PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTANADI CABANG CEMARA

TUGAS AKHIR

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen

Oleh:

Nama	**:**	**Muhammad Rayhan Shahreza Sembiring**
NPM	**:**	**2105160056**
Program Studi	**:**	**Manajemen**
Konsentrasi	**:**	**Sumber Daya Manusia**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09:00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama	:	**MUHAMMAD RAYHAN SHAHREZA SEMBIRING**
N P M	:	**2105160056**
Program Studi	:	**MANAJEMEN**
Konsentrasi	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	:	**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PEGAWAI TIRTANADI CABANG CEMARA**
Dinyatakan	:	**(A)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.***

TIM PENGUJI

Penguji I	**Penguji II**
ASWIN BANCIN, SE.,M.Pd	**DODY FIRMAN, SE.,M.M**

Pembimbing

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA

PANITIA UJIAN

Ketua	**Sekretaris**
Assoc. Prof Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si	**Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama	**: MUHAMMAD RAYHAN SHAHREZA SEMBIRING**
NPM	**: 2105160056**
Program Studi	**: MANAJEMEN**
Konsentrasi	**: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	**: PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PEGAWAI PERUMDA TIRTANADI CABANG CEMARA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.	**Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Rayhan Shahreza Sembiring
NPM : 2105160056
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Disiplin Kerja Pegawai Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3	Perbaiki penulisan variabel dan indikator	01/05 2025	
Bab 4			
Bab 5	Hindari penyalangan bahasa	15/05 2025	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang	20/05 2025	

Medan, April 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

MAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Muhammad Rayhan Shahreza Sembiring

NPM : 2105160056

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
   - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
   - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 06 Februari 2025

Pembuat Pernyataan

Muhammad Rayhan Shahreza Sembiring

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTANADI CABANG CEMARA

Oleh:

Muhammad Rayhan Shahreza Sembiring

Program Studi Manajemen

rayhanshahreza11@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan fasilitas terhadap kinerja, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. Studi ini dilakukan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melaui disipin kerja sebagai variabel intervening dan fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melaui disipin kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Fasilitas, Kinerja dan Disiplin Kerja

ABCTRACT

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA YANG DI MEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTANADI CABANG CEMARA

By:
Muhammad Rayhan Shahreza Sembiring

management study program

rayhanshahreza11@gmail.com

This study aims to analyze the influence of leadership and facilities on performance, with work discipline as an intervening variable. This study was conducted at Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires. Data analysis was carried out using the SPSS 26 method. The results of the study indicate that leadership has a significant effect on performance, facilities have a significant effect on performance, leadership has a significant effect on work discipline, facilities do not have a significant effect on performance, work discipline does not have a significant effect on performance, leadership has a significant effect on performance through work discipline as an intervening variable and facilities do not have a significant effect on performance through work discipline as an intervening variable.

Keywords: Leadership, Facilities, Performance and Work Discipline

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan TaufikNya, sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan baik. Selanjutnya shalawat dan salam hendaknya dilimpahkan Allah kepada nabi Muhammad SAW yang telah mengemban risalah islam sebagai pedoman hidup. Tugas akhir yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Fasilitas Terhadap Kinerja yang Di Mediasi Oleh Disiplin Kerja Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara".

Dalam penyusunan tugas akhir ini, tidak sedikit halangan dan rintangan yang penulis hadapi. Namun, berkat saran dan dorongan semangat dari beberapa pihak, penulis mampu menyelesaikannya, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

Dengan selesainya tugas akhir ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibunda Mayasari Budiana dan dan Ayahanda Adenan Sembiring tercinta yang telah memberikan segalanya tanpa pamrih memberikan kasih sayang dan do'a untuk kesuksesan penulis sehingga penulis bisa bersekolah sampai ke Perguruan Tinggi dan doanya agar penulis menjadi anak yang sholeh
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.A.P. selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., MM, M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan – I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Assoc. Prof. Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hazmanan Khair S.E., M.B.A. selaku dosen pembimbing. Terima kasih atas segala arahan dan bimbingannya selama ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membimbing dan mengajari saya selama perkuliahan berlangsung.
8. Segenap karyawan Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memperlancar dalam pembuatan tugas akhir ini.
9. Seluruh karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara, yang telah menyediakan waktu untuk membantu penulis untuk memberikan informasi yang penulis butuhkan.
10. Buat adik saya Muhammad Fariz Shahzada Sembiring yang selalu mensupport untuk kebaikan saya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Medan, Februari 2025

