

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM
TIRTA SAKTI KABUPATEN
KERINCI**

SKRIPSI



Oleh:

MIMI OKTAFERA

2110070530172

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Sarjana Pada
Program Studi S1 Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Baiturrahmah

**PROGRAM STUDI S1 PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
PADANG
2025**

**UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**Skripsi, September 2025
Mimi Oktafera**

**Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.**

X + 98 halaman + 18 tabel + 3 gambar + 17 lampiran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Serta pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci yang berjumlah 114 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 89 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert melalui Kuesioner kepada kantor pusat dan melalui link Google Forms kepada unit cabang perumda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa secara parsial: kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $6,198 > t$ tabel $1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_1 diterima; disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,053 > t$ tabel $1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima; lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $4,015 > t$ tabel $1,663$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima.

Secara simultan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $42,902 > F$ tabel $2,71$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_4 diterima. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar $0,602$ yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar $60,2\%$ terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar $39,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja
Daftar Bacaan : 34 (1996-2025)

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
BAITURRAHMAH UNIVERSITY**

***Skripsi, September 2025
Mimi Oktafera***

The Influence of Leadership, Work Discipline, and Work Environment on the Performance of Employees of the Tirta Sakti Drinking Water Company of Kerinci Regency

X + 98 pages + 30 tables + 3 figures + 17 attachments

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership (X1) on the performance of employees of Tirta Sakti Drinking Water Company, Kerinci Regency, the influence of work discipline (X2) on the performance of employees of Tirta Sakti Drinking Water Company, Kerinci Regency, the influence of work environment (X3) on the performance of employees of Tirta Sakti Drinking Water Company, Kerinci Regency. As well as the influence of leadership, work discipline, and work environment simultaneously on the performance of employees of Tirta Sakti Drinking Water Company, Kerinci Regency. This study is an associative study with a quantitative approach.

The population in this study were all employees of Tirta Sakti Drinking Water Company of Kerinci Regency, totaling 114 people. The sampling technique used a purposive sampling method with a sample size of 89 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale via Google Forms. Based on the results of the hypothesis testing conducted, the results obtained partially: leadership (X1) has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $6.198 > t \text{ table } 1.663$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ so that H1 is accepted; work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $4.053 > t \text{ table } 1.663$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ so that H2 is accepted; work environment (X3) has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of $4.015 > t \text{ table } 1.663$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ so that H3 is accepted.

Simultaneously, leadership, work discipline, and work environment have a positive and significant effect on employee performance with a calculated F value of $42,902 > F \text{ table } 2.71$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ so that H4 is accepted. The results of the determination test show an R Square value of 0.602 which means that the variables of leadership, work discipline, and work environment have an influence of 60.2% on employee performance, while the remaining 39.8% is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Employee performance, leadership, work discipline, work environment
References: 34 (1996-2025)

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum
Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

Nama : Mimi Oktafera

NPM : 2110070530172

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Skripsi ini telah di periksa, disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim
Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan
dinyatakan LULUS dalam Ujian Komprehensif pada Tanggal 04 September 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Tilawatil Ciseta Yoda, SE.,M.Si
NIDN : 1011109201

Rina Febriani, SE., M.Si
NIDN : 1008028401

Pengesahan

UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
DEKAN

Dr. Yefri Reswita, S.E., M.Si., Akt
NIDN : 1027017001

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum
Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

Nama : Mimi Oktafera

NPM : 2110070530172

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Skripsi ini telah di periksa, disetujui dan dipertahankan di hadapan Tim
Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan
dinyatakan LULUS dalam Ujian Komprehensif pada Tanggal 04 September 2025

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Tilawatil Ciseta Yoda, SE.,M.Si
NIDN : 1011109201

Rina Febriani, SE., M.Si
NIDN : 1008028401

Pengesahan

Ketua Program Studi Manajemen

Rina Febriani, SE., M.Si
NIDN : 1008028401

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

NAMA : MIMI OKTAFERA

NPM : 2110070530172

Dinyatakan Lulus Pada Ujian Skripsi

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Baiturrahmah**

Dengan Judul :

**Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci**

Padang, 04 September 2025

Tim Penguji

Tanda Tangan

- | | | |
|-------------------------|--|----------------|
| 1. Ketua | : Dr. Edi Suanda, M.M | 1 |
| 2. Penguji I | : Dr. Yefri Reswita, S.E., M.Si., Akt | 2 |
| 3. Penguji II | : Chandra Syahputra, S.E., M.M | 3 |
| 4. Pembimbing I | : Tilawatil Ciseta Yoda, S.E., M.Si | 4 |
| 5. Pembimbing II | : Rina Febriani, S.E., M.Si | 5 |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Mimi Oktafera
Tempat & Tanggal Lahir : Desa Balai, 31 Oktober 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Nama Ayah : Amerahim.mr
Nama Ibu : Asnita
Anak Ke : 2 (Dua)
Alamat : Desa Balai Semurup, Kecamatan Air Hangat,
Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi.

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 43/III Sungai Kuning : Lulus Tahun 2015
2. SMP Negeri SATAP Kerinci : Lulus Tahun 2018
3. SMK Negeri 1 Sungai Penuh : Lulus Tahun 2021
4. Universitas Baiturrahmah Padang : Lulus Tahun 2025

KATA PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Ya Allah Ya Rabb...

Alhamdulillah, Sembah sujud serta syukur hamba kepada-Mu ya Allah. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikan kekuatan, membekali hamba dengan ilmu serta kelancaran selama hamba menempuh perkuliahan ini. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan. akhirnya skripsi yang ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW

Kupersembahkan Skripsi ini kepada orang-orang yang sangat berharga bagiku

Ibu dan Ayah Tercinta...

Teristimewa kupersembahkan Skripsi ini untuk Kedua Orang Tuaku ibu (**Asnita**) dan Ayah (**Amerahim.mr**) sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terima kasih ku yang tiada terhingga untuk membalas setiap pengorbanan ibu dan ayah yang selalu memberikan doa terbaik, semangat, nasehat dan didikan dengan penuh kasih sayang, serta selalu meridhoiku, hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan dalam menggapai cita-cita. Semoga ini menjadi awal untuk membuat ibu dan ayah bahagia dan bangga atas pencapaian ku serta menjadi sebuah kemajuan untuk masa depan yang lebih sukses.

Terima kasih ibu... Terima Kasih Ayah...

Kakakku Tersayang

Teruntuk Kakakku (**Yohana Tera**) sahabat sekaligus saudari terbaikku, Terima kasih atas dukungan, semangat, dan doa yang tak pernah putus. Semoga pencapaian ini bisa menjadi kebanggaan kita bersama.

