DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 2, No. 3, Agustus 2024, pp. 67 - 74
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v2i3.200

Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas

Kinanty Pangaestika[1], Agustin Ryan Pratiwi[2], Widadatul Ulya[3]
[1] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[2] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[3] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia

kpangaestika@gmail.com, dosen.agustinriyan@gmail.com, Widadatululya@unperba.ac.id

A R T I C L E I N F O

History of the article:
Received Juli 01, 2024
Revised Juli 13, 2024
Accepted Juli 23, 2024

Keywords:
Discipline
Compensation
Organizational Culture
Employee Perfomence

ABSTRACT

The Tirta Satria Regional Public Company for Drinking Water (PDAM) Banyumas Regency in 2023 has problems related to employee performance. Through interviews and pre-research data acquisition, there is a phenomenon regarding low discipline, unfair compensation, lack of incentives and organizational culture that is still not properly implemented towards the values or norms of employees. This study aims to find out how the influence of discipline variables, compensation and organizational culture on employee performance. Using descriptive quantitative methods with SPSS version 26.0. The total population is 275 people, the sampling technique uses purposive sampling with the slovin formula so that a sample of 69 people is obtained. The results of this study show that partially; Discipline has a positive and significant impact on employee performance, compensation has a positive and significant impact on employee performance and organizational culture has a positive and significant impact on employee performance. Simultaneously, discipline, compensation and organizational culture affect employee performance. The determination coefficient of 0.351 means that the variables in this study have an effect of 35.1% and the remaining 64.9% are influenced by other factors that were not studied in this study. So to solve the problems that occur, employees and companies must work together in improving discipline, compensation and organizational culture to create optimal employee performance.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kata Kunci :
Disiplin
Kompensasi
Budaya Organisasi
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas pada tahun 2023 memiliki masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Melalui wawancara dan perolehan data pra-penelitian terdapat fenomena mengenai disiplin yang masih rendah, kompensasi belum adil,

DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 2, No. 3, Agustus 2024, pp. 67 - 74
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v2i3.200

Corresponding Author:
Kinanty Pangaestika
Universitas Perwira Purbalingga
Purbalingga
Email :
kpangaestika@gmail.com

tidak adanya pemberian insentif dan budaya organisasi yang masih belum diimplementasikan dengan baik terhadap nilai-nilai atau norma dari pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel disiplin, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan SPSS versi 26.0. Jumlah populasi yaitu 275 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan rumus slovin sehingga didapatkan sampel berjumlah 69 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial; disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, disiplin, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi 0,351 artinya variabel pada penelitian ini berpengaruh sebesar 35,1% dan sisanya 64,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, pegawai maupun perusahaan harus bekerja sama dalam meningkatkan kedisiplinan, kompensasi dan budaya organisasi untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal.

PENDAHULUAN

Air merupakan sumber daya alam yang sangat dibutuhkan oleh setiap makhluk hidup. Sumber air dalam sistem penyediaan air merupakan satu komponen yang mutlak, karena tanpa sumber air sistem penyediaan air tidak akan berfungsi (Widya, 2018). Air juga mempunyai fungsi dalam kehidupan sehari-hari, hampir semua aktivitas manusia memerlukan air dan tanpa adanya air manusia tidak dapat bertahan hidup. Salah satu perusahaan yang berperan dan bertanggung jawab dalam mengelola dan mensuplai sumber mata air kepada masyarakat adalah PDAM.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyumas salah satu lembaga milik pemerintah daerah, bisa dikatakan perusahaan daerah atau BUMD merupakan perusahaan yang bergerak pada jasa penyediaan air bersih yang mempunyai tugas pokok dalam mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih melalui perpipaan yang disalurkan ke berbagai daerah dan dengan upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas dalam penyediaan air bersih secara merata. PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas sendiri memiliki 5 kantor cabang diantaranya adalah cabang Purwokerto 1, cabang Purwokerto 2, cabang Ajibarang, cabang Wangon, dan cabang Banyumas. Menyediakan air bersih memberikan pelayanan secara merata merupakan suatu tantangan yang tidak mudah, baik untuk perusahaan swasta maupun sektor publik. Peran Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan tugasnya, Divisi SDM perlu memiliki tingkat kesungguhan atau kemauan yang tinggi agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal.