Penulis

Muhammad Rayhan Shahreza Sembiring

NPM : 2105160056

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR..... i
DAFTAR ISI……... iii
DAFTAR GAMBAR..... v
DAFTAR TABEL……... vi
BAB 1 PENDAHULUAN…….……..... 1
1.1. Latar Belakang Masalah……..... 1
1.2. Identifikasi Masalah…….. 6
1.3. Batasan Masalah……..... 7
1.4. Rumusan Masalah……..... 7
1.5. Tujuan Penelitian……..... 8
1.6. Manfaat Penelitian……..... 7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA…….....……..... 10
2.1. Landasan Teori…….. 10
2.1.1. Kinerja ……..……. 10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja …….. 10
2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... 12
2.1.1.2. Indikator Kinerja..... 16
2.1.2. Disiplin..... 19
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja..... 19
2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja..... 23
2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja 21
2.1.3. Kepemimpinan……... 23
2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan ……..... 23
2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan ……... 27
2.1.3.2. Indikator Kepemimpinan ……..... 29
2.1.3.4. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan..... 32
2.1.4. Fasilitas ……. 34

Halaman

2.1.4.1. Pengertian Fasilitas ……..... 34
2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas…… 36
2.1.4.3. Indikator Fasilitas.....…….. 38
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual 41
2.3 Hipotesis 45
BAB 3 METODE PENELITIAN……..……..... 46
3.1. Jenis Penelitian…..……..... 46
3.2 Definisi Operasional……... 46
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian……..... 48
3.4. Teknik Pengambilan Sampel …… 49
3.4.1. Populasi..... 49
3.4.2. Sampel..... 49
3.5. Teknik Pengumpulan Data …… 50
3.6. Teknik Analisis Data ……. 51
3.6.1. Analisis Partial Least Square (PLS)..... 52
3.6.2. Model Pengukuran (*Outer Model*)..... 53
3.6.3. Model Struktural (*Inner Model*)..... 55
3.6.4. Pengujian Hipotesis..... 56
BAB 4 HASIL PENELITIAN……..... 57
4.1. Deskripsi Data..... 57
4.1.1. Gambaran Umum Perumda Tirtanadi……..……. 57
4.1.2. Visi dan Misi Perumda Tirtanadi……..... 58
4.1.3. Identitas Responden…….. 59
4.1.4. Deskripsi Hasil Jawaban Responden…… 63
4.2 Analisis Data……. 65
4.2.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)……... 65
4.2.2. Evaluasi *Outer Model* (*Structural Model*)…… 66

4.2.3. Pengujian *Inner Model (Structural Model)*…….. 70

4.2.4. Pengujian Hipotesis…….. 72

4.3. Pembahasan……. 75

BAB 5 PENUTUP……..... 83

5.1. Kesimpulan……... 83

5.2. Saran……. 84

DAFTAR PUSTAKA..... 85

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Konseptual……. 44
Gambar 4.1 Hasil *Output* Uji Hipotesis..... 61

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Daftar Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Cemara..... 2

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Perumda Tirtanadi Cabang Cemara..... 5

Tabel 3.1 Indikator Kinerja..... 47

Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja..... 47

Tabel 3.3 Indikator Kepemimpinan..... 48

Tabel 3.4 Indikator Fasilitas..... 48

Tabel 3.5 Waktu Penelitian..... 49

Tabel 3.6 Skala Penskoran..... 50

Tabel 3.7 *Rule of Thumb Outer Model*..... 54

Tabel 4.1 Instrumen Skala Likert..... 52

Tabel 4.2 Karakteristik Usia..... 53

Tabel 4.3. Karakteristik Jenis Kelamin..... 53

Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir..... 54

Tabel 4.5 Skor Angket Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)... 53

Tabel 4.6 Skor Angket Employee Engagement (X_2)..... 56

Tabel 4.7 Skor Angket *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) 58

Tabel 4.8 Skor Angket Motivasi Kerja (Z)..... 59

Tabel 4.9 Nilai *Convergent Validity*..... 62

Tabel 4.10 Nilai AVE..... 63

Tabel 4.11 Nilai *Dicriminant Validity (Cross Loading)*……... 64

Tabel 4.12 *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*……. 66

Tabel 4.13 Hasil *R-Square*…… 67

Tabel 4.14 Hasil *F-Square*…… 67

Tabel 4.15 Uji Hipotesis Melalui *Path Coefficient Teknik Boostrapping.* 68
Tabel 4.16 *Specific Indirect Effect*…… 70

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang begitu pesat pada setiap aspek kehidupan manusia serta tuntutan dari pencapaian tujuan suatu organisasi, maka dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berintegritas, kompeten, dan profesional. Perubahan teknologi yang begitu pesat, menuntut organisasi memiliki sumber daya manusia yang sigap menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi perubahan yang cukup drastis (Herdiyanti dan Syekh, 2021: 174).

Sumber daya manusia merupakan bagian penting di dalam setiap instansi dalam mencapai tujuannya, baik untuk tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Oleh sebab itu setiap instansi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, setiap intansi harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja yang baik bagi intansi tergantung dari sumber daya manusianya. (Chairani dan Hazmanan, 2022: 1281).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakkan dalam mewujudkan, sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Assauri, 2020: 27). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut termasuk faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Nadeak dkk., 2022: 128).

