

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA (Suatu Studi Pada Pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar)

Rangga Vani¹, Elin Herlina², Roni Marsiana³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
mrs.elinherlina@gmail.com

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Suatu Studi pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1]. Bagaimana lingkungan kerja PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar?. 2]. Bagaimana motivasi kerja PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar?; 3]. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1]. Lingkungan Kerja PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar; 2]. Motivasi Kerja PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar; 3]. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Uji Koefisien Determinasi, Uji Signifikansi (uji t) dan Uji F. Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar dengan besarnya pengaruh 71,23% dan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Diharapkan PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar memperhatikan dan meningkatkan faktor lingkungan kerja dan motivasi kerja bagi pegawainya sehingga akan meningkatkan disiplin kerjanya.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi/perusahaan yang berpartisipasi dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi, dan segala kegiatan yang ada didalamnya. Seiring perkembangan zaman, setiap lembaga/instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap unggul dan eksis selain dari faktor keuangan, pemasaran dan produksi. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya daripada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting didalam sebuah perusahaan, karena memiliki peranan yang sangat sentral bagi terciptanya kualitas sumber daya manusia yang baik dan loyal terhadap perusahaan dalam memajukan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan apabila disiplin

kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat menciptakan semangat, gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Dimana pegawai dengan disiplin kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Pegawai akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerja nya menjadi tinggi.

Selain itu lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja, pemberian lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai termotivasi dalam bekerja dengan lebih baik lagi. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan bersahabat antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai untuk semangat dalam bekerja karena mereka merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka mereka malas untuk berangkat bekerja karena mereka tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka. Penataan ruangan juga menentukan kinerja pada pegawai karena dengan penataan ruangan yang baik akan memberikan kenyamanan bagi pegawai, sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antara karyawan satu dan karyawan lainnya, selain penentuan ruangan kondisi lingkungan disekitar tempat kerja juga menentukan kenyamanan pegawai didalam organisasi seperti lingkungan kerja yang hening dan sirkulasi udara yang baik. Oleh sebab itu pemimpin harus lebih memperhatikan lingkungan kerja para pegawai karena lingkungan mempengaruhi kedisiplinan pada pegawai. Lingkungan kerja yang harus diperhatikan bukan hanya tentang lingkungan kerja fisik saja tetapi juga tentang lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, hubungan antara pegawai dan pimpinannya. Karena jika lingkungan non fisik bermasalah maka itu juga akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Karena itu lingkungan non fisik harus diperhatikan oleh pemimpinnya agar pegawai merasa nyaman, tenang, dan akan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja para pegawai yang bekerja pada perusahaan perlu adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi kerja dalam organisasi juga sangat penting selain lingkungan kerja, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi disiplin kerja yang rendah. Hal ini dapat menurunkan produktifitas pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang baik akan dilakukan dengan semangat yang tinggi dan mengakibatkan suatu

disiplin kerja yang lebih baik. Motivasi dalam bekerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong semua kegiatan pada semua sektor akan meningkat dan dapat dilakukan dengan lebih baik.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Anom (PERUMDAM) merupakan salah satu perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan air bersih dan air minum. Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 23 Tahun 2004 tertanggal 24 Juni 2004, dan diundangkan dalam Lembaran Daerah Kota Banjar Nomor 24 tahun 2004, seri C. Organ Perusahaan pada awalnya mengacu pada Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor : 24 Tahun 2004 tanggal 30 Juni 2004, tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Banjar, disahkan oleh DPRD Kota Banjar, diundangkan dalam Lembaran Daerah Kota Banjar No 24 tahun 2004 seri D. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa disiplin kerja pegawai PERUMDAM masih belum optimal, hal ini dapat diketahui dari data pra survey yang dilakukan terhadap 20 pegawai PERUMDAM, seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Mengenai Disiplin Kerja

No	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Persentase (%)
		SS	S	N	TS	STS		
1	Tujuan dan Kemampuan	2	18	0	0	0	82	11%
2	Teladan Pimpinan	17	3	0	0	0	97	13%
3	Balas Jasa	18	2	0	0	0	98	13,2%
4	Keadilan	14	6	0	0	0	94	12,6%
5	Pengawasan Melekat	18	2	0	0	0	98	13,2%
6	Sanksi Hukum	4	14	2	0	0	82	11,%
7	Ketegasan	13	7	0	0	0	93	12,5%
8	Hubungan Kemanusiaan	18	2	0	0	0	98	13,2%
Total							742	100%

Sumber: Hasil Pra Survey pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar 2021

