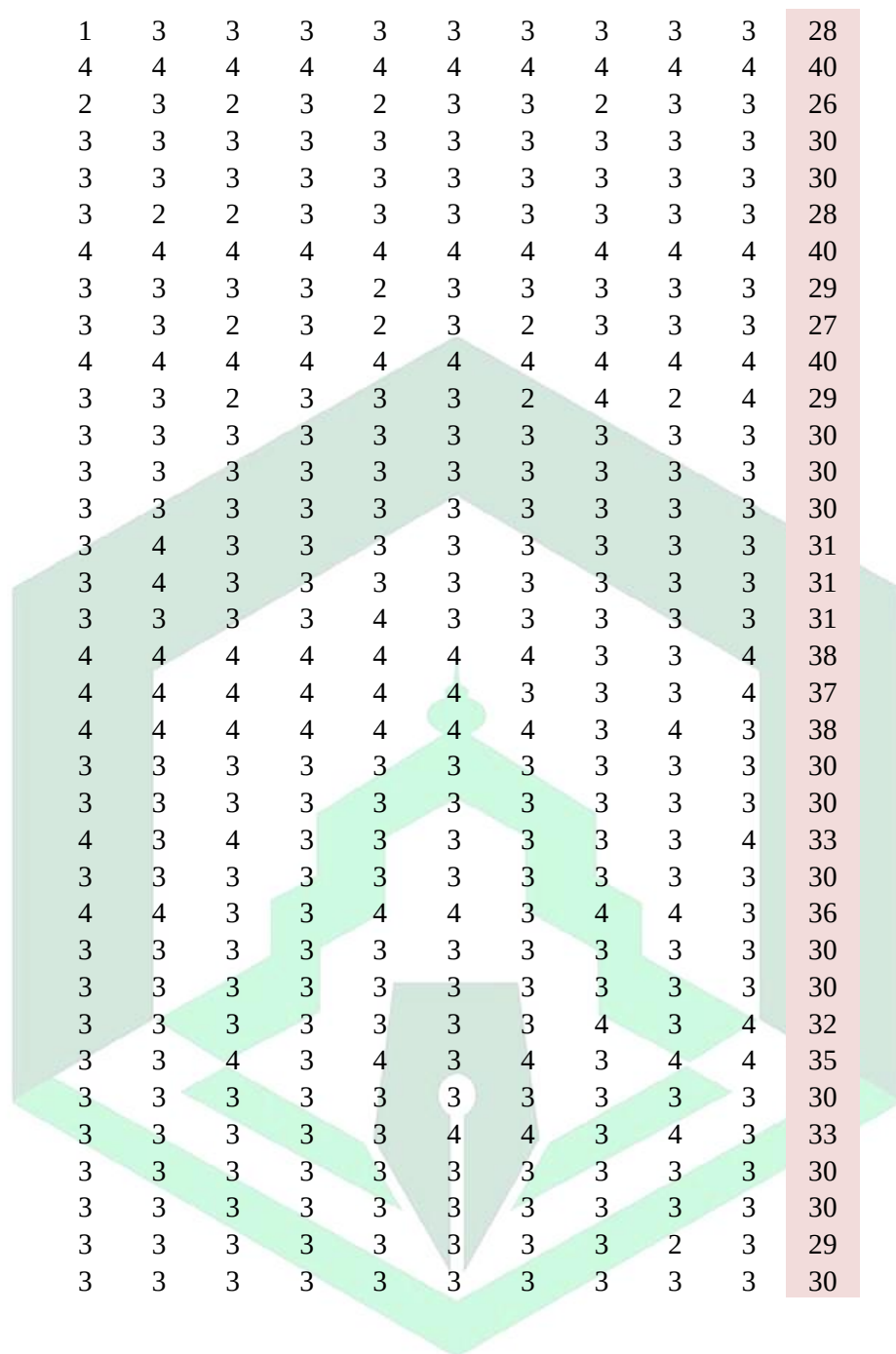
Y = Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)
1	Saya melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya	1	0	62	13
2	Sebagian besar waktu saya di perusahaan untuk bekerja	0	3	62	11
3	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan perusahaan	0	1	67	8
4	Saya sangat menjaga ketetapan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	0	2	65	9
5	Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	0	1	63	12
6	Kemampuan saya melebihi standar yang ditetapkan	0	10	60	6
7	Saya memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	0	1	64	11
8	Saya dapat memberi nilai lebih atau Manfaat bagi perusahaan saya	0	5	59	12
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tanpa perlu bantuan orang lain	12	38	21	5
10	Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri	0	5	57	14
Total		13	66	580	101

