

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA AMERTHA BUANA DI KABUPATEN TABANAN

I Gede Irfan Asmara Wijaya, I Gusti Ayu Imbayani ,I Made Surya Prayoga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : irfanasmawijaya003@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Penelitian kali ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Amertha Buana yang berjumlah 170 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 170 orang yang ditentukan menggunakan metode sampel jenuh. Data dalam penelitian ini didapat melalui hasil penyebaran kuesioner yang nantinya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, maka disarankan kepada karyawan PDAM Tirta Amertha Buana kedepannya harus bisa lebih sabar dalam menghadapi masalah pekerjaan. Usahakan selalu sabar dan berfikir positif dalam bekerja sehingga nantinya semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are one element of an organization and have an important role in organizational activities. Therefore, human resources must be managed in such a way that they are efficient and effective in achieving the mission and goals of the organization. This research was carried out with the aim of finding out the influence of competence, work discipline and work environment on employee performance at the Tirta Amertha Buana Regional Drinking Water Public Company in Tabanan Regency. The population in this study were all PDAM Tirta Amertha Buana employees, totaling 170 people. The number of samples in this study was 170 people who were determined using the saturated sample method. The data in this research was obtained through the results of distributing questionnaires which were later analyzed using multiple linear regression analysis techniques. Based on the research results, it can be seen that: Competence has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Looking at the research results, it is recommended that PDAM Tirta Amertha Buana employees in the future should be more patient in dealing with work problems. Always try to be patient and think positively when working so that all work can be completed well.

Keywords: Competence, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya. Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan.

Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kompetensi, disiplin, dan lingkungan kerja.

Dalam melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kompetensi yang merupakan tingkat kemampuan pekerja

untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Kompetensi adalah dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang di perlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan dengan adanya kompetensi yang baik maka tanggung jawab pekerjaan dapat terselesaikan (Alhamdi, 2018). Kompetensi merupakan karakteristik dasar bagi seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya dan perannya di perusahaan, karena kompetensi menyangkut dasar kemampuan karyawan yang melibatkan kapasitasnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dijalankannya (Saptalia, dkk., 2022).

Selain kompetensi, variabel disiplin juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hilal (2016) disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin adalah sebuah bentuk ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang diberlakukan pada perusahaan baik secara tertulis maupun tidak, dimana bentuk ketaatan ini berupa sikap, tingkah laku maupun perbuatan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Siagian (2016: 305) disiplin merupakan suatu tindakan manajemen dalam usahanya untuk memberikan dorongan kepada anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang diberlakukan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa dampak positif terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang (2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan memang sudah seharusnya diperhatikan oleh seluruh perusahaan termasuk PDAM Kabupaten Tabanan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tabanan merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia layanan air bersih bagi masyarakat Kabupaten Tabanan. PDAM sebagai perusahaan daerah diberi tanggung jawab untuk mengembangkan dan mengelola sistem penyediaan air bersih serta melayani semua kelompok konsumen dengan harga yang terjangkau.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan berada dibawah Pemerintahan Kabupaten Tabanan dimana tugas pokok dan fungsinya melaksanakan pengelolaan dan pengurusan sarana penyediaan air minum sehingga dapat memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat di

Kabupaten Tabanan,serta ikut dalam melaksanakan pembangunan daerah dan serta ikut melaksanakan pembangunan Ekonomi Nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Sistem Informasi Website Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana merupakan sebuah media informasi yang menguraikan tentang sejarahkinerja dan perkembangan Perusahaan Umum Daerah Air Minm Tirta Amertha Buana. Sarana penyediaan Air Minum Kabupaten Tabanan sudah berdiri sejak tahun 1938 yang dikenal dengan nama Perusahaan Air Minum Negara (PAM Negara), dengan kapasitas terpasang 6 lt/dtk. Pada bulan Desember 1971 tercatat memiliki pelanggan sebanyak 150 Sambungan Rumah.