Dosen Pembimbing

Terima kasih banyak teruntuk Ibu Tilawatil Ciseta Yoda, SE.,M.Si dan Ibu Rina Febriani, SE.,M.Si yang telah menuangkan ide dan gagasannya, serta meluangkan waktunya, dengan penuh kesabaran dalam membimbing ku menyusun skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik atas ilmu yang telah ibu berikan. Amin

Sahabat Ku

Terutama untuk Sahabatku (**Ameliya Rahma Dani, S.M**) terima kasih telah hadir menjadi sahabat yang baik dan selalu membantu baik susah atau pun senang.

Banyak hal yang kita alami dan lewati selama perkuliahan yang tidak bisa diceritakan satu-persatu. Hanya bisa mengungkapkan terima kasih banyak untuk semua kebaikan-kebaikan yang telah diberikan selama ini.

Teman-teman Ku

Teman-teman yang selalu memberikan motivasi, nasihat, dukungan moral serta materil yang selalu membuatku semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, Terima kasih atas bantuannya dan telah menjadi teman yang baik.

Untuk Diri Sendiri

Terimakasih untuk diriku, karena telah berjuang sekuat ini, aku harap untuk kedepannya harus menjadi diri yang lebih baik lagi, serta kuat menghadapi tantangan kedepannya. Selamat kepada diriku yang tak kenal lelah. Semoga ini menjadi awal motivasi untuk terus berkembang untuk lebih baik.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mimi Oktafera
NPM : 2110070530172
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Jenjang : Strata 1

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Padang, 04 September 2025

Mimi Oktafera
NPM: 2110070530172

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci”**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.

Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari tahap awal sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penyusunan skripsi:

1. Ibu Dr.Yefri Reswita, S.E.,M.Si.,Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah yang telah memberikan dukungan kepada saya menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah;
2. Ibu Rina Febriani, SE.,M.Si, selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Chandra Syahputra, SE., MM, selaku Sekretaris Prodi Manajemen yang telah memfasilitasi dari tahap penulisan skripsi hingga pelaksanaan seminar hasil:
3. Ibu Tilawatil Ciseta Yoda, SE.,M.Si dan Ibu Rina Febriani, SE.,M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini:

4. Bapak/ibu Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan untuk penelitian ini
5. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan moril maupun materil serta doa yang selalu dipanjatkan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan lancar;
6. Rekan-rekan seangkatan, sahabat, dan semua pihak yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi. Peneliti terbuka terhadap kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi pengembangan ilmu.

Padang, 04 September 2025

Mimi Oktafera

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2 Kepemimpinan	17
2.2.1 Definisi Kepemimpinan	17
2.2.2 Teori Kepemimpinan	18
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan	19
2.2.4 Indikator Kepemimpinan	19
2.3 Disiplin Kerja	21
2.3.1 Definisi Disiplin Kerja.....	21
2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja	21
2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.3.4 Indikator Disiplin Kerja	23
2.4 Lingkungan Kerja.....	25
2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja	25
2.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	25
2.4.3 Faktor Yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	28

2.5	Penelitian Tedahulu	29
2.6	Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	39
2.6.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.6.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	40
2.6.4	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.7	Kerangka Konseptual	42
2.8	Hipotesis	43
BAB III	METODE PENELITIAN	44
3.1.	Desain Penelitian	44
3.2.	Waktu dan Tempat Penelitian	44
3.3.	Variabel Penelitian	44
3.3.1.	Variabel Independen (Bebas)	44
3.3.2.	Variabel Dependen (Terikat)	45
3.4	Populasi dan Sampel	45
3.4.1	Populasi	45
3.4.2	Sampel	45
3.5	Teknik Pengambilan Sampel	46
3.6	Jenis dan Sumber Data	47
3.6.1	Jenis Data	47
3.6.2	Sumber Data	47
3.7	Teknik Pengumpulan Data	48
3.8	Definisi Operasional	48
3.9	Instrumen Penelitian	50
3.10	Uji Instrumen Penelitian.....	52
3.10.1	Uji Validitas	52
3.10.2	Uji Reabilitas	53
3.11	Analisis Deskriptif /TCR	54
3.12	Teknik Analisis Data	55
3.12.1	Uji Asumsi Klasik	55
3.12.2	Uji Regresi Linear Berganda	58

3.13 Uji t/Parsial	58
3.14 Uji f/Simultan	59
3.15 Uji Koefisien Determinan	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	61
4.1.1. Profil Singkat Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci.....	61
4.2. Visi dan Misi Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci	62
4.2.1. Visi Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci.....	62
4.2.2. Misi Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci	62
4.3. Struktur Organisasi Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci.....	62
4.4. Karakteristik Responden	64
4.4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
4.4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	65
4.4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
4.5. Uji Instrumen	66
4.5.1. Uji Validitas	67
4.5.2. Uji Reabilitas	72
4.6. Analisis Deskriptif Penelitian	72
4.6.1. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	73
4.6.2. Deskriptif Kepemimpinan (X1)	74
4.6.3. Deskriptif Disiplin Kerja (X2)	75
4.6.4. Deskriptif Lingkungan Kerja (X3)	77
4.7. Uji Asumsi Klasik	78
4.7.1. Uji Normalitas	78
4.7.2. Uji Multikolinearitas	79
4.7.3. Uji Heteroskedastisitas	80
4.7.4. Uji AutoKorelasi	81
4.8. Analisis Regresi Linear Berganda	82
4.8.1. Uji T (Parsial)	83
4.8.2. Uji F (Simultan)	84
4.9. Uji Koefisien Determinasi	85

4.10. Hasil dan Pembahasan	86
4.10.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci	86
4.10.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci	86
4.10.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci	87
4.10.4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci	88
BAB V PENUTUP	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Implikasi	90
5.3. Keterbatasan Penelitian	93
5.4. Saran Penelitian	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci	4
Tabel 1.2 Pra survei Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.....	5
Tabel 1.3 Pra survei Kepemimpinan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.....	6
Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci	7
Tabel 1.5 Pra survei Disiplin Kerja Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci	8
Tabel 1.6 Pra Survei Lingkungan Kerja Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Skor Jawaban Setiap Pertanyaan.....	51
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	51
Tabel 3.3 Tingkat Capaian Responden	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden BerdasarkanTingkat Pendidikan	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)	71
Tabel 4.9 Hasil Reabilitas	72
Tabel 4.10 Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)	73
Tabel 4.11 Deskriptif Kepemimpinan (X1)	74
Tabel 4.12 Deskriptif Disiplin Kerja (X2)	76
Tabel 4.13 Deskriptif Lingkungan Kerja (X3)	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas	79

Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi	81
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	82
Tabel 4.18 Hasil Uji T	84
Tabel 4.19 Hasil Uji F	84
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi	85