Lampiran 2 : Tabulasi Penelitian

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

[illegible]



Variabel Disiplin Kerja (X2)

4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	28
3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	29
3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30

[illegible]

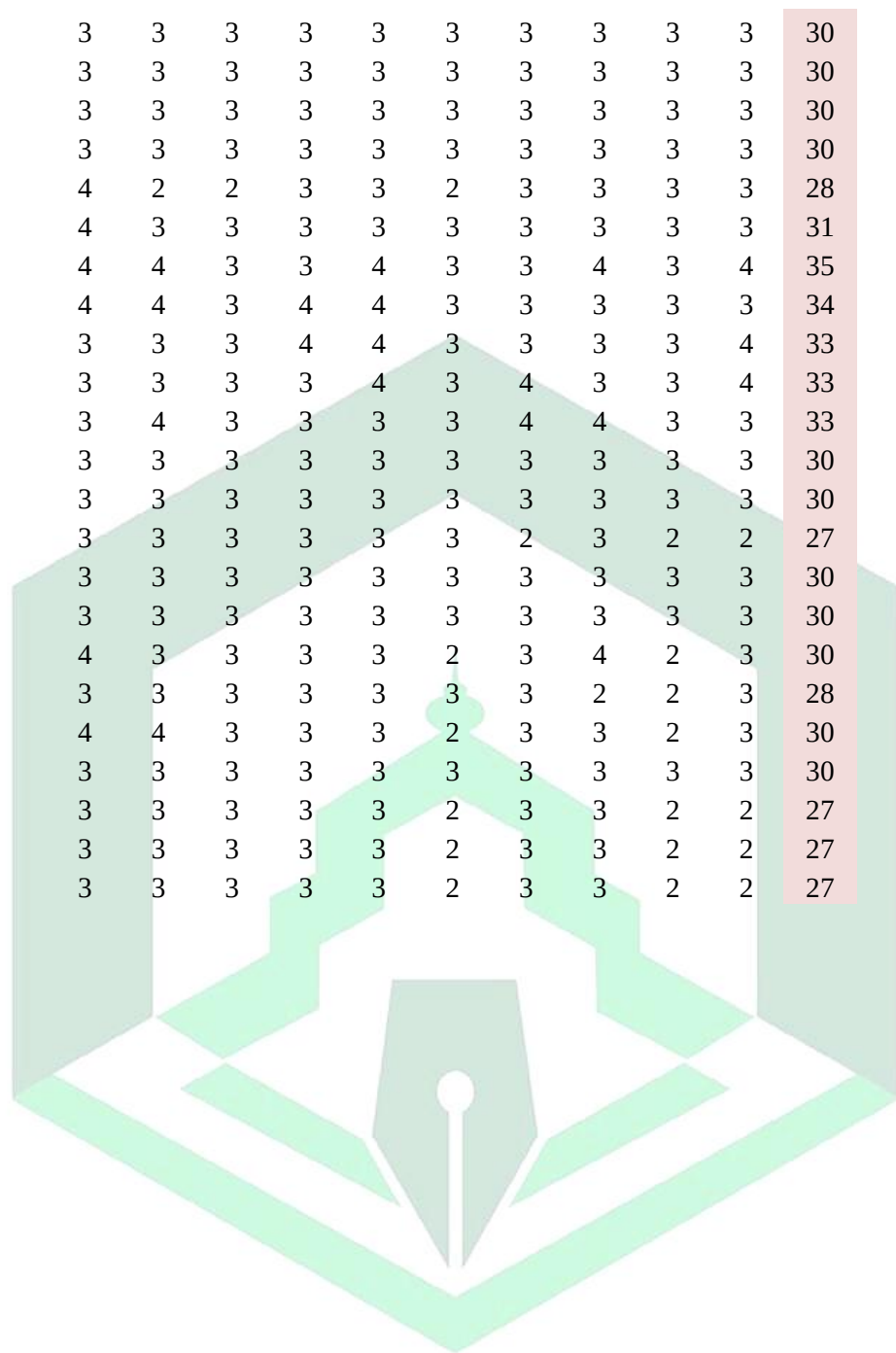
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	28
4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	30
4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34