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan pengelolaan dan penyediaan air bersih yang dimiliki oleh suatu provinsi atau kabupaten atau kota. PDAM tidak saja melayani masyarakat, tetapi juga harus menjalankan fungsinya sebagai perusahaan yang menguntungkan. Sebagai perusahaan yang memperhatikan ketersediaan sumber daya air, PDAM tentunya harus memiliki kinerja terbaik dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Kualitas sumber daya manusia sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya perusahaan termasuk didalamnya Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Berdasarkan hasil observasi, didapati bahwa kinerja karyawan belum optimal, yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Daftar Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Cemara

Tahun	Kemampuan Penagihan	Pipa yang Bocor %	Pengaduan Selesai
2020	80,80%	24,65%	64,46%
2021	79,52%	24,40%	81,06%
2022	88,52%	16.43%	73,29%
2023	92,75%	21,02%	73,12%

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Cemara

Jika dilihat pada tabel 1.1 dan hasil wawancara dengan Bapak Dedi Irawan selaku karyawan bahwa persentase penyelesaian setiap tahun mengenai kinerja karyawan mengalami perubahan fluktuatif, pada tahun 2020 pengaduan selesai mencapai 64,46% kemudian meningkat lagi di tahun 2021 mencapai 81,06% namun di tahun 2022 kembali menurun di angka 73,12%, kinerja karyawan Perumda Titanadi Cabang Cemara yang belum optimal sepenuhnya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang ditentukan. Hasil kinerja karyawan yang belum optimal dan memuaskan tersebut disebabkan antara lain oleh faktor kepemimpinan dan fasilitas. (Kasmir, 2020: 189).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya kepemimpinan. Menurut (Bismala, 2017: 83) kepemimpinan merupakan proses yang mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja mencapai tujuan. Hasil pra survei di lapangan pemimpin yang tidak tegas terhadap karyawan dapat dilihat dari keadaaan kantor seperti masih adanya karyawan yang mangkir, jam kerja 08.00 Wib – 16.30 Wib namun masih banyak yang datang telat. Kurangnya kerjasama antar tim, ada karyawan staf yang kurang menguasai subtansi pekerjaannya, dan kurang beradaptasi antara sesama karyawan, ini terjadi diduga karena pemimpinan yang kurang peduli atas kelebihan dan kelemahan karyawannya dan tidak tegas dalam mengatur substansi pekerjaan para bawahannya.

Pemimpin kurang memberikan motivasi kepada para bawahan untuk dapat bekerja maksimal. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran dari para pemimpin bahwa keberadaan mereka merupakan kunci pokok terlaksananya suatu kegiatan organisasi. (Siagian dan Hazmanan, 2018).

Kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menegakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang membantu orang lain untuk berkerja dan giat untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan erat kaitannya dengan keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan dan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. (Arianty, 2015).

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2020: 12), Arman (2019: 72), Herdiyanti dan Syekh (2021: 186) menyatakan bahwa kepemimpinan

terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, ketika kepemimpinan meningkat, kinerja karyawan cenderung naik.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah fasilitas. Fasilitas merupakan pengembangan sarana dan prasarana yang memberikan dampak langsung terhadap kehidupan kantor secara berkesinambungan. (Jufrizen dan Hadi, 2021: 168). Masalah fasilitas yang dihadapi di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara diduga karena tidak tersedianya fasilitas kantin bahkan warung makan di sekitar kantor relatif jauh sehingga menghabiskan waktu istirahat jika harus membeli makan siang di luar. Fasilitas kerja yang sudah layak untuk diganti seperti laptop yang sering error sehingga menyulitkan dalam menunjang pekerjaan para karyawan, kondisi AC yang sudah rusak sehingga ruangan terasa panas, inilah faktor-faktor yang memperlambat pengerjaan yang di targetkan.

Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian Harahap dan Hazmanan (2019: 2632) Nurkhasanah (2022: 72) dan Jufrizen dan Hadi (2021 :172) fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini bermakna semakin banyak fasilitas yang diberikan maka semakin signifikan pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan.

Berdasarkan hasil data dari absensi karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara merupakan gambaran awal yang diduga menunjukkan ketidakdisiplinan karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

No	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran (2023)			Jumlah Ketidakhadiran (2024)		
			Sakit	Cuti	Alpa	Sakit	Cuti	Alpa
1.	32 orang	264 hri	38	24	32	34	28	27
Persentase Ketidakhadiran			35,60%			33,71%		

Sumber: PDAM Tirtanadi Cabang Cemara

Pada tabel 1.2 mengenai absensi karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara, terdapat karyawan yang kurang disiplin . Dapat diketahui pada tabel diatas masih tingginya tingkat persentase ketidakhadiran karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara pada tahun 2023 terdapat 35,60% dari jumlah hari kerja karyawan tidak hadir dengan alasan sakit, cuti, dan alpa. Lalu pada tahun 2024 sebesar 33,71% dari jumlah hari kerja karyawan tidak hadir dengan alasan sakit, cuti, dan alpa.

