

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang

Oktovius Okky Wibowo ^{1*}, Tito Aditya Perdana ², Aris Puji Purwatiningsih ³, Adilla Kustya Ulfa ⁴

^{1*2,3,4} Universitas Dian Nuswantoro Semarang, Kota Semarang, Provinsi Jawa Tengah,
Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah *purposive sampling*, dengan 80 responden yang menjadi sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil pengolahan data, ditunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja.

Abstract. This research aims to test and analyze the influence of leadership, work environment, and work discipline on performance. This research uses purposive sampling, with 80 respondents as the research sample. Data collection was carried out by distributing questionnaires. Data analysis in this research was conducted using SPSS version 25. Based on the results of data processing, it was shown that the leadership and work discipline variables had a positive but not significant effect on performance, while the work environment variable had a positive and significant impact on performance.

Keywords: Leadership; Work Environment; Work Discipline; Performance.

* Corresponding Author. Email: oktoviusokky@gmail.com ^{1*}.

Pendahuluan

Ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa era globalisasi yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan. Salah satu aspek penting yang terpengaruh adalah dunia kerja. Sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, karena SDM memengaruhi keseluruhan proses operasional dan perkembangan karir dalam perusahaan. Di dalam organisasi, SDM merupakan elemen utama yang menentukan keberhasilan suatu entitas, baik itu perusahaan maupun organisasi lainnya. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan serta mencari peluang untuk memastikan tercapainya tujuan yang diinginkan (Ayuningtiyas & Nawatmi, 2023).

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana individu mampu memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya di tempat kerja. Kontribusi karyawan di dalam organisasi diukur tidak hanya dari produktivitas, tetapi juga dari kualitas hasil yang dicapai serta bagaimana hasil tersebut memenuhi atau melampaui standar perusahaan. Produktivitas di sini mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dalam batas waktu yang ditetapkan. Kualitas kerja juga menjadi penilaian penting, mencakup keakuratan, ketepatan, dan kesesuaian dengan standar organisasi. Selain itu, inisiatif serta kreativitas dalam memperbaiki proses kerja menjadi indikator penting dalam evaluasi kinerja karyawan. Kerja sama tim juga dinilai, mencerminkan kemampuan individu untuk berkolaborasi dengan baik.

Di samping itu, akuntabilitas dan kepemimpinan berperan penting, terutama bagi mereka yang memegang peran kepemimpinan. Untuk mendapatkan gambaran menyeluruh mengenai kontribusi karyawan, evaluasi kinerja juga mempertimbangkan kepatuhan terhadap aturan dan etika perusahaan (P. Lestari & Liana, 2023). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh atau pencapaian dari pelaksanaan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan

pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Priansa dalam (Ayuningtiyas & Nawatmi, 2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sesuai dengan peran yang mereka emban di dalam organisasi. Kinerja memiliki dampak yang signifikan dalam mendorong kemajuan perusahaan, sehingga karyawan yang yakin dengan kontribusinya akan memberikan hasil terbaik untuk meningkatkan efisiensi perusahaan.

Ada berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah melalui kepemimpinan yang baik, perhatian terhadap kedisiplinan, serta pemberian motivasi yang tepat. Tampubolon (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya agar mereka bersedia bekerja keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Di dalam perusahaan, peran pemimpin sangat penting dalam mengarahkan karyawan. Menurut Feronica Bormasa *et al.* (n.d.), seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dan wewenang untuk membimbing serta mengarahkan tindakan kelompok. Tindakan ini dimaksudkan agar setiap aktivitas dalam organisasi selaras dengan tujuan yang hendak dicapai. Oleh karena itu, tugas utama seorang pemimpin adalah membimbing dan mengarahkan kegiatan organisasi agar berjalan sesuai rencana.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Di dalam perusahaan, disiplin kerja sangat penting karena membentuk pengalaman, sikap, dan perilaku karyawan. Karyawan yang disiplin akan berusaha untuk terus bekerja sama dengan rekan kerja demi mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja mencakup kesadaran dan komitmen karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang buruk dapat menghambat kemajuan tersebut. Tujuan dari peraturan disiplin adalah untuk menjaga kinerja karyawan, serta mempertahankan ketertiban dan keadilan di lingkungan kerja (E. Lestari & Febrian, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang juga dijelaskan dalam penelitian oleh Sanjaya & Febrian (2024). Namun, penelitian Hetami (2008) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin ini juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja sangat penting karena dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Menurut Oktavia & Fernos (2023), lingkungan kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Motivasi berprestasi yang harus dimiliki oleh karyawan dapat tumbuh dari dalam diri, namun juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Jika lingkungan kerja mendukung, pencapaian kinerja akan lebih mudah dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh Pramesty *et al.* (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Agustriani *et al.* (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiani & Febrian (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil objek di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang, yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Pemerintah Kota Semarang.