Permasalahan yang terjadi saat ini di PDAM Kabupaten Tabanan yaitu penurunan kinerja karyawannya. Dimana dari hasil penilaian kinerja yang dilakukan, karyawan belum mampu mencapai kinerja yang memuaskan. Adapun hasil penilaian kinerja karyawan PDAM Kabupaten Tabanan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Tabel Kinerja Karyawan
Perusahaan Umum Daerah Air Minum
Tirta Amertha Buana di Kabupaten
Tabanan

Tahun	Target Kinerja	Indeks	Indeks Kinerja	Pencapaian Target
2018		1.00	0.75	75%
2019		1.00	0.70	70%
2020		1.00	0.80	80%
2021		1.00	0.79	79%
2022		1.00	0.87	87%

Sumber: PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan, 2022

Berdasarkan data diatas, terjadi penurunan kinerja karyawan PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan, hal ini dapat dilihat dari penurunan indeks kinerja dan pencapaian target indeks

kinerja per tahun. Selain itu dari pencapaian target, karyawan PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan tidak pernah mencapai target dalam lima tahun terakhir. Indeks kinerja dalam hal ini dihitung berdasarkan kualitas pelaksanaan pekerjaan dan tugas karyawan sesuai dengan standar PDAM, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan ditemukan bawasannya penurunan kinerja ini disebabkan karena lemahnya kompetensi yang dimiliki karyawan. Rata – rata karyawan yang bekerja di PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan merupakan lulusan SMA yang dimana selama bekerja mereka juga sangat jarang mendapat pelatihan kerja sehingga dalam proses bekerja mereka sangat lama untuk bisa memahami tugas yang diberikan. Belum lagi saat masa pandemi covid-19 ada perubahan sistem kerja yang dimana seluruh pekerjaan di PDAM Tirta Amertha Buana dikerjakan menggunakan sistem komputer. Disana karyawan sangat sulit melakukan adaptasi sehingga banyak tugas yang terbengkalai dan selesai lebih lama dari waktu yang ditentukan.

Selain itu, karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana masih belum mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pelanggannya. Banyak karyawan yang tidak bisa mengatasi berbagai keluhan yang diberikan oleh pelanggan yang terkadang menyebabkan pelanggan marah terhadap pihak PDAM Tirta Amertha Buana.

Karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana juga masih memiliki disiplin kerja yang rendah. Rendahnya disiplin kerja yang ditandai dengan penggunaan waktu yang kurang efektif, masih didapatinya karyawan yang mangkir saat jam kerja

berlangsung dan ketidakpatuhan beberapa karyawan terhadap peraturan perusahaan. Tidak berhenti sampai disana, karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana yang mayoritas merupakan masyarakat Bali juga sering absen dengan alasan upacara agama sehingga membuat pekerjaan menjadi tertunda.

Kinerja karyawan yang belum maksimal juga disebabkan karena faktor lingkungan kerja. PDAM Tirta Amertha Buana yaitu tidak terciptanya lingkungan kerja dengan baik. Seperti lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas yang ada kurang memadai sehingga para karyawan cenderung menggunakan barang-barang milik pribadi seperti laptop dan hp untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan juga mengeluhkan suhu ruangan yang ada pada PDAM Tirta Amertha Buana karena sering merasa kepanasan saat bekerja. Hal ini dikarenakan AC yang ada pada PDAM Tirta Amertha Buana tidak bekerja secara maksimal bahkan sebagian tidak dapat digunakan. Selain itu karyawan juga kekurangan meja kerja sehingga mereka sering berdesakan saat bekerja. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman sehingga mereka tidak bisa maksimal dalam bekerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah banyak menghubungkan kinerja karyawan dengan kompetensi, penelitian yang dilakukan oleh Budiman (2016) dan penelitian Prayogi (2019) menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan penelitian yang dilakukan Hidayat (2021) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang variabel disiplin kerja sebelumnya telah dilakukan oleh Sudirman (2019) dan penelitian Siregar (2020) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Tusholihah, dkk (2019) dan penelitian Permana (2021) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hilal (2016) dan Junaidi (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Warongan, dkk., (2022) dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah Diatas Maka Dibuat Perumusan Masalah Sebagai Berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke dalam Robbins (2018) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat yaitu: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerja Sama Antar Karyawan

2.3 Kompetensi

Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat

5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu: Motif, Sifat, Konsep Diri, Pengetahuan, Keterampilan

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Umi dan Sri (2018: 42) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur disiplin kerja adalah : Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawan, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karea ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, Waskat (pengawasan melekat), Sanksi hukuman yang semakin berat, Ketegasan yaitu pimpinan harus berani dna tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai, Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan

2.5 Lingkungan Kerja

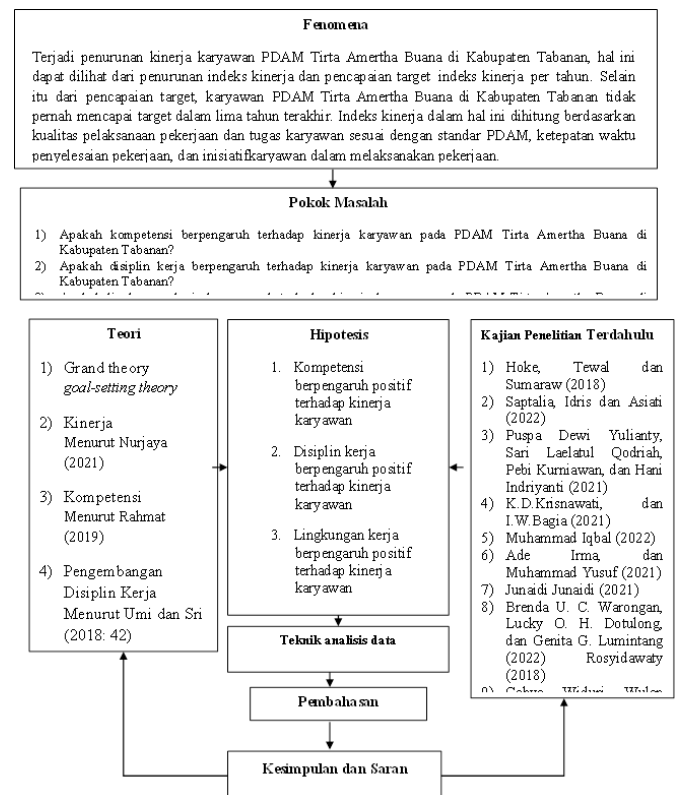
Andry (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kondisi sekitar para pekerja yang dapat berupa fisik maupun non fisik yang dapat berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja dan

mengakibatkan penurunan kinerja karyawan itu sendiri yang berujung mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Sembiring (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah Hubungan karyawan dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok, Tingkat kebisingan lingkungan kerja lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya adanya ketidaktenangan dalam bekerja, Penerangan dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari, Sirkulasi udara yang cukup, dan Keamanan lingkungan kerja

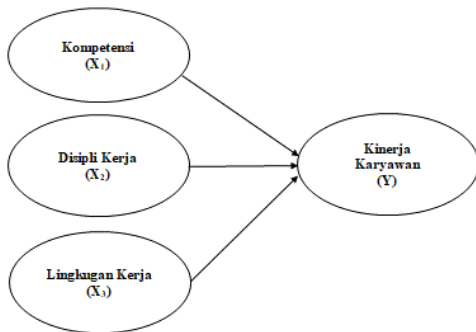
III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Berpikir

Gambar 1
Kerangka Berpikir



**Gambar 2
Model Penelitian**



3.2 Hipotesis

Sugiyono (2018:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang bersumber dari teori dan penelitian sebelumnya. Hipotesis disusun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan

IV METODE PENELITIAN

4.1 Metode Penentuan Sampel

Penelitian dilakukan di Kantor Desa Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan beralamat di kawasan I. Wagimin No.27, Kediri, Kec. Kediri, Kabupaten Tabanan, Bali 82121. Lokasi ini dipilih karena ditemukan beberapa masalah terkait kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja

karyawan. Objek dari penelitian ini adalah bidang sumber daya manusia khususnya pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dari penelitian adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Amertha Buana yang berjumlah 170 orang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan rumus *saple jenuh* sehingga diperoleh sampel sebanyak 170 responden.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda yang diuji dengan signifikat 0,05. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018:272). Model regresi linier berganda ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β₁, β₂, β₃, = Koefisien Regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

e = Tingkat kesalahan atau tingkat gangguan

V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Instrumen

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen penelitian dari variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *valid*.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel kompetensi,

disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, maka masing-masing variabel sudah reliabel.

5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda

digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Analisis

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.425	0.889		4.979	0.000
Kompetensi	0.145	0.119	0.232	2.207	0.037
Disiplin Kerja	0.158	0.076	0.329	2.076	0.039
Lingkungan Kerja	0.318	0.059	0.412	5.422	0.000
R					0.710
R Square					0.504
Adjusted R Square					0.495
F Statistic					56.326
Signifikansi F					0.000 ^b

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 diperoleh suatu persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 4,425 + 0,145X_1 + 0,158X_2 + 0,318X_3$

1. Nilai $\alpha = 4,425$ menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai sama dengan 0 (nol) atau konstan, maka kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan bernilai sebesar 4,425.
2. Nilai $b_1 = 0,145$ menunjukkan bahwa, apabila kompetensi meningkat, sedangkan disiplin

- kerja dan lingkungan kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,145. Dengan demikian kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.
3. Nilai $b_2 = 0,158$ menunjukkan bahwa, apabila disiplin kerja meningkat, sedangkan kompetensi dan lingkungan kerja tetap konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,158.

Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan

4. Nilai $b_3 = 0,318$ menunjukkan bahwa, apabila lingkungan kerja meningkat, sedangkan kompetensi dan disiplin kerja tetap konstan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,318. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai α sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikoleniaritas

Hasil perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas pada variabel bebas dalam model regresi

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

5.4 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,710. Besarnya nilai R 0,710 ini berada diantara antara 0,600 -0,800 berarti ada hubungan yang kuat antara kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.

5.5 Analisis Koefisien determinasi

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,495 atau sebesar 49,5%. Dengan demikian besarnya pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan adalah sebesar 49,5% sedang sisanya $100\% - 49,5\% = 50,5\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.6 Uji T (t-test)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa :

- a. Hasil uji t pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,037 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.
- b. Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,039 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.

- c. Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.

5.7 Pembasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,145 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,037 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Sedangkan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi

atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hoke, Tewal dan Sumaraw (2018), Saptalia, Idris dan Asiati (2022), Puspa Dewi Yulianty, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, dan Hani Indriyanti (2021) serta K.D.Krisnawati, dan I.W.Bagia (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,158 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,039 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Disiplin kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai kinerja organisasi. Hal ini juga didukung oleh teori yang

diungkapkan Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020), Hendrayani (2020), Dehotman (2020), Surono (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,318 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan Rahmawati, dkk., (2014), yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para

karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2022), Junaidi Junaidi (2021), Brenda U. C. Warongan, Lucky O. H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang (2022) menunjukkan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI PENUTUP

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.2.1 Keterbatasan

Penelitian ini hanya dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Amertha Buana di Kabupaten Tabanan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian

6.2.2 Saran

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada kompetensi yaitu indikator Sifat, maka disarankan kepada karyawan PDAM Tirta Amertha Buana kedepannya harus bisa lebih sabar dalam menghadapi masalah pekerjaan. Usahakan selalu sabar dan berfikir positif dalam bekerja sehingga nantinya semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
2. Berdasarkan skor rata-rata terendah

pada disiplin kerja yaitu pada indikator Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, maka disarankan kepada karyawan PDAM Tirta Amertha Buana untuk kedepannya harus bisa membentuk tujuan dalam bekerja. Dengan adanya tujuan dalam bekerja maka akan menumbuhkan semangat dan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan sehingga nantinya bisa bekerja lebih maksimal lagi.

3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada lingkungan kerja yaitu pada indikator Sirkulasi udara, maka disarankan kepada pihak PDAM Tirta Amertha Buana kedepannya harus memperhatikan sirkulasi udara di lingkungan perusahaannya. Pastikan seluruh ruangan memiliki ventilasi udara yang cukup sehingga ruangan kerja menjadi nyaman dan karyawan bisa bekerja lebih tenang dan maksimal.

DAFTAS PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*
- Aziz, A., & Fauzah, Y. N. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reska Multi Usaha (Rmu) Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 1(2).
- Budiman, N. S. I. Sendow, G. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.4, September 2016. Hlmn: 321-332.
- Cahya, A. D. Ratnasari, N. T. Putra, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (Bbo) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. Vol.6, No.2, Hlmn: 71-83.
- Danang Sunyoto (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:CAPS (*Center For Academic Publishing Servise*)
- Ekawati, Zuni. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada ud. Plastik brontoseno di kabupaten nganjuk.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, I. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS”Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol. 5, No.1, Hlmn: 16-23. ISSN: 2550-0791.
- Inaray, Jelita Caroline. Nelwan, Olivia. Lengkong, Vicktor. (2016).

- Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.16, No. 02, Hlmn:459-470.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok ; Rajawali Pers.
- Masriah, I. Fauzi, R.D. Kustini, Endang. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra ADIPERKASA di Jakarta Pusat. Jurnal Ekonomi Efektif, Vo.4, No.3, Hlmn: 348-356.
- Permana, P. Pracoyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol.7, No.3 Hlmn: 80-89. ISSN: 2656-6168.
- Prasetyo, E. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perim Perikanan Indonesia Cabang Brondong Lamongan. universitas 17 agustus 1945 surabaya.
- Prayogi, M. Andi, L. Siregar, M.T. Hakim, L. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Prosiding, Hlmn: 665- 670. ISSN: 2656- 6362.