Berdasarkan data mengenai absensi diatas, ditambah hasil pra-survei peneliti yang terjadi di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara masih banyak karyawan yang datang telat, dan jeda istirahat di kantor 1 jam namun kenyataan di lapangan masih banyak pekerja yang menggunakan jam istirahat melebihi jadwal dan lebih memilih tiduran seperti di ruang sholat.

Karyawan yang disiplin saat masuk dan keluar jam kerja serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan tepat waktu akan mencapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu seluruhnya memiliki sikap sadar akan peraturan yang telah disepakati oleh perusahaan dan karyawan tersebut, sehingga masih diperlukan kesadaran oleh karyawan itu sendiri untuk mau melaksanakan peraturan yang telah disepakati kedua belah pihak. Kesadaran akan taat peraturan itu disebut disiplin. Hal ini terlihat dari penurunan kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Oleh karena itu,

perusahaan perlu memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Walaupun seandainya kepemimpinan sudah baik dan fasilitas sudah mumpuni ternyata belum menjamin juga karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik sebelum karyawan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini akan mencoba menganalisis peran mediasi disiplin sebagai variabel intervening dalam melihat pengaruh kepemimpinan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dengan kepemimpinan sudah baik dan fasilitas sudah lengkap ataupun mencukupi maka karyawan akan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi dimana karyawan akan bekerja sesuai dengan waktu yang di tetapkan, karyawan datang tepat waktu, waktu istirahat yang sesuai, karyawan menjalankan norma-norma yang ada. Pada akhirnya disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk memilih judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Fasilitas Terhadap Kinerja yang di Mediasi Oleh Disiplin Kerja Karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara".

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan Perum Titanadi Cabang Cemara belum optimal sepenuhnya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang ditentukan.
2. Disiplin kerja yang belum terlaksana dengan baik bahkan kurangnya kerja sama antar tim, ada karyawan staf yang kurang menguasai substansi pekerjaannya.

3. Kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan arahan yang berdampak pada kinerja karyawan yang mengalami penurunan.
4. Fasilitas kurang memadai yang sudah layak untuk diganti seperti laptop yang sudah on off sehingga menyulitkan dalam menunjang pekerjaan para karyawan

1.3. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, kemampuan, motivasi, dukungan, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, jenjang karier, beban pekerjaan dan fasilitas. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membahas tentang faktor kepemimpinan dan fasilitas yang mempengaruhi kinerja. Di samping itu penelitian ini juga menjadikan faktor disiplin sebagai variabel intervening. Dengan kata lain, ya itu variabel yang memediasi antara pengaruh kepemimpinan dan fasilitas terhadap kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam tugas akhir ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?
2. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?
4. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?

5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?
6. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?
7. Apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh fasilitas terhadap disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
6. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
7. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini peneliti memperoleh pengalaman dan ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan, fasilitas, disiplin kerja dan kinerja karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang dijadikan acuan untuk memperoleh gelas Strata 1 (S1).

2. Bagi Perumda PDAM Tirtanadi Cemara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pemgambilan keputusan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan di masa yang akan datang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pustaka bagi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). (Chairani dan Hazmanan, 2022: 1281).

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Mangkunegara, 2016: 76). Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerjanya. Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses

staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal (Siagian, 2020: 48).

Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Konsep lain kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Kotler, 2020: 127).

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sutrisno, 2019: 86). Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai, dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2016: 126).

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa material, tetapi juga nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Setiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak terduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan ekstenal. Salah satu hal terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawannya karena hal tersebut akan berdampak pada pencapaian target dan tujuan perusahaan (Wibowo, 2016: 3).

Setelah banyaknya pendapat para ahli tentang kinerja, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses kemampuan dan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia (SDM) telah memenuhi tuntunan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dari penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya perusahaan. Penilaian kinerja tidak hanya pada mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan kemampuan, kompensasi maupun memotivasi karyawan.

2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Kasmir (2020: 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan sesorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya, jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karekter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

6. Kepemimpinan

Kepemimpianan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam mengahadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik, demikian pula sebaliknya.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat

suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Afandi, 2020: 87) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

2.1.1.3.Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Untuk menetapkan indikator kinerja, harus dapat diindentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Terdapat tujuh indikator kinerja, antara lain: (Wibowo, 2016: 88)

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Kinerja dilakukan untuk mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diiginkan dapat dicapai. Tanpa adanya standar maka tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang telah ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Tujuan, standar, dan umpan balik memiliki sifat saling terkait. Umpan balik penting karena digunakan untuk mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh karyawan adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik maka dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya penunjang untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana yang mendukung maka pekerjaan tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memberi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya ynag diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Karyawan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyebabkan karyawan kurang memiliki kesempatan untukk berprestasi, adalah ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Jika seorang karyawan di hindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas tau kepuasan konsumen, maka mereka akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

Menurut Robbins (2016:164) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu. Berikut ini penjelasan dari indikator kinerja, antara lain:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan 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. (Akbar dan Dody, 2017: 173)

Disiplin adalah peraturan yang memeriksa atau memberi sanksi bawahan akibat melanggar peraturan. Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan oleh para pemimpin organisasi atau perusahaan untuk berkomunikasi dengan bawahan atau karyawannya, supaya mereka bersedia mengubah perilaku untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Mangkunegara, 2016: 129).

Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. (Tamarindang, dkk., 2017: 128). 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (Kotler, 2020: 139).

Disiplin kerja merupakan sikap kerelaan dan kesediaan seseorang guna menaati aturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik dapat mempermudah dan mempercepat tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya menurunya kedisiplinan akan menjadi penghambat pencapaian tujuan. (Sutrisno, 2019: 95). Disiplin kerja ialah media yang digunakan untuk berkomunikasi atau berhubungan dengan karyawan supaya karyawan rela mengubah suatu perilaku dan menjadi sebuah upaya guna menumbuhkan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi aturan dan norma-norma sosial yang diberlakukan. (Rivai, 2020: 113).

Hasibuan, (2016: 118) mengatakan kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu perusahaan, karena disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, sebagai berikut: (Sutrisno, 2019: 113)

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah terkait dengan besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang, tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan baik. Sebaliknya mereka akan mencari tambahan penghasilan lain diluar sehingga ia sering mangkir, dan sering minta izin keluar jika merasa tidak mendapat kompensasi yang cukup. Disiplin yang tinggi dari para tenaga kerja akan memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien karena mampu memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan dinilai penting dalam menegakkan disiplin kerja karyawan. Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukankedisiplinan karyawan,

karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik atau pimpinan tidak disiplin maka para bawahannya akan kurang disiplin juga. Oleh karena itu pimpinan harus menyadari bahwa perilakunnya akan di contoh atau di teladani oleh bawahannya.

3. Keadilan

Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin di perlakukan sama dengan manusia lainnya.

4. Pengawasan melekat (Waskat).

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

5. Keberanian Pimpinan dalam Mengambil Tindakan

Pemimpin memerlukan keberanian mengambil tindakan yang sesuai dengan sanksi yang ada jika ada karyawan yang melanggar, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja meliputi beberapa aspek, termasuk: (Syahputra, 2021).

1. Fasilitas kerja. Ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja, seperti peralatan, teknologi, dan lingkungan kerja yang nyaman, dapat mempengaruhi disiplin kerja.
2. Kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dan kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja.
3. Kebijakan dan prosedur. Kebijakan dan prosedur yang jelas dan konsisten dapat membantu meningkatkan disiplin kerja.
4. Komunikasi. Komunikasi yang efektif antara karyawan, pemimpin, dan departemen lainnya dapat membantu meningkatkan disiplin kerja.
5. Motivasi. Motivasi karyawan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat mempengaruhi disiplin kerja.
6. Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat membantu meningkatkan disiplin kerja.
7. Pengawasan dan evaluasi. Pengawasan dan evaluasi yang efektif dapat membantu meningkatkan disiplin kerja.
8. Keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan dan pengetahuan karyawan yang memadai dapat membantu meningkatkan disiplin kerja.
9. Kebudayaan organisasi. Kebudayaan organisasi yang positif dan mendukung dapat membantu meningkatkan disiplin kerja.

2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur dari beberapa indikator sebagai berikut: (Sudarmanto, 2019: 34)

1. Ketepatan waktu.

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila para karyawan dapat datang ke kantor dengan tertib dan tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2. Peralatan kantor

Peralatan kantor yang digunakan dengan sebaik-baiknya. Karyawan kantor menggunakan peralatan kantor dengan baik sehingga alat kantor tidak mudah rusak, hal tersebut mencerminkan bahwa karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik.

3. Karyawan memiliki tanggung jawab tinggi

Karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sampai selesai dengan baik sesuai dengan aturan aturan yang ada di dalam organisasi.

4. Karyawan patuh terhadap peraturan organisasi

Seperti menggunakan kartu identitas karyawan, mengenakan seragam kantor, membuat surat ijin jika berhalangan masuk kantor, Ketaatan terhadap aturan kantor: karyawan memakai seragam kantor, dan lain sebagainya.

Sedangakn menurut Wirawan (2015: 38) disiplin kerja memiliki 4 (empat) indikator sebagai berikut:

1. Integritas merupakan konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan dan prinsip.
2. Mematuhi peraturan organisasi merupakan suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibiltas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib

dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab institusi tersebut.

3. Mematuhi jam kerja merupakan suatu kewajiban dalam setiap individu untuk taat pada setiap pekerjaan sehingga akan menciptakan hasil kerja yang baik.
4. Manajemen waktu adalah tindakan atau proses perencanaan dan secara sadar melakukan kontrol atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu.

2.1.3. Kepemimpinan

2.1.3.1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin merupakan orang yang dapat menentukan secara benar apa yang harus dikerjakan. Bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenangnya sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat dicapai atau tidak. (Sembiring dan Dody, 2017: 218).

Kepimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar karyawan mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik untuk mencapainya tujuan perusahaan. (Harahap dan Hazmanan, 2019: 2627).

