

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PDAM TIRTA KAMPAR

Herni Chania¹⁾, Marnis²⁾, Arwinence Pramadewi²

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email: hernichania827@gmail.com

The Influence Of Work Environment And Compensation On Employee Performance Through Work Discipline As An Intervening Variable In Pdam Tirta Kampar

ABSTRACT

This study aims to see the effect of the work environment and compensation on employee performance through work discipline as an intervening variable at the regional drinking water company Tirta Kampar. The population in this study were all employees in 2021 as many as 111 people. The number of samples in this study was carried out by means of a saturated sampling technique (census), which made all members of the population a sample, so that the number of samples that became the object of this study were 111 employees. The data analysis method used is path analysis using the SPSS 26 program. The results of the study found that the work environment and compensation had a significant effect on employee work discipline. Then the work environment, compensation and work discipline have a significant effect on employee performance. Furthermore, the work environment and compensation have a significant effect on employee performance through work discipline. As much as 88.1% of the research model can be explained by the variables used in the study.

Keywords: Work Environment, Compensation, Work Discipline and Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar merupakan perusahaan daerah yang bergerak dibidang pengadaan air bersih yang sesuai dengan nilai-nilai atau syarat-syarat kesehatan dan bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat atau penduduk yaitu dengan cara menyalurkan air bersih ke rumah penduduk, tempat usaha, perkantoran, dan fasilitas umum yang

membutuhkan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari untuk memajukan fungsi sosial. Salah satu tujuan PDAM Tirta Kampar adalah turut serta dalam melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional pada umumnya, dengan cara menyediakan air bersih yang sehat, dan memenuhi persyaratan kesehatan bagi masyarakat sekaligus merupakan wujud pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat. Arti penting pelayanan bagi PDAM Tirta

Kampar yaitu untuk memberikan suatu kepuasan yang menyenangkan bagi pelanggan serta apabila pelayanan perusahaan tersebut bagus, maka secara otomatis pelanggan PDAM Tirta Kampar akan bertambah dan citra perusahaan akan meningkat di mata masyarakat, sehingga PDAM Tirta Kampar bisa berkontribusi bagi pendapatan daerah kabupaten Kampar.

Melihat banyaknya tenaga kerja di dalam perusahaan, maka perusahaan berupaya memberdayakan potensi karyawannya guna untuk mencapai tenaga kerja yang optimal. Kinerja yang dicapai karyawan dengan optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap perusahaan. Tanpa memperhatikan tenaga kerja karyawan, perusahaan akan mengalami penurunan kinerja.

Dari hasil penilaian, diketahui bahwa presentase hasil penilaian kinerja karyawan PDAM Tirta Kampar belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hasil penilaian belum mencapai angka 91 hingga 100%. Presentase hasil kinerjanya cenderung menurun dari tahun 2018-2020 sehingga perlu adanya peningkatan kinerja mencapai predikat sangat baik.

Masalah mengenai kinerja sangatlah jelas dapat dijelaskan oleh sikap disiplin kerja yang masih kurang. Hal tersebut karena kurang patuhnya pegawai terhadap sistem pengendalian intern yang dibangun. Ketepatan waktu pegawai untuk masuk kantor yang masih tidak sesuai jam kantor (sering terlambat) hingga waktu istirahat terlalu panjang sehingga dapat dikatakan pegawai masih kurang disiplin serta jam pulang tidak sesuai dengan yang telah

ditetapkan oleh kantor. Tidak hanya itu, pada waktu jam-jam pekerjaan yang menumpuk terkadang pegawai hanya aktif dalam sosial media sehingga pekerjaan tidak mampu terselesaikan sesuai dengan target.

Fenomena lain yang ditemukan pada PDAM Kampar berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan masih kurang maksimal bagi karyawan, dimana lampu yang tersedia tidak menerangi secara maksimal ruangan kerja karyawan. Selanjutnya untuk ventilasi udara masih kurang optimal, perlu ada penambahan ventilasi udara. Selanjutnya untuk warna ruangan sudah cukup terang, sehingga karyawan merasa nyaman. Sedangkan untuk suara masih terdengar suara mesin yang beroperasi di dekat kantor yang membuat ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja. Sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik yaitu terdapat hubungan yang cukup harmonis. Hal ini dikarenakan tingkat kedekatan karyawan tersebut dengan atasannya. Maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Kampar.