Salah satu hal yang menjadi tolak ukur dari keberhasilan perusahaan yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan kualitas dari seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama periode waktu tertentu, yang dihasilkan melalui proses kerja sesuai dengan standar perusahaan (Amanda dkk., 2017). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan lain-lain (Akbar, 2018). Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti hanya mengangkat 3 faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitian, yaitu faktor disiplin, kompensasi dan budaya organisasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti melalui media massa serta data pra-penelitian yang di dapat dari PDAM Kabupaten Banyumas, terdapat keluhan atau pengaduan ke PDAM Kabupaten Banyumas selama tahun 2023 berjumlah 1.941 keluhan pelanggan mengenai terlambatnya penanganan masalah di lapangan serta kurangnya tanggapan respon mengenai keluhan dari masyarakat serta beberapa pegawai lempar tangan atas masalah dilapangan ke pegawai lain. Selain itu, berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu pegawai pada Divisi sumber daya manusia & teknologi informasi yang PDAM Kabupaten Banyumas, bahwa tidak adanya insentif berupa bonus dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi atau kinerja dikatakan sudah baik. Apalagi setiap perusahaan seperti PDAM terdapat program asuransi kesehatan dan tunjangan hari tua yang setiap bulannya dipotong dari gaji masing-masing pegawai.

Kemudian, tingkat keterlambatan tertinggi pada bulan Juni, Juli dan November. Serta tingkat ketidakhadiran tertinggi pada bulan Juni, November dan Desember. Sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Banyumas?

LITERATURE REVIEW

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory adalah salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Pendekatan penetapan tujuan menjelaskan mengapa individu memiliki pencapaian kinerja berbeda ketika mereka memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sama (Hartono dkk., 2020).

Hal ini dapat terjadi pada pegawai PDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas, dengan adanya teori *goal setting* ini pegawai PDAM Tirta Satria dapat menciptakan kinerja yang optimal dengan memaksimalkan disiplin kerja dan budaya organisasi, serta pimpinan dapat memberikan kompensasi terhadap pegawai berdasarkan kinerja pegawainya masing-masing. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan dengan tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengelola aspek pengembangan sumber daya manusia. Ini mencakup perencanaan, implementasi, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir karyawan atau pegawai, serta upaya untuk memajukan organisasi secara keseluruhan. Sebagai aset utama perusahaan, karyawan diharapkan memberikan layanan terbaik kepada konsumen dan mencapai kinerja optimal sehingga konsumen atau pelanggan merasa terlayani dengan baik dan puas (Supriadi, 2022). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan komponen yang fundamental dalam segala aktivitas untuk keperluan manusia didalam organisasi maupun secara individual. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian (Susan, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja ialah hasil kerja yang telah dicapai oleh masing-masing individu dalam perusahaan. Kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan pencapaian mereka dalam menjalankan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepada mereka. Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai karyawan sesuai dengan kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu (Adamy, 2016). Dalam hal ini, apabila karyawan telah mencapai hasil sesuai standar berlaku, maka dikatakan berkinerja baik dan jika belum mencapai hasil dengan standar yang berlaku maka dikatakan berkinerja yang buruk. Kinerja pegawai dapat dinilai dari indikator kinerja (Setiana, 2019): (a) Kualitas Kerja, (b) Kuantitas Kerja, (c) Ketepatan Waktu, (d) Efektivitas, (e) Kemandirian.

Disiplin

Disiplin kerja diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana semua karyawan datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan tugasnya dengan baik dan benar (Marjanuardi & Ratnasari, 2019).

Disiplin juga diartikan sebagai Tindakan, kepatuhan dan ketaatan karyawan yang bertujuan untuk melaksanakan standar-standar yang berlaku di dalam sebuah organisasi. Disiplin terdiri dari beberapa indikator (Antika & Dwiridotjahjono, 2022), yaitu: (a) disiplin waktu, (b) disiplin peraturan, (c) disiplin tanggung jawab.

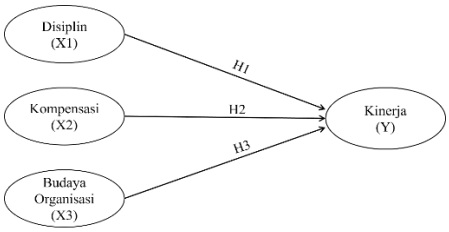
Kompensasi

Kompensasi merupakan biaya yang dikeluarkan organisasi, dengan adanya kompensasi diharapkan pegawai dapat bekerja dengan optimal dan pegawai berusaha mendapatkan prestasi atau kinerja dapat berjalan dengan baik dan mendapatkan keuntungan. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja (Goni & Sumarauw, 2015). Organisasi perlu menerapkan sistem kompensasi yang seimbang, mempertimbangkan kepentingan baik dari sisi perusahaan maupun karyawan (Sukrispiyanto, 2019).