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2 Uji Validitas dan Reabilitas	105
Lampiran 3 Tabulasi Uji Validitas dan Reabilitas.....	109
Lampiran 4 Hasil Penelitian	111
Lampiran 5 Tingkat Capaian Responden	114
Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden	115
Lampiran 7 Tabulasi Hasil Penelitian	125
Lampiran 8 T tabel.....	133
Lampiran 9 F tabel.....	134
Lampiran 10 Turnitin.....	135
Lampiran 11 SAPS	137
Lampiran 12 Kartu Bimbingan Skripsi.....	143
Lampiran 13 Kartu Peserta Seminar Proposal.....	145
Lampiran 14 Surat Data Awal	146
Lampiran 15 Surat Izin Penelitian	147
Lampiran 16 Surat Keterangan Selesai Penelitian	148
Lampiran 17 Dokumentasi Penelitian.....	149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi saat ini, keberhasilan perusahaan atau organisasi sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM menjadi faktor utama dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi, sehingga kinerja karyawan dapat dianggap sebagai bentuk nyata kontribusi terhadap pertumbuhan, perkembangan, serta pencapaian tujuan perusahaan. Peran dan kontribusi karyawan dalam mencapai keberhasilan organisasi perlu diukur dan diawasi melalui manajemen kinerja. Melalui sistem pengelolaan kinerja yang baik, setiap karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu. Gibson et al. (1996) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dengan standar yang ditetapkan organisasi. Sementara itu, menurut Mangkunegara (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, terdapat berbagai faktor yang memengaruhinya, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor penting yang banyak dikaji dan terbukti memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, serta mengarahkan bawahannya untuk bekerja secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, pemimpin yang efektif mampu menciptakan motivasi kerja, meningkatkan semangat tim, serta mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan dasar utama bagi karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai aturan yang berlaku sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal. Siagian (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berupaya memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan agar secara sukarela menaati peraturan perusahaan dan menjalankan tugas dengan baik.

Dalam konteks ini, pemimpin memiliki peran penting dalam mengelola disiplin kerja karyawan. Pemimpin yang mampu menanamkan kesadaran akan pentingnya aturan dan tata tertib akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah dan bertanggung jawab. Tingginya tingkat kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018).

Selain disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas

yang dibebankan (Danang, 2015). Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman.

Maka dari itu, Pemimpin harus bisa membuat lingkungan kerja yang terasa nyaman dan membangkitkan disiplin kerja karyawannya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman bisa berdampak baik terhadap kinerja karyawan dan setiap karyawan yang bekerja memiliki disiplin kerjanya masing-masing namun dalam tingkat yang berbeda.

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci dimana cakupan pelayanannya sudah mencapai 32.613 Sambungan Rumah (SR) dengan luas area yaitu seluruh Kabupaten kerinci. Perumda Air Minum Tirta Sakti dibagi menjadi sebelas (11) bagian yang biasa di sebut cabang dan unit, Tamiai, Lempur, Pulau Tengah, Hiang, Semurup, Depati 7, Siulak, Gunung Kerinci, Kayu Aro, Gunung 7, AMDK SEGAR. Dengan jumlah cabang dan unit yang banyak maka perusahaan membutuhkan karyawan dengan kuantitas yang banyak pula. Sehingga tantangan terbesar perusahaan yang memiliki kuantitas karyawan yang banyak adalah meningkatkan kinerja dan membangun sikap positif karyawan.

Berikut tabel penilaian kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Sakti
Kabupaten Kerinci

No	Tahun	Penilaian Kinerja Karyawan		Kategori Kinerja
		Aspek	Nilai Kinerja	
1	2022	a. Keuangan	0,93	
		b. Pelayanan	0,53	
		c. Operasional	1,07	
		d. SDM	0,55	
		Jumlah	3,07	Baik
2	2023	a. Keuangan	0,93	
		b. Pelayanan	0,57	
		c. Operasional	1,00	
		d. SDM	0,59	
		Jumlah	3,09	Baik
3	2024	a. Keuangan	0,93	
		b. Pelayanan	0,52	
		c. Operasional	1,07	
		d. SDM	0,59	
		Jumlah	3,11	Baik

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci, 2024

Keterangan Kategori Penilaian:

- > 2,8 = Baik
- 2,2 – 2,8 = Kurang Baik
- < 2,2 Tidak Baik

Berdasarkan tabel 1.1 data penilaian kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci selama tiga tahun terakhir (2022–2024), Menunjukkan pada tahun 2022 nilai kinerja karyawan berada di angka 3,07 dengan kategori “Baik”, Kemudian pada tahun 2023 terjadi peningkatan kinerja menjadi 3,09 yang tetap berada dalam kategori “Baik”. Pada tahun 2024 dengan nilai kinerja 3,11 masih dalam kategori “Baik”, namun pada aspek pelayanan di tahun 2024 mengalami penurunan nilai kinerja dari tahun sebelumnya yaitu 0,52. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya penurunan kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

Pada penelitian ini juga didukung oleh pra survei tentang kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci yang disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Pra-Survei Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirti Sakti
Kabupaten Kerinci

No	Variabel	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
A	Kinerja Karyawan				
1	Saya Mempunyai Kualitas kerja yang baik dan profesional	18	60	12	40
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam suatu periode melebihi karyawan lain	13	43,33	17	56,66
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	13	43,33	17	56,66
4	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan	13	43,33	17	56,66
5	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja mengerjakan pekerjaan	14	46,67	16	53,33
Rata-rata		47,33%		52,66%	

Sumber : Pra survei, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat hasil pra survei kinerja karyawan terhadap 30 orang karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci memiliki hasil 47,33 % karyawan memilih “Ya” dan 52,66 % karyawan memilih Tidak”. Dari hasil keseluruhan survei awal kinerja ini menunjukkan bahwa terlihat kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci masih kurang dan belum Optimal, namun perusahaan harus bisa mengatasi permasalahan dari pernyataan diatas yang dimana masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kinerja karyawan masih kurang, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, Adapun data mengenai kepemimpinan, peneliti melakukan survei awal terhadap 30 orang karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pra Survei Kepemimpinan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

No	Variabel	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
A	Kepemimpinan				
1	Atasan saya bertindak tegas dalam memberikan arahan	12	40	18	60
2	Atasan saya mampu membangkitkan semangat kerja karyawan	13	43,33	17	56,66
3	Atasan ramah dan santun dalam berkomunikasi kepada karyawan	14	46,67	16	53,33
4	Atasan mampu memberikan arahan yang jelas	13	43,33	17	56,66
5	Atasan saya bertanggung jawab atas setiap keputusan yang di ambil	12	40	18	60
Rata-rata		42,66%		57,33%	

Sumber : Pra survei, 2024

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.3, hasil tersebut menunjukkan bahwa 42,66% karyawan memilih “Ya” dan masih terdapat 57,33 % karyawan yang memilih “Tidak”. dapat disimpulkan bahwa pemimpin masih kurang dalam memberikan arahan dan membangkitkan semangat kerja karyawan serta kurangnya komunikasi yang intens antara karyawan dengan pimpinan, Hal tersebut menjadi indikasi bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci masih belum optimal. Oleh karena itu, fenomena ini penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dimana kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Dan tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Manurung & Tanjung, 2021) Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan meningkatnya kinerja yaitu disiplin kerja para karyawan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan dalam bekerja tentu kinerjanya akan lebih baik.