Kemudian fenomena yang berkaitan kompensasi adalah bahwa setiap karyawan pemberian gajinya tidak sesuai tanggal, terkadang pemberian gaji di awal bulan dan terkadang di akhir bulan. Hal ini tentu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Karena PDAM Tirta Kampar tersebut belum memberikan kompensasi yang stabil. Hal lainnya juga menyangkut fasilitas yang disediakan perusahaan masih kurang, contohnya kertas print yang habis pada saat dibutuhkan untuk mencetak laporan. Kemudian pemberi insentif di perusahaan juga

mengalami penurunan di tahun 2019 dibandingkan tahun 2018.

Dari uraian-uraian diatas, maka dapat dibuat rumusan penelitian ini sebagai berikut: 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan? 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan? 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 5) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 6) Apakah lingkungan kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 7) Apakah kompensasi melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan? 2) Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada karyawan? 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan? 4) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan? 5) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? 6) Pengaruh lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada? 7) Pengaruh kompensasi melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja

Istilah kinerja merupakan kutipan dari bahas Inggris, yakni performance yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau

menampilkan. Menurut Fattah (2011) kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pengertian kinerja di sini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau knowledge, attitude, skill motivation untuk menghasilkan suatu tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) efisiensi, dan 4) efektifitas.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2019) mengartikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Latainer dalam Sutrisno (2019) mengartikan "disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku".

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018), indikator kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut: 1) tujuan dan kemampuan, 2) keteladanan pimpinan, 3) keadilan, 4) pengawasan melekat, 5) sanksi hukuman, 6) ketegasan, dan 7) hubungan kemanusiaan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2015) kompensasi adalah semua ansur bayaran yang diterima oleh seseorang termasuk gaji pokok, bonus dan tunjangan lainnya. Kompensasi

adalah istilah yang menggambarkan suatu bentuk ganti rugi, kompensasi dapat merujuk pada ganti rugi barang, mencari kepuasan dalam suatu bidang untuk memperoleh keseimbangan dari kekecewaan dalam bidang lain. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seorang karyawan untuk bekerja.

Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: 1) gaji, 2) upah, 3) insentif, 4) asuransi, dan 5) tunjangan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2014) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

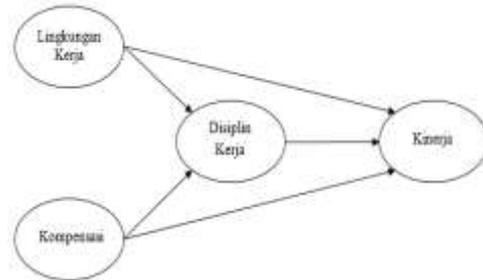
Adapun indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut: 1) pencahayaan, 2) warna, 3) suara, 4) udara, dan hubungan sesama karyawan. (Afandi, 2018:720)

Kerangka Penelitian

Dari uraian pemikiran tersebut di atas, dapat diperjelas melalui variabel pengaruh variabel pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi dan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja,

secara skematis digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Sulthon, A (2013); Pratiwi (2018) dan Putri (2019)

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Disiplin Kerja

Lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam membentuk pegawai agar disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hubungan Kompensasi Dengan Disiplin Kerja