Perusahaan ini memiliki reputasi baik dalam penyediaan air bersih berkualitas dan berjumlah cukup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kota Semarang setiap harinya. Tugas utama Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang adalah mengelola, menyediakan, dan mendistribusikan air bersih serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan agar tercapai kepuasan pelanggan. Ketersediaan air bersih di Kota Semarang semakin berkurang akibat pencemaran air tanah, pertumbuhan populasi penduduk, perubahan iklim, serta posisi geografis Semarang sebagai kota besar. Selain itu, kerusakan pada instalasi pengolahan air (IPA) juga dapat menyebabkan gangguan suplai air. Oleh karena itu, perbaikan terhadap instalasi pengolahan air sangat diperlukan untuk memastikan suplai air tetap berjalan lancar.

Berdasarkan uraian tersebut, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh kurangnya kesadaran dari pegawai untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Selain itu, rendahnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu turut menjadi faktor penyebab. Masalah lain yang terlihat adalah kurangnya kerja sama antara pimpinan dan karyawan dalam merespon keluhan pelanggan. Karyawan belum sigap dalam menangani keluhan, dan penundaan dalam merespon keluhan pelanggan menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari data keluhan pelanggan yang mencerminkan kurangnya kualitas pelayanan di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang.

Tabel 1. Keluhan Pelanggan

No	Keluhan Pelanggan
1	Sekian banyak komplain tidak ada perubahan, apa ini yang dinamakan pelayanan ? air sering mati komplain tidak di tanggapi.
2	Pelayanannya tidak memuaskan sama sekali, air sering tidak mengalir mengalirnya hanya di setiap malam saja dan kalo ada perbaikan sampai 2 hari ga selesai.
3	Pelayanan sangat buruk sekali kalau ada perbaikan sangat lama prosesnya karena tim yg diterjunkan di lapangan cuma sedikit, ga mau rugi ya anda buat bayar tim lapangan. Dan jika perbaikan tidak ada kepastian kapan air nyala manajemen sangat buruk, dari tahun ke tahun tidak ada perubahan
4	Pelayanan yang buruk air mati dari pagi sampai sore tidak nyala kalo bayar telat sehari aja langsung, terus kalo aliran air mati konsumen hanya bisa menunggu aja nggak ada kompensasi untuk pelanggan

-
- 5 Pelayanan buruk, tidak bisa menyelesaikan masalah, ada kebocoran tapi diminta untuk teknisi datang tidak digubris, tagihan makin membengkak, nyesel pakai PAM, ga pernah ada untungnya, udah kebal komplain, tapi perfoma tidak ditingkatkan.

Sumber: (Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang, 2022)

Dari tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa manajemen dan kinerja di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang masih belum optimal. Padahal, tugas utama Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) ini adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat guna mencapai keadilan dan kesejahteraan bersama.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bagaimana disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang."

Tinjauan Literatur

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Kinerja ini mempengaruhi kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Ayuningtiyas & Nawatmi (2023), kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu, yang merupakan hasil dari prestasi kerja yang sesuai dengan peranannya di dalam organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut Ayuningtiyas & Nawatmi (2023) meliputi:

- 1) Kuantitas pekerjaan (*Quantity of work*)
- 2) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*)
- 3) Kemandirian (*Dependability*)
- 4) Inisiatif (*Initiative*)
- 5) Adaptabilitas (*Adaptability*)
- 6) Kerjasama (*Cooperation*)

Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata "pemimpin," yang berarti seseorang yang memiliki kemampuan dan keunggulan dalam suatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas demi tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi atau perusahaan (Bormasa & Sos, 2022). Amalia & Rudiansyah (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki tanggung jawab terhadap karyawan, kelompok, organisasi, atau tim untuk memimpin dengan adil dan etis. Untuk menjadi pemimpin yang baik, perlu memperkuat diri dengan mengikuti tren kepemimpinan terkini, mengamati pemimpin lain, dan menyadari bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan. Indikator kepemimpinan antara lain:

- 1) Kemampuan sebagai pengawas
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan
- 3) Ketegasan
- 4) Kecerdasan
- 5) Kepercayaan diri