Berikut Rekapitulasi Absensi Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti
Kabupaten Kerinci Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran			Jumlah Absen	(%)
				S	I	A		
Januari	114	23	2.622	30	25	15	70	2,67%
Februari	114	20	2.280	12	28	23	63	2,76%
Maret	114	21	2.394	24	30	14	68	2,84%
April	114	16	1.824	28	22	20	70	3,84%
Mei	114	20	2.280	13	27	13	53	2,32%
Juni	114	19	2.166	31	24	23	78	3,60%
Juli	114	23	2.622	33	10	12	55	2,10%
Agustus	114	22	2.508	39	23	23	85	3,39%
September	114	21	2.394	33	20	17	70	2,92%
Oktober	114	23	2.622	25	25	18	68	2,59%
November	114	21	2.394	17	26	18	61	2,55%
Desember	114	20	2.280	42	21	24	87	3,82%
Total		249	28.386	327	281	220	828	35,40%
Rata-rata				27,3	23,4	18,3	69	2,95%

Sumber: Perumda Tirta Sakti Kerinci, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 data absensi karyawan Perumda Tirta Sakti Kerinci tahun 2024, diketahui bahwa tingkat persentase absensi per bulan mengalami perubahan naik turun dari waktu ke waktu. Persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan april sebesar 3,84%, disusul oleh bulan Desember (3,82%) da bulan juni (3,60%) Sementara itu, persentase terendah terjadi pada bulan juli (2,10%), Secara umum, rata-rata persentase absensi bulanan adalah sebesar 2,95 %. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dari pihak Perumda terhadap disiplin kerja guna meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Tabel 1.5
Pra Survei Disiplin Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti
Kabupaten Kerinci

No	Variabel	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
C	Disiplin Kerja				
1	Saya selalu datang dan pulang sesuai jadwal yang ada di perusahaan	14	46,67	16	53,33
2	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin	13	43,33	17	56,67
3	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan	15	50	15	50
4	Saya memiliki rasa tanggung jawab pada pekerjaan	12	40	18	60
5	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.	16	53,33	14	46,67
Rata-rata		46,27%		53,73%	

Sumber : Pra survei, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1.5 dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari rata-rata persentase karyawan yang menjawab "Ya" (memiliki disiplin kerja baik) sebesar 46,27% sedangkan yang menjawab "Tidak" (tidak disiplin), yaitu 53,73% Beberapa aspek disiplin yang masih lemah antara lain kedatangan dan kepulangan sesuai jadwal,

meninggalkan pekerjaan tanpa izin, serta penyelesaian tugas tepat waktu. Dengan demikian, masih ada karyawan belum sepenuhnya menerapkan disiplin kerja sesuai aturan perusahaan, sehingga perlu adanya upaya peningkatan disiplin kerja di lingkungan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

Selain disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci juga menyebabkan kinerja karyawan meningkat atau menurun dalam bekerja. Berikut pra survei Lingkungan kerja pada perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci :

Tabel 1.6
Pra Survei Lingkungan Kerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

No	Variabel	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
D	Lingkungan Kerja				
1	Tempat kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik	14	46,67	16	53,33
2	Tempat kerja saya terhindar dari kebisingan	14	46,67	16	53,33
3	Tempat kerja saya memiliki pencahayaan yang baik.	10	33,33	20	66,66
4	Udara di tempat kerja saya terasa bersih dan segar.	17	56,66	13	43,33
5	Saya merasa aman di tempat kerja	15	50	15	50
Rata-rata		46,66%		53,33%	

Sumber: Pra survei, 2024

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat rata rata responden lebih besar menjawab Ya sebesar 46,66% dan Tidak sebesar 53,33 % berdasarkan kondisi lingkungan kerja pada Perumda Air Minum Tirta Sakti kabupaten kerinci. dapat disimpulkan adanya kondisi lingkungan kerja yang masih kurang kondusif, bahwa perlu adanya perhatian dan perbaikan dari pihak manajemen terhadap kondisi lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan

mendukung peningkatan kinerja karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sakti kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci, peneliti menemukan beberapa fenomena yaitu Kepemimpinan dan disiplin kerja yang dinilai masih kurang baik, hal tersebut dapat dilihat masih ada sebagian karyawan yang terlambat untuk hadir tepat waktu, lingkungan kerja yang tidak kondusif dikarenakan tidak tersedianya genset membuat fasilitas yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal ketika listrik mati. Hal ini bisa menyebabkan kinerja para karyawan menjadi menurun. Oleh karena itu, pimpinan dalam hal ini dituntut dapat memberikan peningkatan disiplin kerja kepada seluruh karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci didalam menjalankan tugasnya.

Kondisi lingkungan kerja di Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci memiliki lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan, tempat yang bersih sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan. Akan tetapi Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci masih harus bebenah karena ruang kerja yang cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang yang tidak begitu besar. Tidak tersedianya genset membuat fasilitas yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal ketika listrik mati. Hal tersebut terjadi bila listrik mati ketika jam kerja dapat mengganggu kenyamanan ketika bekerja.

Disamping itu, Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Hariyanto dan Trisnowati (2024) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Negoro Sragen” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,888 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,289 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,038 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Meymunah (2024) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan di Prumda Air Minum Tirta Raharja Kota Cimahi). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t_{hitung} ($3,661$) $> t_{tabel}$ ($2,021$) dan nilai sig ($0,001$) $<$ nilai sig α ($0,05$).

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci?

2. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai alat mempraktekkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapatkan pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan kebijakan finansial guna meningkatkan kinerja perusahaan, serta saran buat pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dan acuan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Dewi (2018), kinerja karyawan dapat dipahami sebagai prestasi kerja atau hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai karyawan dalam suatu periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Nadhiroh (2019) mendefinisikan kinerja sebagai capaian hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat dirangkum bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat dilihat dari dua dimensi utama, yaitu kualitas dan kuantitas, serta dipengaruhi oleh kemampuan individu dan tingkat penyelesaian tugas dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016: 189) yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian.

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan yang baik akan memudahkan karyawan menjakankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian.

Kepribadian atau karakter yang dimiliki oleh seorang karyawan.