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain untuk mengambil langkah dalam mencapai tujuan dan sasaran bersama. (Handoko, 2016: 82) Kepemimpinan merupakan kemahiran individu dalam mempengaruhi individu lainnya. Kemahiran mempengaruhi dilakukan dengan berbagai macam cara sehingga seorang individu ingin mengikuti kemauan pimpinan meskipun secara pribadi individu tersebut tidak menyukainnya. (Siagian, 2020: 103).

Definisi kepemimpinan juga dikemukakan Robbins (2016: 167) yang mengatakan bahwa kemepimpinan ialah proses atau cara seseorang mempengaruhi aktivitas individu maupun kelompok pada sebuah upaya dalam menggapai visi dan misi yang ditetapkan.

Kepemimpinan adalah gaya yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan (karyawannya) ataupun sebuah pola pikir dan strategi yang diterapkan oleh seorang pimpinan. (Rivai, 2020: 126).

Kepemimpinan bergantung dari kuatnya dalam memberikan pengaruh dengan kesungguhan/keseriusan ikatan antara pemimpin dengan bawahan atau pengikutnya. Dalam mempengaruhi perilaku individu atau bawahan diperlukan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang. Seorang pemimpin adalah seseorang yang memiliki rencana dan bertindak bersama dengan anggota kelompok lainnya sesuai dengan rencana atau gaya tersebut. (Thoha, 2017: 160).

Kepemimpinan memiliki kekuatan dinamis yang mendorong, menginspirasi, dan mengkoordinasikan organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah praktik memotivasi orang lain melalui contoh, arahan, dan persuasi untuk mencapai tujuan. (Sutrisno, 2019: 121).

Dari penjelasan diatas terdapat beberapa hal yang berkaitan dengan kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan merupakan perilaku yang menempel pada diri individu atau pemimpin dalam mempengaruhi bawahan supaya bersedia melaksanakan tugas dan tanggung jawab demi tercapainya visi dan misi perusahaan/organisasi.

2. Seorang pemimpin diharuskan mempunyai pembaharuan ketika memimpin.
3. Keterlibatan seorang pemimpin merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dalam memimpin.

Berdasarkan definisi kepemimpinan menurut para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwasannya kepemimpinan adalah suatu strategi yang digunakan oleh seseorang dalam rangka mengarahkan mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan perilaku orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan secara produktif dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.3.2. Faktor-faktor yaang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Handoko (2016: 107) yang mengembangkan hukum situasi, mengatakan bahwa tiga variabel kritis yang mempengaruhi kepemimpinan, adalah pemimpin, bawahan atau pengikut dan situasi. Adapun penjelasan dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang dapat memberikan pengaruh kepada para bawahan atau pengikut, sehingga merubah perilaku mereka yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan. Di samping itu, pemimpin juga mestinya dapat mempergunakan pengaruhnya terhadap bawahannya. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan melaksanakan perinyahnya.

2. Bawahan atau pengikut

Bawahan atau pengikut, adalah bawahan yang menyangkut orang ain yang merupakan bagian dari yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Kesediaan mereka untuk menerima pengarahan dari pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat

berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan seorang manajer menjadi tidak relevan.

3. Situasi

Situasi kepemimpinan juga dipengaruhi situasi yang menganggap bahwa kondisi yang menentukan efektivitas kepemimpinan bervariasi dengan situasi atau tugas-tugas yang dilakukan, keterampilan dan penghargaan bawahan, lingkungan organisasi dan juga situasi mempengaruhi perilaku para pemimpin dan bawahan terhadap lingkungan organisasi.

Menurut Nisa (2016: 38) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi beberapa aspek, termasuk:

1. Faktor Internal
    1) Kemampuan dan keterampilan. Kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam memimpin dan mengelola tim.
    2) Pengalaman. Pengalaman pemimpin dalam memimpin dan mengelola tim.
    3) Kepribadian. Kepribadian pemimpin, seperti kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan memotivasi.
    4) Visi dan misi. Visi dan misi pemimpin dalam memimpin dan mengelola tim.
2. Faktor Eksternal
    1) Fasilitas. Ketersediaan dan kualitas fasilitas yang mendukung kepemimpinan.
    2) Disiplin kerja. Tingkat disiplin kerja yang ada dalam tim.

3) Kebudayaan organisasi. Kebudayaan organisasi yang mendukung atau menghambat kepemimpinan.
4) Lingkungan eksternal. Faktor-faktor eksternal seperti perubahan ekonomi, perubahan teknologi, dan perubahan sosial.
5) Teknologi. Penggunaan teknologi yang mendukung atau menghambat kepemimpinan.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan.

2.1.3.3. Indikator yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat dilihat dari caranya memimpin bawahannya, adapun indikator yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Kartono pada jurnal (Harahap dan Hazmanan, 2019: 2627) adalah :

1. Kemampuan mengambil keputusan

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

2. Kemampuan motivasi

Kemampuan motivasi ini menjadi daya pendorong yang mengakibatkan anggota suatu 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 organusasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

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

4. Kemampuan mengandalikan 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 didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta minta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas- tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang wajib dimiliki oleh seorang pemimpin yang diartikan sebagai kewajiban dalam menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin, karena semakin baik kemampuan pemimpin dalam hal mengendalikan emosi semakin disegani karyawannya.