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja mereka. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan saksama karena tempat kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Dengan menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih nyaman, yang tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Kondisi lingkungan dikatakan baik jika memungkinkan seseorang untuk bekerja secara sehat, optimal, aman, dan nyaman (Oktavia & Fernos, 2023). Indikator lingkungan kerja menurut Ferdiansyah & Haziroh (2023) meliputi:

- 1) Penerangan di tempat kerja
- 2) Kebisingan suara

- 3) Suhu udara
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan dengan rekan kerja

Disiplin Kerja

Ada beberapa tanda yang dapat dijadikan pertimbangan dalam mengevaluasi tingkat disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan. Pertama, disiplin dapat dilihat dari seberapa sering karyawan hadir tepat waktu. Kedua, kedisiplinan tercermin dari perhatian dan kehati-hatian karyawan dalam menjalankan tugas serta merawat peralatan kerja. Ketiga, tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas, kecakapan, serta kepatuhan terhadap jam kerja yang ditetapkan juga menjadi indikator disiplin. Selain itu, disiplin berkaitan dengan sejauh mana karyawan memahami dan mematuhi kebijakan perusahaan. Pada akhirnya, etika kerja juga memainkan peranan penting dalam disiplin, termasuk sikap dan perilaku positif dalam bekerja serta upaya untuk membina lingkungan kerja yang harmonis (Pamungkas, 2024). Indikator disiplin kerja menurut Aryani *et al.* (2021) adalah:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Penggunaan alat kantor
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan, yaitu pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independennya meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang yang berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 80 karyawan. Kriteria sampel yang digunakan adalah karyawan yang telah memiliki masa kerja minimal 1 hingga 5 tahun dan telah menjadi pegawai tetap di perusahaan.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas adalah tahap kritis dalam memastikan kevalidan instrumen penelitian. Keefektifan uji validitas bisa diukur berdasarkan perbandingan nilai koefisien korelasi (r) hasil perhitungan dengan nilai kritis yang ditentukan dalam tabel. Dalam penelitian ini, nilai kritis r tabel ditetapkan dengan menggunakan rumus derajat kebebasan (df), yang pada kasus ini adalah dengan taraf signifikansi 0,05, menghasilkan nilai kritis sebesar 0,2199. Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja . Jika nilai korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis, yaitu 0,2199, maka instrumen penelitian dianggap valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,863	0,2199	Valid
	X1.2	0,765	0,2199	Valid
	X1.3	0,757	0,2199	Valid
	X1.4	0,761	0,2199	Valid
	X1.5	0,776	0,2199	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,798	0,2199	Valid
	X2.2	0,787	0,2199	Valid
	X2.3	0,760	0,2199	Valid
	X2.4	0,753	0,2199	Valid
	X2.5	0,829	0,2199	Valid

	X2.6	0, 829	0,2199	Valid
	X2.7	0, 723	0,2199	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0, 697	0,2199	Valid
	X3.2	0, 748	0,2199	Valid
Kinerja	X3.3	0, 770	0,2199	Valid
	X3.4	0, 766	0,2199	Valid
	Y1	0, 754	0,2199	Valid
	Y2	0, 672	0,2199	Valid
	Y3	0, 743	0,2199	Valid
	Y4	0, 793	0,2199	Valid
	Y5	0, 668	0,2199	Valid
	Y6	0, 595	0,2199	Valid

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel independent yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja memiliki nilai signifikansi lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,2227. Artinya penelitian ini valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Didalam survei dapat terpercaya Ketika tanggapan seseorang terhadap pertanyaan menampilkan konsisten atau stabilitas sepanjang waktu. Metode Cronbac Alpa dipakai untuk melakukan pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai cronbach's alpha > (0,7) (Ghozali, 2006).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,839	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,891	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,731	Reliabel
Kinerja (Y)	0,782	Reliabel

Hasil uji reliabilitas ini menampilkan bahwa instrumen di atas dapat dipercaya. Hal ini terlihat dari nilai Cronbach's alpha masing-masing variabel > 0,7. Oleh karena itu, instrumen tersebut cocok untuk melakukan penelitian.

Uji Normalitas

Tujuan untuk melihat apakah dari data tersebut dapat terdistribusi normal atau tidak. Normalitas nilai residu bisa ditentukan dengan memeriksa hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Dikatakan terbilang normal apabila sisa yang diperolehkan lebih tinggi dari 0,05 (Setyawan, 2021).