5. Motivasi Kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

6. Kepemimpinan.

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannnya.

8. Budaya Organisasi.

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan

9. Kepuasan Kerja.

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja.

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen.

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan

13. Disiplin Kerja.

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan dari karyawan selama bekerja. Pengukuran kinerja sangat diperlukan demi meingkatkan kualitas sumber daya manusia dan organisasi, manfaat pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi. Menurut Bangun (2017: 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui standar kerja yang nantinya akan dijadikan sebagai indikator kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, hal ini dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dihasilkan sehingga efektivitas dan efesiensi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, hal ini dapat dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil (output) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kehadiran, yaitu konsep orang, individu atau sebagai kelompok muncul di lokasi untuk acara yang telah dijadwalkan sebelumnya.
5. Kemampuan Kerja sama (berkomunikasi), merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan baik yang bersifat rutin maupun proyek.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1. Definisi Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Wibowo (2017:6), kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan individu untuk menggunakan kekuatannya untuk mempengaruhi, mempromosikan, dan mendukung bisnis untuk membantu orang lain berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang – orang yang dipimpinnya, agar bersedia berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya

2.2.2. Teori Kepemimpinan

Menurut Thoha (2018: 158) menjelaskan beberapa teori kepemimpinan yaitu:

1. Teori Sifat, merupakan suatu yang menyatakan bahwa sifat kepemimpinan tidaklah dilahirkan, tetapi didapatkan dari pengalaman dan pendidikan.
2. Teori kelompok, teori ini menyatakan bahwa suatu kelompok dapat mencapai tujuan didapatkan dari suatu pertukaran pikiran yang positif diantara pemimpin dan rekan kerjanya.

Menurut Marpaung (2018) bahwa teori kepemimpinan terdiri dari:

1. Teori Psikologis, yaitu seorang pemimpin harus bisa menjadi seorang ayah sebagai sumber kasih sayang dan ketakutan, sebagai simbol dari super ego, sebagai tempat pelampiasan kekecewaan dan juga sebagai tempat memberi kasih sayang kepada anggotanya.
2. Teori Antisipasi-interaksi (*interaction-expectation theory*) ada beberapa pendekatan yang paling menentukan karakteristik kepemimpinan.
3. *Leader role theory dan two stage model* menyatakan bahwa variabel utama seorang pemimpin adalah action, interaction dan sentiments. Perasaan akan timbul dan norma akan jelas apabila interaksi dan peran serta dalam aktivitas meningkat.
4. Teori *humanistic*, Menyatakan bahwa manusia sebagai suatu organisme yang bisa diberikan motivasi setinggi mungkin, sedangkan organisasi sebagai kelengkapan yang bisa dimanipulasi dan dikendalikan.

2.2.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2018:68) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan, yaitu seorang pemimpin mempunyai kecerdasan yang lebih baik daripada para anggotanya.
2. Kematangan dan keluasaan sosial, yaitu sosok pemimpin memiliki emosional yang stabil, matang, serta memiliki aktivitas dan pandangan yang cukup matang.
3. Motivasi dalam dorongan prestasi, yaitu dalam diri seorang pemimpin harus mempunyai motivasi dan dorongan untuk mencapai tujuan.
4. Hubungan manusiawi, yaitu pemimpin harus bisa mengenali dan menghargai para anggotanya dimana dalam suatu organisasi antara bawahan dengan pimpinan bersifat saling mempengaruhi.

2.2.4. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Menurut Kartono (2018:159), kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk

menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita meraih kebahagiaan

2.3. Disiplin kerja

2.3.1 Definisi Disiplin kerja

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin mencerminkan sikap tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sedangkan Siagian (2014) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar secara sukarela menaati peraturan perusahaan dan menjalankan tugas dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan, norma, serta tanggung jawab yang berlaku di lingkungan kerja secara sukarela. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan sikap profesionalisme dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja.

Menurut Afandi (2018) Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan bersiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan

dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan-menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik.
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Dalam pelaksanaannya perusahaan mengusahakan seluruh peraturan untuk ditaati oleh setiap karyawan. Oleh karena itu, jika suatu perusahaan dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan untuk ditaati maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

2.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:20) Ada faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor kompensasi
3. Faktor penghargaan
4. Faktor kemampuan
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan
7. Faktor lingkungan
8. Faktor sanksi hukum

9. Faktor loyalitas

10. Faktor budaya organisasi

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Yang menjadi indikator-indikator disiplin menurut Mangkunegara (2016) sebagai berikut:

1. Ketetapan waktu datang ketempat kerja
2. Ketepatan jam pulang ke rumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

Menurut Guntur (2002) ada beberapa indikator untuk mengukur kedisiplinan kerja pegawai sebagai berikut :

1. Disiplin Waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin terhadap target

Disiplin target ini sebagai tujuan yang ingin dicapai sesuai waktu yang ditentukan, meliputi : penyelesaian tugas yang diberikan, dibutuhkan kesadaran ataupun komitmen terhadap diri sendiri dalam menyelesaikan target yang akan dicapai

3. Disiplin terhadap kualitas

Wujud tanggung jawab adalah dengan melakukan tugas yang diberikan dengan sangat teliti dan rapi serta penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor dan dapat berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

4. Disiplin terhadap prioritas kerja

Disiplin terhadap prioritas kerja seorang pegawai tentunya berusaha menyelesaikan pekerjaan yang harus didahulukan untuk diselesaikan, dengan disiplinnya pegawai dalam menentukan prioritas kerja pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan baik.

5. Disiplin prosedur

Disiplin terhadap prosedur adalah peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sangat dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan.

Dari beberapa indikator disiplin kerja diatas, maka peneliti memilih menggunakan indikator menurut Guntur (2002) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja dapat diukur dari lima aspek, yaitu disiplin waktu, disiplin terhadap target, disiplin terhadap kualitas, disiplin terhadap prioritas kerja dan disiplin prosedur.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Definisi Lingkungan kerja

Menurut Siagian (2014), lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Sementara itu, Kasmir (2016) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suasana atau kondisi yang terdapat di sekitar lokasi kerja, yang mencakup ruangan, tata letak (layout), sarana dan prasarana, serta hubungan kerja antar rekan kerja. Sejalan dengan itu, Danang (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berpotensi memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas, seperti kebersihan, pencahayaan, musik, maupun faktor fisik lainnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan membentuk suasana kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan, motivasi, dan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan kondisi fisik ruang kerja yang bersih, nyaman, kondusif, serta hubungan sosial yang harmonis antara atasan, bawahan, maupun sesama rekan kerja.