Menurut Samsudin (2017: 293) ada beberapa indikator untuk mengukur kepemimpinan adalah:

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala yang dilakukan bawahannya.

2. Kemampuan untuk *perceptive*

Perceptive adalah menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus mengenal tujuan organisasi sehingga ia dapat bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut.

3. Kemampuan bersikap objektif.

Objektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau merupakan perluasan dari kemampuan perluasan dari kemampuan persepsi. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

4. Kemampuan untuk menentukan prioritas.

Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya masalah- masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu per satu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

5. Kemampuan untuk berkomunikasi.

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai tingkat keefektifan dalam mengambil keputusan serta mempertanggung jawabkan apa yang diputuskan melihat pemimpin menjadi nahkoda suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.3.4. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu gaya yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan (karyawannya) ataupun sebuah pola pikir dan strategi yang diterapkan oleh seorang pimpinan. (Rivai, 2020: 161). Menurut Rivai (2020: 162), jenis gaya kepimimpinan adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otokratis

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: menganggap organisasi sebagai milik pribadi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

2. Tipe Militeristis

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat, sifat berikut: dalam menggerakkan bawahan system perintah yang sering dipergunakan, dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatan, senang pada formalitas yang berlebihlebihan, menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan, sukar menerima kritik dari bawahannya, menggemari upacar untuk berbagai keadaan.

3. Tipe Paternalistis

Ciri-ciri pemimpin paternalistis: menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa, bersikap terlau melindungi, jarang memberikan kesempatan kepada bawahanya untuk mengambil keputusan, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif, jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya, dan sering bersikap maha tahu.

4. Tipe Karismatik

Hingga saat ini para ahli belum menemukan sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki karisma. Umumnya diketahui bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karenanya pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikut itu sering pula tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

5. Tipe Demokratis

Pengetahuan kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern. Hal ini terjadi karena tipe kepemimpinan ini memiliki karakteristik dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia dan selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan untuk tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya, senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahannya dan selalu mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Hasibuan (2016: 172) membagi gaya kepemimpinan meliputi:

1. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah pengambilan keputusan/kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide,dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan.

3. Kepemimpinan Delegatif

Pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4. Fasilitas

2.1.4.1. Pengertian Fasilitas

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas–fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Fasilitas merupakan sarana prasarana berbentuk fisik yang berupa peralatan dan perlengkapan yang digunakan sebagai penunjang kegiatan berfungsi memudahkan pencapaian tujuan kegiatan yang dilakukan. (Moenir, 2022: 82). Pendapat lainnya tentang fasilitas kerja merupakan sarana penunjang bagi

karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Rivai, 2020: 218).

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan *relative* permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktivitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktivitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. (Wiyani, 2015).

Fasilitas adalah segala sesuatu yang disediakan oleh penyedia jasa untuk dipakai dan dinikmati konsumen yang bertujuan memberikan tingkat kepuasan yang maksimal. Fasilitas adalah segala sesutau berupa peralatan fisik yang disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan konsumen.(Kotler, 2020: 187).

Fasilitas kerja juga bisa berarti salah satu alat yang digunakan karyawan/karyawan untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Fasilitas kerja berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhannya akan mempersiapkan dirinya sebagai karyawan yang memiliki

kepuasan atas pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan muncul apabila salah satu atau sebagaian dari kebutuhannya tidak dapat dipenuhi. (Hasibuan, 2016: 131).

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fasilitas

Ada banyak banyak faktor pendukung untuk mencapai tujuan instansi, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Menyadari akan pentingnya fasilitas kerja bagi karyawan maka instansi dituntut untuk menyediakan dan memberikan fasilitas kerja.

Menurut Tjiptono (2020: 139) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja diatas sebagai berikut:

1. Perencanaan spasial

Aspek-aspek seperti proporsi, simetris, tekstur, dan warna perlu diintegrasikan dan dirancang secara cermat untuk menstimulus respon intelektual maupun emosional dari para pemakai atau orang yang melihatnya.

2. Perencanaan ruangan

Faktor ini mencakup perancangan interior dan arsitektur, seperti penempatan perabotan dan perlengkapandalam ruangan, desain aliran sirkulasi dan lainya.

3. Perlengkapan/perabotan

Perlengkapan/perabotan memiliki beberapa fungsi diantaranya sebagai sarana pelindung barang-arang berukuran kecil, sebagai barang pajangan dan sebagai sesuatu yang menunjukan status pemilik atau penggunanya.