[illegible]

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	28
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	33
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	27
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	2	3	4	2	3	30
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	27
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	27
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	27



Lampiran 3 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Lampiran 4 Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 5 Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas

A. Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL
X1.1	Pearson	1	.540*	.540*	.212	.469	.113	.662*	.469	.453	.436	.681**
	Correlation							*				
	Sig. (2-tailed)		.025	.025	.414	.058	.666	.004	.058	.068	.080	.003
X1.2	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson	.540*	1	.595*	.190	.540*	.378	.717*	-	.259	.522*	.659**
	Correlation							*	.116			
X1.3	Sig. (2-tailed)	.025		.012	.464	.025	.134	.001	.658	.315	.032	.004
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson	.540*	.595*	1	.595*	.540*	.717*	.717*	.540*	.491*	.808**	.899**
X1.4	Correlation						*	*	*			
	Sig. (2-tailed)	.025	.012		.012	.025	.001	.001	.025	.045	.000	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.5	Pearson	.212	.190	.595*	1	.540*	.378	.378	.540*	.259	.522*	.611**
	Correlation								*			
	Sig. (2-tailed)	.414	.464	.012		.025	.134	.134	.025	.315	.032	.009
X1.6	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson	.469	.540*	.540*	.540*	1	.387	.662*	.469	.265	.668**	.758**
	Correlation							*				
X1.7	Sig. (2-tailed)	.058	.025	.025	.025		.125	.004	.058	.304	.003	.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson	.113	.378	.717*	.378	.387	1	.717*	.387	.103	.648**	.651**
X1.8	Correlation			*				*				
	Sig. (2-tailed)	.666	.134	.001	.134	.125		.001	.125	.695	.005	.005
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
X1.9	Pearson	.662*	.717*	.717*	.378	.662*	.717*	1	.387	.297	.648**	.852**
	Correlation		*	*		*	*					
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.001	.134	.004	.001		.125	.248	.005	.000

X2.3	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.368	.424	1	.610*	.190	.368	.173	.101	-.063	.098	.557*
	Sig. (2-tailed)	.146	.090		.009	.466	.146	.508	.699	.810	.709	.020
X2.4	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.594*	.414	.610*	1	.773*	.594*	.062	.150	.380	.236	.781**
	Sig. (2-tailed)	.012	.098	.009		.000	.012	.812	.566	.132	.362	.000
X2.5	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.515*	.190	.190	.773*	1	.515*	.000	.000	.606*	.243	.636**
	Sig. (2-tailed)	.034	.466	.466	.000		.034	1.000	1.000	.010	.347	.006
X2.6	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.469	.368	.368	.594*	.515*	1	.469	.275	.245	.265	.694**
	Sig. (2-tailed)	.058	.146	.146	.012	.034		.058	.285	.343	.304	.002
X2.7	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	-.063	.368	.173	.062	.000	.469	1	.700*	.245	.265	.530*
	Sig. (2-tailed)	.812	.146	.508	.812	1.000	.058		.002	.343	.304	.029
X2.8	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	-.150	.258	.101	.150	.000	.275	.700*	1	.422	.436	.551*
	Sig. (2-tailed)	.566	.318	.699	.566	1.000	.285	.002		.092	.080	.022
X2.9	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.245	.090	-.063	.380	.606*	.245	.245	.422	1	.728**	.652**