2.4.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor yang berimplikasi pada lingkungan kerja fisik ini, mencakup suhu udara di tempat kerja, tingkat kebisingan di lingkungan kerja, kualitas penerangan

dalam area kerja dan mutu udara di sekitar tempat kerja. Selain itu, faktor lain yang dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai, seperti ukuran ruang kerja, penataan ruang kerja dan privasi.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja ini tidak bisa diabaikan. Organisasi harus mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antar sesama pegawai. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana yang kondusif, kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai dan akan mendukung pegawai untuk memiliki kinerja yang positif.

2.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Wuwungan, (2017), berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan
2. Suhu Udara
3. Kebisingan Suara
4. Warna Ruangan
5. Ruang gerak atau ergonomic
6. Keamanan Kerja

Menurut Nitisemito, (2014), faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan ada keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan

dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

2.4.4 Indikator Lingkungan kerja

Menurut Robbins (2013) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

1. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu

pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal dan skripsi dengan melihat hasil penelitiannya dan akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Adapun ringkasan penelitian terdahulu akan dijabarkan pada tabel di bawah ini:

1. Erlangga (2021)

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 42 responden. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik Probability Sampling, Hasil penelitian ini mendapatkan hasil dari uji t yaitu t hitungnya sebesar 3,647 dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari probabilitas signifikansi 0,05.

Menurut Hasibuan (2016) Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Astuti (2018) Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkingan orang lain memberikan kontribusi kearah eektiitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotannya.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Ayuningtiyas & Nawatmi (2023)

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana populasinya adalah seluruh karyawan dengan jumlah 376 responden. Sampel yang diambil berjumlah 100 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling. Data pada penelitian ini kemudian diolah menggunakan SPSS versi 16.0 dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Menurut Thoha (2018) kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Yuliasary & Nurhayati (2024)

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Pasar Jaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan uji regresi berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian sebanyak 1400 orang. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,991 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003 yang jauh lebih rendah dari nilai 0.05. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas kerja juga memberikan kontribusi penting terhadap tingkat kinerja karyawan.

4. Putri, et. al. (2025)

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 73 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis t dan F.

Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Indah Hartatik (2017) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja memiliki t hitung $(0,641) < t \text{ tabel } (1,994)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,524 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang.

5. Arisandi dan Yulianto. (2022)

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif kasual dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan

aktif yang bekerja pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu non probability sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solution).

Menurut Adha et al. (2019) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja. Sedangkan Menurut Sofyan (2013) lingkungan kerja adalah sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan, lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong akan kegairahan kerja dan mendorong produktivitas kerja (kinerja).

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, karena dari hasil pengujian yang peneliti lakukan, dapat diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman serta bersih dapat menimbulkan suatu perasaan senang dan gembira terhadap karyawan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, karena dari hasil pengujian yang peneliti lakukan, dapat diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman serta bersih dapat menimbulkan suatu perasaan senang dan gembira terhadap karyawan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

6. Mbuik, et. al. (2023)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang. Metode dalam penelitian ini menggunakan Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. dengan jumlah 52 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan dari software SPSS.

Sedarmayanti (2012) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktifitas setiap harinya. lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional karyawan.

Adapun Hasil Penelitian ini dari uji t, nilai thitung (2.158) > ttabel (2,011) dan signifikansi (0,36) > α (0.05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang, Dari hasil uji t,

nilai thitung (2,206) > ttabel (2,011) dan signifikansi (1,381) < α (0.05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang.

7. Wibowo, et. al. (2024)

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. 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 Penelitian Menunjukkan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui Uji F dengan nilai Sig. 0,000 (< 0,05) dan F hitung 12,858 > F tabel. Artinya, ketiga variabel tersebut secara kolektif berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Erlangga (2021), Sumber: Jurnal Naional Manajemen Pemasaran & SDM E-ISSN: 2745-7257 Volume 2, No. 1, Maret 2021	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Musi Unit Sako Kenten.	• Variabel Kepemimpinan (X1) • Variabel Kinerja Karyawan (Y)	• Objek Penelitian	Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Ayuningtiyas & Nawatmi (2023) Sumber: SEIKO:Journal of Management & Business P-ISSN: 2598-831X E-ISSN: 2598-8301 Volume 6, No 2, 2023	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang	• Variabel Kepemimpinan (X1) • Variabel Disiplin Kerja (X2) • Variabel Kinerja Karyawan (Y)	• Variabel Motivasi Kerja (X3) • Objek Penelitian	Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
3	Yuliasary & Nurhayati (2024) Sumber: ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin E-ISSN: 2810-0581 Volume 3, No. 11, Oktober 2024	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Pasar Jaya	• Variabel Disiplin Kerja (X2) • Variabel Kinerja Karyawan (Y)	• Variabel Motivasi Kerja (X1) • Objek Penelitian	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,991 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,003 yang jauh lebih rendah dari nilai 0.05.
4	Putri, et. al. (2025) Sumber: Ekasakti Matua Jurnal Manajemen, P-ISSN: 2985-6604 E-ISSN: 2985-6590 Volume 3, No.1, Januari 2025	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Pusat di Sawahan Kota Padang	• Variabel Disiplin Kerja (X2) • Variabel Kinerja Karyawan (Y)	• Variabel Kompetensi i (X1) • Variabel Motivasi Kerja (X3) • Objek Penelitian	Variabel disiplin kerja memiliki t hitung $(0,641) < t$ tabel $(1,994)$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,524 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
5	Arisandi, et. al. (2022) Sumber: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. E-ISSN: 2461-0593 Volume 11, No.9, September 2022	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo	• Variabel Lingkungan Kerja (X3) • Variabel Kinerja karyawan (Y)	• Variabel Motivasi (X1) • Objek Penelitian	Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Mbuik, et. al. (2023) Sumber: GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, E-ISSN: 2747-125X Volume 4, No. 2, Mei 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang	• Variabel Disiplin Kerja (X2) • Variabel Lingkungan Kerja (X3) • Variabel Kinerja Karyawan (Y)	• Variabel Motivasi Kerja (X3) • Objek Penelitian	Hasil penelitian Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Wibowo, et. al. (2024) Sumber: Jurnal EMT KITA. E-ISSN: 1453-1464 Volume 8, No. 4, Oktober 2024	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang	• Variabel Kepemimpinan (X1) • Variabel Disiplin Kerja (X2) • Variabel Lingkungan Kerja (X3) • Variabel Kinerja Karyawan (Y)	• Objek Penelitian	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga. Kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang telah menjadi komitmen bersama Tampi (2014:32).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astami & Adiwati (2022) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bojonegoro. berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pandangan Kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

2.6.2 Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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 (Pranitasari & Khotimah : 2021). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang buruk dapat berdampak dengan kinerja yang menurun.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliasari & Nurhayati (2024) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Pasar Jaya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil tersebut maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Disiplin Kerja Kinerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

2.6.3 Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Pusparani (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan yang kondusif akan menciptakan kenyamanan dan rasa aman pada karyawan itu sendiri, sehingga lingkungan kerja yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arisandi, et. al. (2022) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Delta Tirta Sidoarjo, dari hasil pengujian, dapat diperoleh hasil

bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman serta bersih dapat menimbulkan suatu perasaan senang dan gembira terhadap karyawan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.. Sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

2.6.4 Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pimpinan adalah seseorang yang menggerakkan sebuah kualitas perusahaan, pimpinan dapat mempengaruhi kinerja bawahan dengan memberikan pengarahan-pengarahan dan peraturan dalam bekerja, pimpinan dapat memberikan contoh kedisiplinan didalam bekerja dan memberikan lingkungan yang nyaman kepada bawahan baik lingkungan fisik maupun non fisik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, agar tercapainya tujuan perusahaan dan visi misi berjalan dengan baik.