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03569822
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.071
	Negative	-.099
Test Statistic		.099

Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.395 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower	.383
	Bound	
	Upper	.408
	Bound	

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan dari table yang tersedia, uji normalitas yang di lakukan terhadap 80 titik data mempunyai nilai signifikan $>0,05$ yaitu 0,395 Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa data tersebut tediistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat kaitan antar variabel independen yang dimasukan ke dalam model regresi. Ketika variabel independen

menampilkan kaitan, hal ini menampilkan bahwa variabel tersebut kurang relevan atau mempunyai koefisien kaitan lebih besar dari nol terhadap variabel independen lainnya.

- 1) Jika VIF (Variance Inflation Factor) > 10 , maka terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika VIF (Variance Inflation Factor) < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. (Purba *et al.*, 2021).

Tabel 4. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kepemimpinan	0.770	1.299
Lingkungan Kerja	0.546	1.832
Displin Kerja	0.522	1.917

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil, nilai variance inflasi faktor (VIF) masing-masing variabel < 10 , dan nilai toleransinya mendekati 1. Hal ini menampilkan bahwa tidak terdapat kaitan antar variabel independen multikolinearitas dalam persamaan regresi; oleh karena itu, semua variabel independen ini dapat dipakai dalam penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Dipakai untuk menentukan apakah model regresi mempunyai variansi dan residu yang tidak sama antar observasi. Model regresi

homoskedastik efektif apabila grafik scatterplot menunjukkan homo/heteroskedastisitas. Pola titik-titik yang konstan mencirikan heteroskedastisitas, sedangkan penyebaran di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y mencirikan homoskedastisitas. Dari hasil menunjukkan, titik-titik yang tersebar tersebar secara acak di atas dan di bawah sumbu Y dengan nilai 0. Dapat dipastikan tidak ada heteroskedastisitas. Penelitian dan model penelitian dianggap layak.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.833	1.899			0.965	0.337
Kepemimpinan	-0.012	0.077			-0.020	0.881
Lingkungan Kerja	-0.060	0.073			-0.127	0.414
Disiplin Kerja	0.098	0.134			0.115	0.727

a. Dependent Variable: ABRESID

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah prosedur statistik yang menggunakan perhitungan untuk menentukan hubungan antara variabel terikat dan bebas. Uji t tabel yaitu $df = n - k - 1$. $Df = 80 - 4 - 1 =$

$75; 0,05 = 1,66543$. Kesimpulan yang diambil dari hasil analisis linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.283	2.861			2.895	0.005
Kepemimpinan	0.082	0.116			0.075	0.703
Lingkungan Kerja	0.378	0.110			0.434	3.429
Disiplin Kerja	0.230	0.203			0.147	1.137

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan Regresi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,283 + 0,082X_1 + 0,378X_2 + 0,230X_3 + e$$

Analisis regresi pada tabel membahas dampak variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel dependen (Y) dengan hasil menunjukkan pengaruh positif, terbukti dari koefisien sebesar 0,082. Hasil regresi lingkungan kerja (X_2) menunjukkan pengaruh positif yang cukup besar, diindikasikan oleh koefisien sebesar 0,378. Selanjutnya dengan nilai koefisien 0,230, variabel disiplin kerja (X_3) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja (Y). dan berarti apabila ketiga variabel

independent tersebut meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Uji Parsial (Uji-t)

Uji yang bermaksud untuk mengidentifikasi variabel independent berefek atau tidak pada variabel dependen, dengan melihat nilai sig harus lebih kecil dari 0,05. Dan t hitung $>$ t table (1.99167) maka bisa dikatakan bepengaruh. Riset ini menerapkan software SPSS version 25 untuk menguji data dan di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Uji t

Variabel Bebas	t-hitung	Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	0,703	0,484	Positif dan Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	3,429	0,001	Positif dan Signifikan
Disiplin kerja	1,137	0,259	Positif dan Tidak Signifikan

Dari table di atas menunjukkan variabel bebas kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_3)

memperoleh nilai sig $> 0,05$ dan t -hitung $<$ 1.99167 yang secara parsial memberikan dampak

tidak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). sementara variabel bebas lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai sig < 0,05 dan t-hitung > 1.99167. Yang secara parsial memberikan dampak signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F

Uji yang bermaksud mengidentifikasi secara simultan apakah variabel bebas; kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y). Diperoleh hasil berikut:

Tabel 8. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	55.390	12.858	.000 ^b
	Residual	76	4.308		
	Total	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Tabel di atas memperlihatkan nilai signifikansi kepemimpinan(X1), Lingkungan kerja(X2), disiplin kerja (X3) mempengaruhi kinerja (Y) secara bersamaan yaitu dengan nilai sig 0,000< 0,05, serta nilai F hitungnya yakni 12,858> F tabel.