Y1.4	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.522*	.367	.197	1	.637*	.436	.169	.236	.275	.408	.560*
	Sig. (2-tailed)	.032	.147	.449		.006	.080	.517	.362	.285	.104	.019
Y1.5	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.310	.307	.228	.637*	1	.297	.566*	.310	.240	.566*	.558*
	Sig. (2-tailed)	.226	.230	.379	.006		.248	.018	.226	.352	.018	.020
Y1.6	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.212	.631*	.451	.436	.297	1	.387	.540*	.515*	.662**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.414	.007	.069	.080	.248		.125	.025	.035	.004	.001
Y1.7	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.378	.000	.555*	.169	.566*	.387	1	.717*	.425	.717**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.134	1.000	.021	.517	.018	.125		.001	.089	.001	.007
Y1.8	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.595*	.519*	.835*	.236	.310	.540*	.717*	1	.737*	.717**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.012	.033	.000	.362	.226	.025	.001		.001	.001	.000
Y1.9	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.737*	.554*	.883*	.275	.240	.515*	.425	.737*	1	.546*	.866**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021	.000	.285	.352	.035	.089	.001		.023	.000
Y1.10	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.378	.435	.555*	.408	.566*	.662*	.717*	.717*	.546*	1	.798**

TOTAL	Sig. (2-tailed)	.134	.081	.021	.104	.018	.004	.001	.001	.023		.000
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	Pearson											
	Correlation	.729*	.660*	.848*	.560*	.558*	.716*	.626*	.852*	.866*	.798**	1
	n											
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.000	.019	.020	.001	.007	.000	.000	.000	
L	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Lampiran 7 : Hasil Uji Reliabilitas

A. Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

B. Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.786	10

C. Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

Lampiran 8 : Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.93624759
	Absolute	.147
Most Extreme Differences	Positive	.147
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		1.282
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN_KERJA	.416	2.404
	DISIPLIN_KERJA	.416	2.404

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

c. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
(Constant)		-1.447	1.519	-.953	.344
1	LINGKUNGAN_KERJA	.078	.070	.198	.268
	DISIPLIN_KERJA	.012	.070	.029	.869

a. Dependent Variable: ABRESID

Lampiran 9 : Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.015	2.222		3.157	.002
1 LINGKUNGAN_KERJA	.384	.103	.430	3.746	.000
DISIPLIN_KERJA	.351	.102	.394	3.430	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Lampiran 10 : Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.015	2.222		3.157	.002
1 LINGKUNGAN_KERJA	.384	.103	.430	3.746	.000
DISIPLIN_KERJA	.351	.102	.394	3.430	.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	420.755	2	210.378	54.618	.000 ^b
Residual	281.179	73	3.852		
Total	701.934	75			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA

Lampiran 11 : Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.588	1.963

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN



Lampiran 12 : SK Pembimbing dan Penguji

LAMPIRAN : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : 238 TAHUN 2024
TANGGAL : 11 JUNI 2024
TENTANG : PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

I. Nama Mahasiswa : Misna
NIM : 20 0403 0001
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

II. Judul Skripsi : **Pengaruh Tarif Air dan Distribusi Air terhadap Kepuasan Pelanggan pada PDAM Tirta Mangkulu.**

III. Dosen Pembimbing dan Penguji :

Ketua Sidang : Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
Sekretaris : Dr. Fasiha, M.E.I.
Pembimbing : Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.
Penguji Utama (I) : Hendra Safri, S.E., M.M.
Pembantu Penguji (II) : Mursyid, S.Pd., M.M.