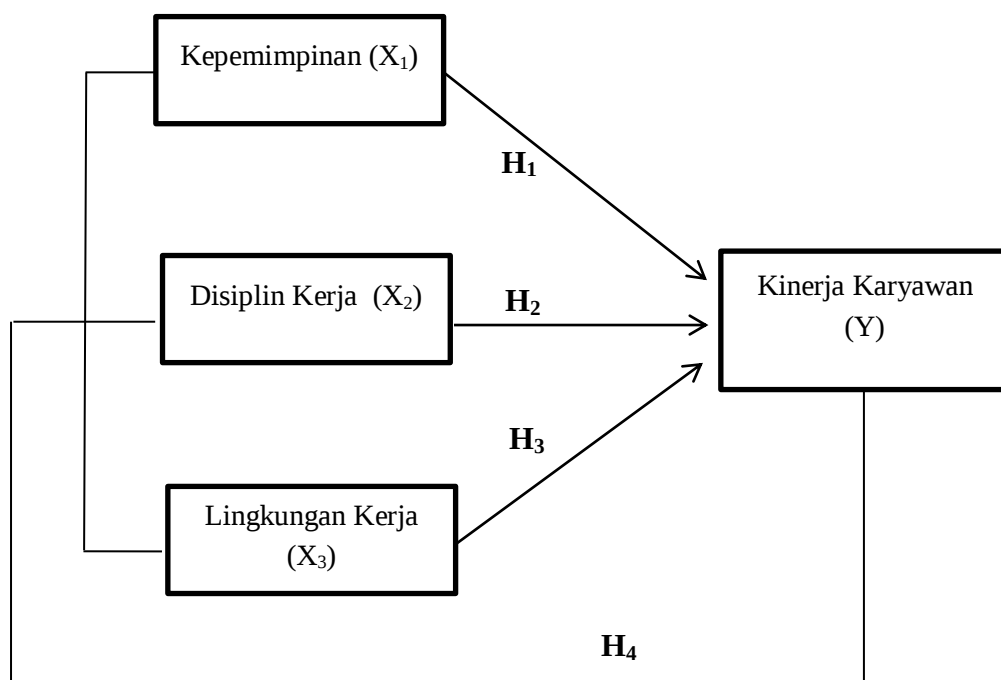
Pada Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo, et. al. (2024) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang, Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui Uji F dengan nilai Sig. 0,000 ($< 0,05$) dan F hitung $12,858 > F$ tabel. Artinya, ketiga variabel tersebut secara kolektif berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. artinya bahwa Kepemimpinan (X_1),

Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_4 : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

2.7 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara berbagai variabel penelitian, di antaranya yaitu variabel terikat atau dependen dengan variabel bebas atau independen. Berikut gambar kerangka konseptual dari penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan sementara dugaan yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

H₄ : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan Kuantitatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Menurut Sugiyono (2019:7), penelitian yang dilakukan untuk menguji hubungan sebab-akibat atau hubungan tidak langsung digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dalam perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci. Waktu penelitian dilakukan sesuai dengan surat izin yang dikeluarkan dan dilakukan sampai selesai.

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:38), variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), lingkungan Kerja (X3).

3.3.1 Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2018:38), variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), lingkungan Kerja (X3).

3.3.2 Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Sugiyono, (2018:39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci yang berjumlah 114 orang

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan tetap Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci
2. Karyawan yang telah berkerja minimal 1 Tahun di Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci
3. Bersedia mengisi kuesioner penelitian
4. Aktif bekerja saat penelitian berlangsung

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2018:138) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Dalam menentukan ukuran sampel pada penelitian ini dapat menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Error (5% atau 0,05)

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah 114 orang karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kerinci. Dengan demikian, banyak sampel pada penelitian ini dapat dihitung yaitu:

$$n = \frac{114}{1 + 114 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{114}{1 + 0,025}$$

$$n = \frac{114}{1 + 0,285}$$

$$n = \frac{114}{1,285}$$

$$n = 88,72 \approx 89 \text{ Responden}$$

Maka jumlah sampel penelitian ini adalah 89 Responden.

3.6 Jenis Data dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:194) data kuantitatif adalah data yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data penelitian ini adalah data kuantitatif berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dari responden yaitu karyawan di Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci

3.6.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018:199) data diperoleh dari beberapa sumber data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Data primer secara khusus dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer didapatkan dari angket atau kuesioer penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data dari suatu penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter.

3.7 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan untuk memperoleh data yang digunakan di dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2018: 224) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan angket/kuesioner melalui google forms yang dibagikan kepada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

3.8 Definisi Operasional

Menurut sugiyono (2019) definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dengan kata lain semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga menggambarkan pengukuran atas variabel dan indikator yang di kembangkan pada penelitian sebagai berikut:

a. Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2018:38), variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Adapun variabel indenpenden yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan Menurut Hasibuan (2016) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Secara operasional dalam penelitian ini di

artikan sebagai bagaimana seorang Pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar sesuai dengan tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni Pengetahuan, Keterampilan Kemampuan, Faktor motivasi, dan Ketercapaian sasaran perusahaan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

2) Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja Menurut Rivai dan Segala (2013:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma social yang berlaku di suatu perusahaan. Secara operasional dalam penelitian ini di artikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang Karyawan untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pada Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

3) Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja Menurut Kasmir (2016), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Secara operasional dalam penelitian ini diartikan sebagai tempat di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membuat karyawan merasa aman dan bekerja secara optimal di Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

b. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel Dependen menurut Sugiyono (2018:39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun variabel yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1) Kinerja Karyawan (Y).

Menurut Dewi (2018) menyatakan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara operasional dalam penelitian ini diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

3.9 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:92) instrumen merupakan alat untuk mengumpulkan data yang dikembangkan dengan penjabaran indikator-indikator. Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini disusun menggunakan skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang, tertentu suatu atau gejala fenomena.