Kompensasi terdiri dari beberapa indikator (Apriyansyah dkk., 2023), yaitu: (a) gaji, (b) upah, (c) insentif, (d) tunjangan, (e) fasilitas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan sebagai pengendali yang membentuk sikap dan tingkah laku karyawan dalam suatu organisasi. Baik itu perorangan atau kelompok, mereka tak dapat menghindar dari pengaruh budaya organisasi. Sedangkan menurut Jufrizen & Rahmadhani, budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Budaya organisasi terdiri dari beberapa indikator (Rahmawati, 2022), yaitu: (a) inovatif, (b) perhatian terhadap detail, (c) berorientasi kepada hasil, (d) berorientasi kepada tim, (e) agresif dalam bekerja, (f) mempertahankan dan menjaga stabilitas pegawai.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel disiplin, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan metode survei berupa kuesioner dengan skala likert 1-5. Pada penelitian ini untuk menguji serta menganalisis data statistik dan hipotesisnya menggunakan software SPSS 26.0

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyumas yang beralamat di Jl. Prof. Dr. Suharso No.52, Mangunjaya, Purwokerto Lor, Kec. Purwokerto Timur, Kab. Banyumas. Serta penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober tahun 2023 sampai dengan bulan Juli tahun 2024.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang terdapat di PDAM Kabupaten Banyumas berjumlah 275 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai tetap. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling.* Ukuran jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin den diperoleh sebanyak 69 sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara ter-struktur dan penyebaran kuesioner. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi: 1. Uji Instrumen terdiri dari; (a) Uji Validitas, (b) Uji Reliabilitas. 2. Analisis Deskriptif. 3. Uji Asumsi Klasik terdiri dari; (a) Uji Normalitas, (b) Uji Heteroskedastisitas, (c) Uji Multikolinearitas. 4. Analisis Regresi Berganda terdiri dari; (a) Uji T, (b) Uji F, (c) Koefisien Determinasi (R-Square).

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Tabel 1 Uji Validitas

No	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	Y.1	0,722	0,2387	Valid
		Y.2	0,691	0,2387	Valid
		Y.3	0,716	0,2387	Valid
		Y.4	0,664	0,2387	Valid
		Y.5	0,711	0,2387	Valid
2	Disiplin	X1.1	0,805	0,2387	Valid
		X1.2	0,802	0,2387	Valid
		X1.3	0,851	0,2387	Valid
3	Kompensasi	X2.1	0,758	0,2387	Valid
		X2.2	0,789	0,2387	Valid
		X2.3	0,779	0,2387	Valid
		X2.4	0,814	0,2387	Valid
		X2.5	0,709	0,2387	Valid
4	Budaya Organisasi	X3.1	0,714	0,2387	Valid
		X3.2	0,715	0,2387	Valid
		X3.3	0,840	0,2387	Valid
		X3.4	0,759	0,2387	Valid
		X3.5	0,679	0,2387	Valid
		X3.6	0,673	0,2387	Valid

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1, Data uji validitas di atas menjelaskan bahwa nilai validitas pernyataan pada variabel kinerja pegawai, disiplin, kompensasi dan budaya organisasi seluruhnya valid karena pada nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel (0,2387) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dikatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbacha's Alpha*	Keterangan
1	Kinerja Pegawai	0,740	*Reliable*
2	Disiplin	0,755	*Reliable*
3	Kompensasi	0,827	*Reliable*
4	Budaya Organisasi	0,820	*Reliable*

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui nilai Cronbach's Alpha sudah memadai karena variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,740 > 0,6 maka reliabel, variabel Disiplin (X1) sebesar 0,755 > 0,6 maka reliabel, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,827 > 0,6 maka reliabel dan variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,820 > 0,6 maka reliabel. Sehingga

disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan terpercaya atau reliabel.