Tabel 1.1 tersebut menunjukkan kondisi disiplin kerja pegawai yang diperoleh dari hasil pra survey, dapat diketahui sebagian hasil belum mendekati standar disiplin kerja yang

diharapkan, disebabkan karena disiplin kerja pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar masih belum optimal. Rendahnya disiplin kerja pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar tersebut didukung dengan data rekapitulasi kehadiran pegawai seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai PERUMDAM Tirta Anom Bulan Juni-September
Tahun 2020

Bulan	Absensi			
	Sakit	Izin	Alfa	Terlambat
Juni	7	2	2	35
Juli	4	25	2	43
Agustus	2	11	-	43
September	-	8	-	70
Total	13	46	4	191

Sumber: Perumdam Tirta Anom Kota Banjar 2020

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut bahwa fenomena yang terjadi pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar adalah masalah disiplin kerja pegawai yang ditunjukkan dengan keterlambatan yang semakin meningkat setiap bulannya. Hal ini membuktikan bahwa disiplin dalam bekerja ini belum optimal karena masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu, karena disiplin kerja yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap tujuan perusahaan. Selanjutnya, dalam hasil pra survey pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar, kurang optimalnya disiplin kerja pegawai salah satunya dikarenakan lingkungan kerja yang kurang mendukung yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman diruang kerja tidak begitu optimal seperti ventilasi udara di beberapa ruang kerja tidak berfungsi dengan baik sehingga kurangnya sirkulasi udara yang cukup baik pada ruang kerja menimbulkan rasa panas pada saat pegawai bekerja yang berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Penyebab lain kurang optimalnya disiplin kerja adalah kurang optimalnya motivasi kerja pegawai, hal ini diindikasikan dengan tidak adanya *reward* atau penghargaan bagi pegawai yang menyelesaikan tugas dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Anom Kota Banjar yang akan disajikan uji penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Suatu Studi Pada Pegawai Perusahaan Umum Daerah Air**

Minum (PERUMDAM) Tirta Anom Kota Banjar”. Berdasarkan dari fenomena yang terjadi tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar?

Landasan Teori

Hasibuan (2013:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Edy Sutrisno (2011:118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, keterangan, termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada ditempat kerja tersebut.

Menurut Donni Juni Priansa (2016:202) perilaku kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Rivai (2014:444) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Metode Penelitian

Metode yang penulis gunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDAM) Tirta Anom Kota Banjar yaitu sebanyak 88 orang

responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yakni melalui wawancara atau kuesioner dan sumber data sekunder, yakni melalui olahan dari data primer.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

2. Analisis Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

3. Uji t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

4. Uji F

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

- 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar**

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar mengenai lingkungan kerja dengan indikator: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Responden memberikan tanggapan yang baik terhadap

pernyataan-pernyataan kuesioner yang diberikan. Hal tersebut dibuktikan dengan total skor dari tanggapan responden tentang lingkungan kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar sebesar 3482. Dalam tabel interval skor tersebut berada pada interval 2992 – 3695 berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar memiliki lingkungan kerja yang baik.

Hasil analisis data yang dilakukan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar. Hal tersebut dibuktikan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana diperoleh hasil skor sebesar 0,264 dalam tabel interpretasi nilai korelasi berada pada interval 0,20-0,399 dan menunjukkan hubungan yang lemah tetapi nilainya positif, artinya ada hubungan positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai uji determinasi sebesar 6,9% dan sisanya sebesar 93,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima (terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar). Dengan demikian diketahui bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar.

Menurut Nitisemito (2000:183) bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawainya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Rifka Anissa Oktaria dan Rini Nugraheni tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang” hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar mengenai motivasi kerja dengan indikator: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

Responden memberikan tanggapan yang baik terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang diberikan. Hal tersebut dibuktikan dengan total skor dari tanggapan responden tentang motivasi kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar sebesar 3374. Dalam tabel interval skor tersebut berada pada interval 2992 – 3695 berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar memiliki motivasi kerja yang baik.

Hasil analisis data yang dilakukan, motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar. Hal tersebut dibuktikan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana diperoleh hasil skor sebesar 0,188 dalam tabel interpretasi nilai korelasi berada pada interval 0,00-0,199 dan menunjukkan hubungan yang sangat lemah. Tetapi nilainya positif, artinya ada hubungan positif motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai uji determinasi sebesar 3,53% dan sisanya sebesar 96,47% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima (terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar). Dengan demikian diketahui bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar.

Motivasi Kerja menurut Donni Juni Priansa (2016:202) adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh Rifka Anissa Oktaria dan Rini Nugraheni tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang”. Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PDAM Tirta Moedal Kota Semarang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan indikator: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi

hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Responden memberikan tanggapan yang baik terhadap pernyataan-pernyataan kuesioner yang diberikan. Hal tersebut dibuktikan dengan total skor dari tanggapan responden tentang disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar sebesar 2698. Dalam tabel interval skor tersebut berada pada interval 2393,6 – 2956,8 berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar memiliki motivasi kerja yang baik.