Uji Koefesien Determinasi (R^2)

Uji koefesien determinasi diterapakan sebagai model regresi yang di hasilkan dari data penelitian.

Tabel 9. Uji Koefesien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	0.337	0.310	2.075

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Temuan analisis di atas memperlihatkan nilai adjusted R square yakni 0,310 sehingga dapat dinyatakan besarnya variabel bebas baik kepemimpinan, Lingkungan kerja maupun disiplin kerja dalam menganalisis kinerja pegawai ialah 31,0%, serta sisanya sebesar 69,0% dianalisis oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Temuan riset ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh fakta bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Nilai t hitung (0,703) terpantau lebih kecil dari nilai t tabel (1,99167). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,484 lebih besar dari batas yang telah ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil ini menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini di sebabkan karena pemimpin belum berhasil dalam menjalin hubungan kekeluargaan dan saling percaya kepada seluruh pegawai, akan tetapi hal ini bisa juga di sebabkan oleh kesan yang kurang baik dari seorang pemimpin terhadap beberapa karyawan atau sop sudah di jalan dengan baik sehingga siapapun pemimpinnya tidak berdampak pada kinerja pegawai. Hasil ini memiliki kesamaan dengan temuan riset sebelumnya yang di lakukan oleh (Ayuningtiyas & Nawatmi, 2023)menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Temuan riset ini menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh fakta bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Nilai t hitung

(3,429) terpantau lebih besar dari nilai t tabel (1,99167). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 lebih kecil dari batas yang telah ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitaran pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan, serta merupakan faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini di dukung dengan riset sebelumnya (Adha *et al.*, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Temuan riset ini menjelaskan bahwa variabel disiplin kerja positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh fakta bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel. Nilai t hitung (1,137) terpantau lebih kecil dari nilai t tabel (1,99167). Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,259 lebih besar dari batas yang telah ditentukan yaitu 0,05. Dari hasil ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini di dukung dengan riset sebelumnya (Arisanti *et al.*, 2019) & (S. Lestari & Afifah, 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dan dibahas mengenai "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang," dapat disimpulkan beberapa poin utama. Pertama, kepemimpinan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun saran bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan beberapa hal. Pertama, gaya kepemimpinan perlu diperbaiki agar dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Kedua, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan nyaman mungkin agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Ketiga, peningkatan tingkat kedisiplinan pegawai sangat diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tertib dan tepat waktu. Saran juga diberikan bagi peneliti selanjutnya. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengkaji variabel lain yang belum diteliti di Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang untuk mengidentifikasi permasalahan lain yang mungkin ada dan menemukan solusi relevan.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
DOI: <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104-122.
- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 94-102.
DOI: <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>.
- 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 Ekonomi*, 2(1), 101-118. DOI: <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215-229.
- Ayuningtiyas, S., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 357-369. DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5119>.
- Bormasa, M. F., & Sos, S. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada.
- Ferdiansyah, Y., & Haziroh, A. L. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 329-344. DOI: <https://doi.org/10.37531/ecotal.v4i2.960>.
- Ghozali, I. (2006). *Applikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lestari, E., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1). DOI: <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>.
- Lestari, P., & Liana, L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 378-388. DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.2764>.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(01), 93-110. DOI: <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005. DOI: <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>.
- Pamungkas, D. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jmto Ruas Semarang–Solo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(1), 3038-3044. DOI: <https://doi.org/10.37385/msej.v5i1.4436>.
- Pramestya, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653-2665.
- Purba, D. S., Tarigan, W. J., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan penggunaan software SPSS dalam pengolahan regresi linear berganda untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abdi Masyarakat*, 5(2), 202–208. DOI: <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*

Madani, 6(1).

DOI: <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>

Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292. DOI: <https://doi.org/10.572349/neraca.v1i1.62>.

Setyawan, I. D. A. (2021). *Petunjuk Praktikum Uji Normalitas & Homogenitas Data Dengan SPSS*. Penerbit Tahta Media Group.

Tampubolon, M. (2022). Dinamika Kepemimpinan. *SKYLANDSEA PROFESIONAL Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi*, 2(1), 1-7.