Analisis Deskriptif

Tabel 3 Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	69	20	25	23.00	1.757
Disiplin	69	11	15	13.73	1.313
Kompensasi	69	19	25	22.60	2.001
Budaya Organisasi	69	24	30	27.40	2.365

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai mempunyai nilai minimum sebesar 20, nilai maximum sebesar 25, nilai mean sebesar 23.00 dan standar deviasi 1.757. Disiplin memiliki nilai minimum 11, nilai maxsimum 15, nilai mean 13.73 dan standar deviasi sebesar 1.313. Kompensasi memiliki nilai minimum 19, nilai maximum 25, nilai mean 22.60 serta nilai standar deviasi sebesar 2.001 dan budaya organisasi memiliki nilai minimum 24, nilai maximum 30, nilai mean 27.40 serta nilai standar deviasi sebesar 2.365. Semakin besar nilai standar deviasi maka semakin beragam nilai-nilai pada item atau semakin tidak akurat dengan mean, sebaliknya semakin kecil nilai standar deviasi maka semakin serupa nilai-nilai pada item atau semakin akurat dengan mean.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.38458377
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.057
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4 *Kolmogorov-Smirnov* menjelaskan bahwa didapatkan nilai signifikan sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.448	1.609		1.522	.133
	Disiplin	-.017	.081	-.027	-.213	.832
	Kompensasi	.029	.055	.069	.531	.597
	Budaya Organisasi	-.065	.047	-.182	-.1380	.172

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa dalam analisis regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena hasil uji *glejser* menunjukan nilai signifikan variabel disiplin sebesar 0,832 > 0,05, variabel kompensasi sebesar 0,597 > 0,05 dan variabel budaya organisasi sebesar 0,172 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas sangat jelas menunjukkan jika tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen dikarenakan nilai signifikanya lebih dari 0,05.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin	.925	1.081
	Kompensasi	.870	1.149
	Budaya Organisasi	.854	1.171

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 diatas, pada variabel disiplin memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,925 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,081 < 10, variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,870 > 0,10 dan VIF sebesar 1,149 < 10, variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,854 > 0,10 dan VIF sebesar 1,171 < 10. Dari masing masing variabel memiliki nila*i tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dapat disimpulkan variabel disiplin, kompensasi dan budaya organisasi tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7 Hasil Uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig t
Disiplin	2,645	1,997	0,010
Kompensasi	2,543	1,997	0,013
Budaya Organisasi	3,079	1,997	0,003

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7, hasil uji t (parsial) dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel disiplin (X1) didapatkan t hitung sebesar 2,645 dengan nilai signifikan t sebesar 0,010. T tabel yang diperoleh dari (df=n-k-1, df=69-3-1) 1,997. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,645 > 1,997). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,010 < 0,05). Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel disiplin (X1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil uji t variabel kompensasi (X2) didapatkan t hitung sebesar 2,543 dengan nilai signifikan t sebesar 0,013. T tabel yang diperoleh dari (df=n-k-1, df=69-3-1) 1,997. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,543 > 1,997). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,013 < 0,05). Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji t variabel budaya organisasi (X3) didapatkan t hitung sebesar 3,079 dengan nilai signifikan t sebesar 0,003. T tabel yang diperoleh dari (df=n-k-1, df=69-3-1) 1,997. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (3,079 > 1,997). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,003 < 0,05). Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 Hasil Uji F

Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	79.639	3	26.546	13.236	.000[b]
	Residual	130.361	65	2.006		
	Total	210.000	68			

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Tabel uji F (uji simultan) di atas menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai f hitung sebesar 13,236 sedangkan nilai f tabel diperoleh df=n-k-1 (df=69-3-1=65) 2,75 serta nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai tersebut < 0,05. Maka dari analisis uji f tersebut dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen yaitu disiplin (X1), kompensasi (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.616[a]	.379	.351	1.41618