Hasil analisis data yang dilakukan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar. Hal tersebut dibuktikan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan pengaruh $a = 28,297$ artinya apabila X_1 dan X_2 tidak berubah atau sama dengan 0 maka besarnya pengaruh Y adalah 28,297, $b_1 = 0,175$ artinya apabila X_1 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,175, $b_2 = 0,119$ artinya apabila X_2 bertambah 1 maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,119. Koefisien korelasi berganda diperoleh hasil skor sebesar 0,844 dalam tabel interpretasi nilai korelasi berada pada interval 0,80-0,1000 dan menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Tetapi nilainya positif, artinya ada hubungan positif lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai uji determinasi sebesar 71,23% dan sisanya sebesar 28,77% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian juga menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima (terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar). Dengan demikian diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya Wahyu Nur Febriyanto tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (studi pada karyawan PT Delmoted)”. lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja PT Deltomed. Dengan adanya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik maka disiplin kerja pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar akan semakin meningkat.

Simpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin meningkat disiplin kerja pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat disiplin kerja pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja dan motivasi kerja maka semakin meningkat disiplin kerja pada PERUMDAM Tirta Anom Kota Banjar.

Saran

1. Lingkungan kerja pada PERUMDAM Tirta Anom yang sudah baik agar dipertahankan, namun dalam hal ini indikator terendah terdapat pada lingkungan kerja fisik dengan skor rata-rata 337,6. Alangkah baiknya perusahaan lebih memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang ada demi meningkatkan disiplin kerja dan tidak mengganggu jalannya pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai
2. Motivasi kerja pada PERUMDAM Tirta Anom yang sudah baik agar dipertahankan, namun dalam hal ini indikator terendah terdapat pada kebutuhan akan penghargaan dengan skor rata-rata 306,5. Alangkah baiknya perusahaan memperhatikan dan meningkatkan kebutuhan akan penghargaan agar mampu mendorong pegawai melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi demi meningkatkan produktivitas perusahaan.
3. Disiplin kerja pada PERUMDAM Tirta Anom yang sudah baik agar dipertahankan, namun dalam hal ini indikator terendah terdapat pada sanksi hukuman dengan skor rata-rata 293. Alangkah baiknya pegawai lebih memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja dengan cara melakukan pekerjaan dengan baik dan menaati peraturan yang ada sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dan disiplin kerja semakin meningkat.
4. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi disiplin kerja, maka perlu untuk menambah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bedjo, Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Bukit, Benjamin., Malusa, T., & Rahmat, A. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Farida, Umi., & Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Febriyanto, Wahyu Nur. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada karyawan PT. Delmoted)*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Tidak diterbitkan.
- Follet, Mary Parker. 2007. *Visionary Leadership and Strategic Management MCB University Press*. *Womwn in Management Review* Volume 14 No. 7.
- George, J, M dan G.R Jones 2005. *Essentials of managing Organizational Behavior* (edisi keempat). United Kingdom: Prentice Hall.
- Handoko, Hani. T. 2008. *Manajemen*. Jakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- _____2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Junaidi. 2010. Titik persentase uji t $df= 81-120$ dan uji f probabilita = 0.05 Tersedia: <http://junaidichaniago.wordpress.com>, [30-08-2021].
- Komara, Omay Mandra. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. M. 2011. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS.
- Masram, & Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moekjat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: IN MEDIA.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____2010. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Oktaria, Rifka. Anissa., & Nugraheni, Rini. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang*. Diponegoro Journal Of Management Volume 6, Nomor 3, Halaman 1-10. Diakses tanggal 17-11-2020.
- Priansa, Doni. Juni. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta CV.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Taman Sidoarjo: Zifama Publisher.
- Puspitasari, Anita. Tria., Nuraina, Elva., & Utomo, Supri. Wahyudi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan)*. Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, 5, 146-160. Diakses tanggal 01-12-2020.
- P. Siagian, Sondang, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rahman, Fauzi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru*. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Tidak diterbitkan.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sardirman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar*. Jakarta: Penerbit Rajagrafindo.
- Sarinah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sastrohadiwiryo, Bedjo. S. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

- _____ 2011. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang. P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sinungan, M. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta. Angkasa Persada.
- Singodimejo dalam Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja*. Jakarta: Kencana
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- _____ 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. CAPS (Center For Academic Publishing Service). Yoygakarta.
- _____ 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yoygakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____ 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- _____ 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Tulus, Tu'u. 2014. *Peran Disiplin Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo.
- Uno, Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

W, Mahmudah. Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA
Manajemen Press.