Salah satu upaya yang dapat ditempuh organisasi untuk mencapai tujuannya adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen disiplin yang tinggi pada organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja diperusahaan terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik, yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugas. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada perusahaan. Semakin tinggi kompensasi, semakin loyal pula kinerja karyawan. Walaupun tidak selamanya kompensasi menjadi hal utama, namun tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi juga merupakan hal penting. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan, terutama di perusahaan yang padat karya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Disiplin adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan pemerintahan, serta menaati semua peraturan yang berlaku. Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja, disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap pemerintahan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan

keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₅ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Karyawan yang sudah merasa nyaman maka ketika diberikan peraturan untuk menjalankan kedisiplinan yang berlangsung secara terus menerus akan membawa kinerja karyawan pada tahap terbina dengan baik. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₆ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau imbalan yang berwujud uang dalam bentuk tertentu yang di dalamnya termasuk tunjangan-tunjangan maupun atas

kemungkinan pemotongan yang dikenakan kepadanya di mana telah disesuaikan atas tingkat kemampuan dan tanggung jawab maupun kemampuan resiko yang dihadapi dalam melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Dalam pemberian kompensasi apabila sistem kompensasi kepada karyawan diterapkan dengan baik, maka hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan. Di sisi lain, kedisiplinan yang terbentuk dari pembiasaan-pembiasaan perusahaan pada perilaku karyawan yang salah satunya menjadi mudah melaksanakan kedisiplinan karena adanya kompensasi yang setimpal atas kerjanya, juga memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H₇ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012). Populasi Dalam penelitian ini adalah karyawan di PDAM Tirta Kampar tahun 2021 sebanyak 111 orang. Menurut Sugiono (2012) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, metode melakukan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara teknik sampling jenuh (sensus), yaitu

menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel (Arikunto, 2010). Sehingga jumlah sampel yang menjadi objek penelitian ini sebanyak 111 orang karyawan.

Teknis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah suatu teknis untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga tidak langsung.

Tujuan digunakan analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X (variabel eksogen) dan untuk mengetahui antara variabel X itu sendiri. Selain itu, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel lainnya sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan SPSS untuk mengelola data. Adapun model analisis jalur dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_{y_1x_1}X_1 + \beta_{y_1x_2}X_2 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_{y_2x_1}X_1 + \beta_{y_2x_2}X_2 + \beta_{y_2y_1}Y_1 + e_2$$

Keterangan :

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Kompensasi

Y_1 : Disiplin Kerja

Y_2 : Kinerja Karyawan

β : koefisien jalur

e : standar *Error*

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden dan Variabel Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang dilakukan secara

langsung kepada responden. Namun tidak semua responden bersedia langsung untuk mengisi kuesioner yang dibagikan disebabkan karena kesibukan dari responden dan mereka meminta agar kuesioner untuk ditinggal. Pada saat pengumpulan, tidak semua kuesioner kembali karena berbagai alasan, seperti yang bersangkutan tidak berada ditempat saat peneliti mengumpulkan kuesioner, kuesioner hilang dan tidak bersedia untuk menjadi responden. Dan dari 111 kuesioner yang disebar, sebanyak 102 kuesioner (92%) dikembalikan, sedangkan sisanya 9 kuesioner (8%) tidak dikembalikan. Dari 102 kuesioner yang dikembalikan, sebanyak 6 kuesioner (5%) tidak dapat dianalisis karena kuesioner rusak atau tidak diisi lengkap oleh responden. Oleh karena itu maka jumlah sampel akhir dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang (86%).

Dari hasil data yang diperoleh diketahui bahwa pada umumnya karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar adalah laki-laki dengan persentase 63,5%. Kemudian berdasarkan tingkat umur diketahui mayoritas karyawan berpendidikan S1 dengan jumlah 59,4%. Berdasarkan usia, diketahui umumnya karyawan berusia 31-40 tahun dengan jumlah 44,8%. Sedangkan berdasarkan masa kerja sebagian besar karyawan bekerja sudah selama 11-20 tahun yaitu sebanyak 37,5%.

Kemudian deskripsi variabel penelitian, diperoleh tanggapan karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar dinilai masih kurang baik. Kemudian

untuk kompensasi yang diberikan Perusahaan sudah dinilai baik oleh karyawan. Selanjutnya tingkat disiplin kerja karyawan dinilai masih kurang baik. Serta pimpinan menilai bahwa kinerja karyawan juga masih kurang baik.