Sumber: Hasil data primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,351. Hal iniberarti 35,1% kinerja karyawan PDAM Kabupaten Banyumas dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari disiplin (X1), kompensasi (X2) dan budaya organisasi (X3), sedangkan sisasnya yaitu 64,9% kinerja pegawai PDAM Kabupaten Banyumas dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai
   Hasil uji t variabel disiplin (X1) didapatkan t hitung sebesar 2,645 dengan nilai signifikan t sebesar 0,010. T tabel yang diperoleh dari df = n-k-1 (df = 69-3-1) 1,997. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,645 > 1,997). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,010 < 0,05) maka hipotesis (H1) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel disiplin (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyumas.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
   Hasil uji t variabel kompensasi (X2) didapatkan t hitung sebesar 2,543 dengan nilai signifikan t sebesar 0,013. T tabel yang diperoleh dari (df=n-k-1, df=69-3-1) 1,997. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (2,543 > 1,997). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,013 < 0,05). Maka hipotesis (H2) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyumas.
3. Hasil uji t variabel budaya organisasi (X3) didapatkan t hitung sebesar 3,079 dengan nilai signifikan t sebesar 0,003. T tabel yang diperoleh dari (df=n-k-1, df=69-3-1) 1,997. Dengan demikian nilai t hitung > t tabel (3,079 > 1,997). Kemudian nilai signifikan t < dari 0,05 (0,003 < 0,05). Maka hipotesis (H3) penelitian ini diterima dengan hasil secara parsial variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyumas.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah penulis uraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Hasil ini menunjukkan bahwa sangat penting untuk meningkatkan disiplin karyawan, terutama yang sudah menjadi karyawan tetap dimana masih terdapat ketidaktisiplinan yang terjadi terutama untuk absensi. Sebab kenaikan disiplin akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan dan dengan disiplin masalah absensi akan bisa teratasi.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pemberian kompensasi yang layak dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Banyumas. Pemberian kompensasi yang masih

tradisional berdasarkan dari tingkat golongan dan pangkat dapat menyebabkan ketidakadilan atau ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi. Adanya kompensasi yang layak dapat menciptakan kinerja pegawai secara optimal.

3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, baik dan terarah dalam perusahaan dapat merangsang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga hasil yang didapatkan akan maksimal.

REFERENSI

Adamy, M. (2016). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Universitas Malikussaleh.

Akbar, S. (2018). ANALISA FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN. *JIAGANIS*, *3*(2), 1–17.

Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, *6*(1), 1. https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289

Antika, N. D., & Dwiridotjahjono, J. (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(3), 516–527. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i3.805

Apriyansyah, H., Idris, M., & Choiriyah, C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, *4*(1), 22–39. https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.901

Goni, L. W., & Sumarauw, J. (2015). *PENGARUH PELATIHAN, PENEMPATAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT MANADO*.

Hartono, Y., Murniati, M. P., & Economics and Business Faculty, Soegijapranata Catholic University Semarang Indonesia. (2020). GOAL SETTING THEORY: THE EFFECT OF INCENTIVE MODERATION ON INDIVIDUAL PERFORMANCE. *Research In Management and Accounting*, *3*(2), 95–106. https://doi.org/10.33508/rima.v3i2.3053

Hasibuan, R. R. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Promosi, dan Tenaga Penjual terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Import Oriflame di Spo 1507. *Jurnal Ekonomi*, *11*(2), 1-12.

Hasibuan, R. R., & Sudarto, S. (2024). The Role of Digital Capability and Social Media Engagement in Mediating Entrepreneurial Marketing on MSME Marketing Performance in Banyumas Regency. *International Journal of Business and Quality Research*, *2*(04), 39-56.

Hasibuan, R. R., Novandari, W., & Setyanto, R. P. (2024). The Role Of Digital Literacy On The Social Media Performance Of Batik MSMEs With Digital Capability As An Intervening Variable. *International Journal of Business and Quality Research*, *2*(03), 39-54.

Hasibuan, R. R., & Najmudin, N. (2024). Content Marketing, Customer Engagement On Marketing Performance Mediated By Digital Marketing In Batik Msmes In Banyumas Regency. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, *3*(03), 287-304.

Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, *Vol 3*, 66–79.

Prasetya, V., Purnamasari, M. S., Oki, O. A., & Reza, R. R. H. (2024). Impact of Green Marketing Mediating Brand Love on Purchasing Decisions for Batik MSME Products in Central Java. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, *7*(1), 218-232.

Rahmawati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jamkrindo Cabang Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, *5*(2).

Sandi, K., Hasibuan, R. R., & Ulya, W. (2023). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Riset Di Business Center Purbalingga 3. *DFAME Digital Financial Accounting Management Economics Journal*, *1*(1), 6-12.

Setiana, A. R. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Tasikmalaya: STIELM Suryalaya.

Sukrispiyanto. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Supriadi, A. (2022). *BAB 1 KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Banten: TAHTA MEDIA GROUP.

Suwono, S., & Hasibuan, R. R. (2022). Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal E-Bis*, *6*(2), 606-619.

Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Sulawesi Selatan: Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone*, *9*(2).

Widya, W. (2018). KEBUTUHAN AIR BERSIH KOTA BALIKPAPAN TAHUN 2018. *IDENTIFIKASI: Jurnal Ilmiah Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan*, *4*(2), 43–51. https://doi.org/10.36277/identifikasi.v4i2.47