Dalam penelitian ini jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert menggunakan pembobotan seperti yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Skor Jawaban Setiap Pertanyaan

Pernyataan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2019:147)

Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan instrumen penelitian untuk daftar pernyataan dan pertanyaan tentang kuesioner. Berikut tabel instrumen penelitian tentang Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sakti Kabupaten Kerinci.

Tabel 3.2
Instumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Bangun (2017)
2	Kepemimpinan (X1)	1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung Jawab	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Kartono (2018)
3	Disiplin kerja (X2)	1. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja 2. Ketepatan jam pulang ke	1-2 3-4 5-6	Mangkunegara (2016)

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
		rumah. 3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. 4. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. 5. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	7-8 9-10	
4	Lingkungan kerja (X3)	1. Suhu Udara 2. Kebisingan 3. Penerangan 4. Mutu udara 5. Keamanan di tempat kerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Robbins (2013)

3.10 Uji Instrumen Penelitian

3.10.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Menurut Sugiyono (2018:286), uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

RR_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Variabel

n = Jumlah Karyawan

$\sum X$ = Jumlah skor total X

$\sum Y$ = Jumlah skor total Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dari X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dari Y

Uji Validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Ketentuan dalam uji validitas yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} untuk kuesioner n 30 adalah 0,361, maka dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid atau sebaliknya.

3.10.2 Uji Reabilitas

Sugiyono (2018:166) uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable ata handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam pandangan kuantitatif , suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecahkan menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reabilitas diukur dengan *alpha cronbach* dengan rumus berikut:

$$Rac = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t} \right]$$

Keterangan:

Rac = Koefisien reabilitas *cronbach alpha*

K = Banyak item pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Total varians item pertanyaan

σt^2 = Jumlah atau totak varians pertanyaan

Ketentuan dalam uji realibilitas jika koefisien alpha Cronbach $> 0,60$ maka artinya setiap item dalam kuesioner hasilnya realibel. Ada beberapa kriteria dalam mengukur realibilitas suatu kuesioner dengan nilai alpha cronbach dengan kriteria sebagai berikut:

1. $< 0,60$ artinya tidak realibel
2. $0,60- 0,70$ artinya akseptabel
3. $0,70- 0,80$ artinya baik
4. $>0,80$ artinya realibel

3.11 Analisis Deskriptif/TCR

Menurut Suharsimi dalam Widodo dan Susanti (2019:5) total capaian responden merupakan suatu ukuran untuk menghitung masing-masing kategori jawaban variabel. Untuk mengetahui masing-masing kategori jawaban dari setiap deskriptif variabel, maka dapat dihitung Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Jumlah skor maksimum

$$Rs = \frac{5A + 4B + 3C + 2D + 1E}{A + B + C + D + E}$$

Untuk mengukur tingkat capaian jawaban responden-responden terdiri dari sebagai berikut:

Tabel 3.3
Tingkat Capaian Responden

Tingkat Capaian Responden (TCR)	Kriteria
90%-100%	Sangat Baik
80% - 89 %	Baik
65% - 79%	Cukup Baik
55% - 64%	Kurang Baik
0% - 54%	Tidak Baik

Sumber : Arikunto (2006)

3.12 Teknik Analisis Data

3.12.1 Uji Asumsi Klasik/Analysus Path

Menurut Ghozali (2018:52) Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linear cocok digunakan atau tidak. Bila asumsi atau syarat tidak dipenuhi akan berakibat koefisien-koefisien regresi memiliki *standar error* yang besar. Selain itu, bila prasyarat analisis tidak terpenuhi akan menyebabkan statistik yang dihasilkan tidak akurat. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

3.12.1.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data yang diambil dari sampel penelitian yang terpilih mempresentasikan populasinya, maka biasanya dilakukan uji normalitas terhadap data tersebut, Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Chi-Kuadrat, langkah-langkah uji normalitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018:154).

1. Hipotesis

H_0 : Data berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H_1 : Data tidak berasal dari populasi yang berdistribusi normal

2. Taraf Signifikansi

Taraf signifikansi yang digunakan = 5%

3. Statistik Uji

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

4. Keputusan Uji

Tolak H_0 Jika $\chi^2 \geq (0,05)$ dengan taraf α = Taraf nyata untuk pengujian

Dalam hal lainnya H_0 diterima

3.12.1.2 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolonieritas berfungsi untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF=1 atau *tolerance*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* < 0,01 atau sama dengan VIF > 10

3.12.1.3 Uji Auto Korelasi

Muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut data *time series* (Ghozali, 2018:107). Pengujian ini dengan memperhatikan angka Durbin-Watson (D-W) yang diperoleh dari hasil pengolahan data, dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

d = Nilai D-W stat

e_t = Nilai residu dari persamaan regresi pada periode t

e_{t-1} = Nilai residu dari persamaan regresi

3.12.1.4 Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:43).

Menurut (Ghozali, 2018:134). cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pada tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan Santoso, 2003 ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.12.2 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan analisis statistik data yang menghubungkan antara statistik data yang variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Uji regresi dapat menganalisis bagaimana pengaruh perlakuan terhadap kelompok menurut (Sugiyono, 2018:293) sebagai berikut: Koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Nilai Intercept (konstanta) atau bila harga X = 0

b = Koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peringkat atau penurunan variabel Y

X = Nilai Variabel Independen (X_1, X_2, X_3)

e = *Standard error*

3.13 Uji t/Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97). Pengujian parameter individual bertujuan untuk melihat apakah variabel secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi bebas lainnya konstan dengan rumus:

$$t_o = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana:

B_i = Koefisien regresi X_1

S_{b_i} = Koefisien atas koefisien regresi X_1

Kriteria Pengujian:

H_0 ditolak : Jika $t_o > t_{tabel}$ atau $-t_o < -t_{tabel}$

H_0 diterima : Jika $t_o < t_{tabel}$ atau $-t_o > -t_{tabel}$

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5%.

3.14 Uji f/Simultan

Menurut (Ghozali, 2018:96), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, digunakan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

R^2 = Koefisien (determinan) berganda

n = Besar sampel (banyak data)

k = Banyak Variabel independen

Kriteria Pengujian Hipotesis:

H_1 diterima jika F dihitung $> F_{tabel}$

H_2 ditolak : jika F dihitung $< F_{tabel}$

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan 5%

3.15 Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R) berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Rumus:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \frac{ESS}{TSS}$$

Dimana:

ESS = *Expalnet Sum Square* (Jumlah kuadrat yang jelas)

TSS = *Total Sum Square* (Jumlah total kuadrat).

Besarnya koefisien determinasi ganda (*Ajusted R Square*) atau R^2 berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independent terhadap depensen semakin kecil.