Uji Instrumen

Hasil pengujian mendapatkan nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $> 0,201$. Kemudian hasil pengujian reliabilitas mendapatkan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Model jalur yang baik adalah memiliki residual data yang normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Dari pengujian yang dilakukan didapatkan nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* pada kedua model jalur sebesar 0,066 dan 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan model jalur memenuhi asumsi normalitas.

Disamping model memiliki residual yang normal, model yang baik juga harus bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas bisa dilihat berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*. Dari pengujian yang dilakukan diperoleh nilai *variance inflation factor* (VIF) seluruh variabel < 10 dan *tolerance* $> 0,10$. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model jalur.

Kemudian syarat model yang baik yang terakhir adalah tidak

terdapat heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dalam model yaitu dengan melakukan uji *glejser*. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui seluruh variabel pada masing-masing model tidak signifikan terhadap *absolute residual* (0,184; 0,506; 0,435; 0,288 dan 0,053 $> 0,05$). Dapat diartikan bahwa model jalur bebas dari gejala heterokedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian struktur pertama dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Diperoleh hasil pengujian secara simultan (uji F) struktur pertama sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Simultan (Uji F) Struktur Pertama

ANOVA ^a		
Model		Sig.
1	Regression	61.372
	Residual	
	Total	

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2022

Dari Tabel 1 diperoleh nilai F hitung sebesar 61,372 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai F tabel pada alpha 5% sebesar 3,094. Dengan demikian diketahui bahwa F hitung (61,372) $>$ F tabel (3,094) atau Sig. (0,000) $<$ alpha (0,05). Artinya adalah bahwa lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan disiplin kerja.

Kemudian hasil pengujian secara parsial (uji t) struktur pertama dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktur Pertama

Model	Coefficients ^a		
	Std. Coef Beta	t	Sig.
1 (Constant)		1.761	.082
Lingkungan Kerja	.367	4.126	.000
Kompensasi	.464	5.222	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
R² = 0,569

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,569} = 0,657$$

Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2022

Dari Tabel 2 dapat diketahui persamaan struktur pertama sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,367 X_1 + 0,464 X_2 + 0,657 e_1$$

Kemudian dari Tabel 2 juga diperoleh hasil pengujian secara parsial dengan melihat nilai t hitung. Sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) sebesar 1,986. Dengan demikian maka diperoleh keputusan sebagai berikut:

- Lingkungan kerja. Diperoleh nilai t hitung (4,126) > t tabel (1,986) atau Sig. (0,000) < alpha (0,05). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- Kompensasi. Diperoleh nilai t hitung (5,222) > t tabel (1,986) atau Sig. (0,000) < alpha (0,05). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) struktur pertama sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji R² Struktur Pertama

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.560	3.42702

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2022

Dari Tabel 3 diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,569. Artinya adalah bahwa sebesar 56,9% variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi.

Kemudian hasil pengujian struktur kedua dilakukan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian secara simultan (uji F) struktur kedua sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F) Struktur Kedua

Model	ANOVA ^a	
	F	Sig.
1 Regression	79.964	.000 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2022

Dari Tabel 4 diperoleh nilai F hitung sebesar 79,964 dengan signifikansi 0,000. Diperoleh nilai F tabel pada alpha 5% sebesar 2,704. Dengan demikian diketahui bahwa F hitung (79,964) > F tabel (2,704) atau Sig. (0,000) < alpha (0,05). Artinya adalah bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan kinerja karyawan.

Kemudian hasil pengujian secara parsial (uji t) struktur kedua sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t) Struktur Kedua

Model	Coefficients ^a		
	Std. Coef Beta	t	Sig.
1 (Constant)		.062	.951
Lingkungan Kerja	.187	2.398	.018
Kompensasi	.181	2.224	.029
Disiplin Kerja	.570	6.818	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
R² = 0,723

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,723} = 0,526$$

Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2022

Dari Tabel 5 dapat diketahui persamaan struktur pertama sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,187 X_1 + 0,181 X_2 + 0,570 Y_1 + 0,526 e_2$$

Kemudian dari Tabel 5 juga diperoleh hasil pengujian secara parsial dengan melihat nilai t hitung. Sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) sebesar 1,986. Dengan demikian maka diperoleh keputusan sebagai berikut:

- Lingkungan kerja. Diperoleh nilai t hitung (2,398) > t tabel (1,986) atau Sig. (0,018) < alpha (0,05). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Kompensasi. Diperoleh nilai t hitung (2,224) > t tabel (1,986) atau Sig. (0,029) < alpha (0,05). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Kompensasi. Diperoleh nilai t hitung (6,818) > t tabel (1,986) atau Sig. (0,000) < alpha (0,05). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) struktur kedua sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji R^2 Struktur Kedua Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 ^a	.723	.714	1.67237

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2022

Dari Tabel 6 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,723. Artinya adalah bahwa sebesar 72,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dari kedua model struktur diatas, maka dapat diketahui pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung
1	LK → DK	0,367	
2	KOM → DK	0,464	
3	LK → KIN	0,187	$0,367 \times 0,570 = 0,209$
4	KOM → KIN	0,181	$0,464 \times 0,570 = 0,264$
5	DK → KIN	0,570	

Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2022

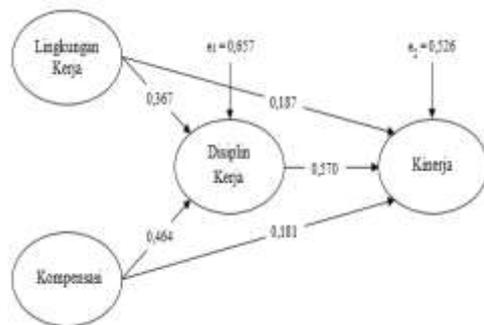
Dari hasil perhitungan diatas, maka dapat diperoleh hasil pengujian tidak langsung sebagai berikut:

- Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,187 dengan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 0,209. Dengan demikian maka diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (0,209) lebih besar dari pengaruh langsung (0,187). Artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.
- Kompensasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Diperoleh

nilai pengaruh langsung sebesar 0,181 dengan pengaruh tidak langsung melalui disiplin kerja sebesar 0,264. Dengan demikian maka diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (0,264) lebih besar dari pengaruh langsung (0,181). Artinya adalah bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Dari penelitian yang dilakukan, dapat dibuat diagram model struktural sebagai berikut:

Gambar 2 Diagram Hasil Model Penelitian



Sumber: Hasil Olahan Penelitian, 2022

Koefisien Determinasi Model

Hasil determinasi model dapat dilihat sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ Model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,569) (1 - 0,723) \\
 &= 1 - (0,431) (0,277) \\
 &= 1 - 0,119 \\
 &= 0,881 \text{ atau } 88,1\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan determinasi model sebesar 0,881 atau 88,1%. Artinya adalah bahwa sebesar 88,1% model penelitian mampu dijelaskan oleh variabel yang digunakan dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 11,9% dipengaruhi variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar dinilai masih kurang baik. Hal ini dilihat dari warna dinding pada ruangan kerja kurang mendukung keadaan pikiran dalam bekerja, kondisi udara di tempat kerja kurang memberikan kenyamanan dalam bekerja serta hubungan dengan sesama rekan kerja yang juga kurang harmonis. Kemudian dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Pratiwi (2018) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi CV Aneka Ilmu Sayung Kabupaten Demak.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi yang diberikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar kepada karyawan dinilai sudah baik. Pada tahun 2021, kompensasi yang diterima oleh karyawan sebesar Rp. 2.700.000 dengan insentif Rp. 1.500.000. Walaupun terkadang pemberi gaji tidak sesuai tanggal, tapi tetap dibayarkan pada bulan tersebut dan itu masih bisa ditolerir oleh karyawan. Kemudian dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa

kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratih Pratiwi (2018) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan bagian produksi CV Aneka Ilmu Sayung Kabupaten Demak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar dinilai masih kurang baik. Hal ini dilihat dari warna dinding pada ruangan kerja kurang mendukung keadaan pikiran dalam bekerja, kondisi udara di tempat kerja kurang memberikan kenyamanan dalam bekerja serta hubungan dengan sesama rekan kerja yang juga kurang harmonis. Kemudian dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada, Surabaya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kompensasi yang diberikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar kepada karyawan dinilai sudah baik. Pada tahun 2020, kompensasi yang diterima oleh karyawan sebesar Rp. 2.700.000 dengan insentif Rp.