Lampiran 13 :Hasil Uji Turnitin

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA PALOPO

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	palopokota.go.id	3%
	Internet Source	
2	repository.iainpalopo.ac.id	2%
	Internet Source	
3	jurnal.portalpublikasi.id	1%
	Internet Source	
4	ejournal.iainpalopo.ac.id	1%
	Internet Source	
5	journal.arimbi.or.id	1%
	Internet Source	
6	eprints.walisongo.ac.id	1%
	Internet Source	
7	idm.or.id	1%
	Internet Source	
8	repository.umpalopo.ac.id	1%
	Internet Source	

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

Lampiran 14 : Halaman Persetujuan Tim Penguji

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Palopo” yang ditulis oleh Misna NIM 2004030001, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Rabu tanggal 5 Maret 2025 bertepatan dengan 5 Ramadhan 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. (.....)
Ketua Sidang/Penguji
2. Ilham, S.Ag., M.A. (.....)
Sekretaris Sidang/Penguji
3. Hendra Safri, S.E., M.M. (.....)
Penguji I
4. Mursyid, S.Pd., M.M. (.....)
Penguji II
5. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc. (.....)
Pembimbing

Lampiran 15 : Nota Dinas Pembimbing

Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp. :

Hal : Skripsi a.n Misna

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Misna
NIM : 2004030001
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Palopo

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian munaqasyah. Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Palopo, 16 April 2025

Dosen Pembimbing



Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.
NIP.198802102018012001

Lampiran 16 : Nota Dinas Penguji

Hendra Safri, S.E., M.M.
Mursyid, S.Pd., M.M.
Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp. : -

Hal : Skripsi a.n. Misna

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

di-

Palopo

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Misna
NIM : 2004030001
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Palopo

Maka naskah skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

1. Hendra Safri, S.E., M.M.
Penguji I
2. Mursyid, S.Pd., M.M.
Penguji II
3. Nur Ariani Aqidah, S.E., M.Sc.
Pembimbing

(.....)
(.....)
(.....)

Lampiran 17 : Surat Izin Meneliti



**PERUSAHAAN UMUM DAERAH
TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO**
Jalan Pongsimpin Kelurahan Murante Kecamatan Mungkajang Kota Palopo
Telp. (0471)325981 Fax. (0471)3310055
e-mail : perumdatmpalopo@gmail.com | Website : www.perumdatmpalopo.co.id



Palopo, 02 Desember 2024

Nomor : 953/ADM/PERUMDATM/PLP/XII/2024
Lamp. : -
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth :

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Palopo**

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo Nomor : B47/In.19/FEBI/HM.01/10/2024, Tanggal: 15 Oktober 2024, Perihal : Permohonan Surat Izin Penelitian maka dengan ini disampaikan bahwa kami menyetujui :

Nama : Misna
NIM : 2004030001
Jurusan : Manajemen Bisnis Islam

Untuk melakukan penelitian di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo dengan ketentuan mematuhi seluruh aturan yang berlaku dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka hasil penelitian tersebut wajib diberikan 1 (satu) rangkap ke Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Direktur Utama,

M. Tawakkal

Tembusan :

1. Kepala Satuan Pengawas Internal;
2. Asisten Manager Personalia;
3. Peringgal.

RIWAYAT HIDUP



Misna, lahir di Duri pada tanggal 23 November 2002. Penulis merupakan anak kedua dari lima bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Samal dan ibu Tia. Saat ini, penulis bertempat tinggal di Jl. Andi Bintang Kec. Sendana Kota Palopo. Pendidikan sekolah dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 37 Mawa, sekolah menengah pertama (SMP) diselesaikan pada tahun 2017 di SMPN 6 Palopo, dan sekolah menengah atas (SMA) diselesaikan pada tahun 2020 di SMAN 1 Palopo. Setelah lulus SMA pada tahun tersebut penulis melanjutkan pendidikan pada bidang yang di tekuni yaitu program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulis melaksanakan magang di Kantor PDAM Kota Palopo tahun 2023. Pengalaman organisasi yaitu Anggota Pramuka SDN 37 Mawa pada tahun 2011 – 2013 dan Anggota Rohis SMAN 1 Palopo pada tahun 2017 – 2020.

Kontak Person Penulis: 2001950128@iainpalopo.ac.id