1.500.000. Walaupun terkadang pemberi gaji tidak sesuai tanggal, tapi tetap dibayarkan pada bulan tersebut dan itu masih bisa ditolerir oleh karyawan. Kemudian dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gede Kresnayana Pramana (2017) dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Jimbaran.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar dinilai kurang dapat mempertahankan perilaku yang positif sebagai panutan, aturan yang dibuat terkadang terkesan pilih kasih, pimpinan tidak secara langsung mengawasi perilaku dan gairah kerja, pemimpin tidak tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran serta karyawan kurang dididik agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada. Kemudian dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada, Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elok Mahmud Putri (2019) dengan hasil bahwa disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gatra Mapan.

Satrohadiwirjo dalam Putri (2019) menyebtkan adanya korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang. Lingkungan kerja yang baik di suatu perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan antar karyawan diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasakan adanya kepuasan kerja sehingga dengan terciptanya lingkungan ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga tercipta kedisiplinan bekerja di perusahaan itu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja

Dari pengujian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Sulthon A (2013) dengan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif kompensasi

terhadap kinerja melalui peningkatan disiplin kerja pada karyawan bagian produksi PT. Gentong Gotri Semarang.

Dalam pemberian kompensasi apabila sistem kompensasi kepada karyawan diterapkan dengan baik, maka hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan. Di sisi lain, kedisiplinan yang terbentuk dari pembiasaan-pembiasaan perusahaan pada perilaku karyawan yang salah satunya menjadi mudah melaksanakan kedisiplinan karena adanya kompensasi yang setimpal atas kerjanya, juga memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kompensasi yang baik, maka ia akan menjadi semangat dalam bekerja dan tentu saja ia akan berdisiplin diri pada tanggung jawabnya untuk dapat membuatnya menghasilkan kinerja terbaik. Sesungguhnya kompensasi ini adalah sebuah faktor penyemangat karyawan supaya meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu (Ferawati, 2018).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada BAB sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
7. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. PDAM Tirta Kampar perlu untuk melakukan perawatan tempat kerja seperti melakukan pengecatan ulang dinding pada ruangan kerja, pemasangan *exhaust fan* atau *air conditioner* untuk sirkulasi udara pada ruangan yang dirasakan panas atau pengap serta meningkatkan keakraban antar sesama karyawan dengan cara mengadakan kajian rutin atau *outbond* bersama secara berkala.
2. Walaupun PDAM Tirta Kampar memberikan kompensasi yang dapat memuaskan karyawan, perusahaan juga mesti untuk membayarkannya tepat waktu. Berdasarkan Undang-Undang, pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja tersebut. Disamping itu juga keterlambatan pembayaran kompensasi juga dapat menurunkan kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan yang

tentunya dapat merugikan perusahaan.

3. Perlu adanya penelitian lanjutan untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan kinerja karyawan PDAM Tirta Kampar dengan metode dan alat analisis yang berbeda. Disamping itu juga penting untuk membuat angket terbuka agar peneliti mendapatkan argument langsung dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Gede Kresnayana Pramana, I Nyoman Sudharma. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi universitas Udayana (Unud).
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media, Yogyakarta.
- Apfia Ferawati. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. AGORA Vol.5, No.1. Diakses 13 Januari 2022.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elok Mahmud Putri. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT. Gatra*

- Mapan*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Fattah, Nanag. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke- 23)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke-13*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muhammad Sulthon A. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Peningkatan Disiplin Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gentong Gotri Semarang*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9 <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>
- NitiseMITO. 2014. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ratih Pratiwi. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kedisiplinan serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Aneka Ilmu Sayung Kabupaten Demak*. Jurnal Visi Manajemen, Vol 3, No 2 (2018): Vol 3, No 2.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.