4. Tata cahaya

Beberapa yang perlu diperhatikan dalam mendesain tata cahaya adalah cahaya siang hari (*daylighting*), warna, jenis dan sifat aktivitas yang dilakukan di dalam

ruangan, persepsi penyediaan jasa akan tugasnya, tingkat ketajaman penglihatan dan suasana yang diinginkan.

5. Warna

Banyak orang yang meyakini bahwa warna memiliki bahasanya sendiri, dimana warna dapat menstimulus perasaan dan emosi spesifik.

6. Pesan-pesan yang disampaikan secara grafis

Aspek penting yang saling terkait dalam faktor ini adalah penampilan visual, penempatan, pemilihan bentuk fisik, pemilihan warna, pencahayaan dan pemilihan bentuk perwajahan lambang atau tanda yang digunakan untuk maksud tertentu.

Dengan demikian dapat dilihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas adalah perencanaan spasial, perencanaan ruangan, perlengkapan/ perabotan, tata cahaya, warna, pesan-pesan yang disampaikan secara grafis.

Menurut Syahputra (2021: 32) faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas meliputi beberapa aspek, termasuk:

Faktor Internal

1. Sumber daya. Ketersediaan dan kualitas sumber daya yang mendukung fasilitas.
2. Kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi ketersediaan dan kualitas fasilitas.
3. Kebijakan dan prosedur. Kebijakan dan prosedur yang jelas dan konsisten dapat mempengaruhi ketersediaan dan kualitas fasilitas.
4. Disiplin kerja. Tingkat disiplin kerja yang ada dalam tim dapat mempengaruhi ketersediaan dan kualitas fasilitas.

5. Regulasi dan peraturan. Regulasi dan peraturan yang berlaku dapat mempengaruhi ketersediaan dan kualitas fasilitas.

Dalam konteks perusahaan barang maupun jasa, fasilitas yang memadai sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan.

2.1.4.3. Indikator Fasilitas Kerja

Jenis – jenis fasilitas yang menyenangkan dapat ditafsirkan secara luas antara lain tempat rekreasi kafetaria, tempat olahraga, balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya. Lebih lanjut, indikator fasilitas antara lain : (Rivai, 2020: 244).

1. Sarana dan pra sarana

Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan suatu proses upaya yang dilakukan di dalam pelayanan publik, karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak akan dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan rencana.

2. Jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan jaminan perlindungan terhadap keselamatan kerja para karyawan disuatu organisasi. Adanya jaminan kesehatan adalah menunjukkan agar karyawan tetap produktif dalam bekerja.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan dinansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berlandaskan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada karyawan kualitas kerja karyawan akan menjadi lebih baik dan karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja.

5. Jenjang karir

Jenjang karir merupakan jalur yang dilalui suatu karier ketika karyawan mencapai kemajuan ke posisi dengan tanggung jawab lebih besar. Karyawan dapat menapaki jenjang karir dalam satu organisasi atau beberapa organisasi.

Menurut Moenir dalam Jufrizen dan Hadi (2021: 168) indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar adalah:

1. Fasilitas Alat Kerja

Seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun tebagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Jadi dengan alat kewenangan dan kekuasaan itulah manajemen dapat menjalankan fungsinya untuk memimpin, mengarahkan, mengatur dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Alat kerja operasional adalah semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat yang langsung digunakan dalam produksi. Dengan

pengertian ini termasuk didalamnya semua alat kerja dikantor seperti mesin tulis, mesin pengganda, mesin hitung, mesin komputer.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja ialah semua benda atau barang yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung untuk berproduksi, melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan. Temasuk dalam perlengkapan kerja ini ialah:

a) Gedung dengan segala sarana yang diperlukan, termasuk jalan, selokan, air bersih, pembungan air kotor dan halaman parkir.
b) Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai dengan layout yang efisien.
c) Penerangan yang cukup.
d) Mebel yang meliputi meja dan kursi kerja, meja dan kursi tamu, lemari dengan segala bentuk dan keperluan, meja serba guna dan segala macam meja kursi lemari yang diperlukan ditempat kerja.
e) Alat komunikasi berupa telepon, teleks, dan kendaraan bermotor (sebagai perlengkap kerja) antara lain untuk kurir, antar jemput karyawan.
f) Alat-lat yang berfungsi untuk penyegar ruangan, seperti kipas angin, *exhaust fan, air conditioning.*
g) Segala macam peralatan rumah tangga kantor (alat pemasak, alat pencuci, alat pembersih, pecah belah dan lain-lain).

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh karyawan dan berfungdi sosial. Misalnya penyediaan mess, asrama untuk para karyawan, rumah jabatan, rumah dinas dan kendaraan bermotor juga termasuk.

2.2. Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka berpikir konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2016: 27). Maka dapat digambarkan sebuah kerangka berpikir konseptual, sebagai berikut:

2.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Sebagai seorang pimpinan - pimpinan harus bisa mempengaruhi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Pimpinan juga harus tampil menjadi teladan didalam perusahaannya untuk mencontohkan perilaku yang baik kepada bawahannya.

Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Secara keseluruhan, hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Karim, dkk. 2024). Hasil penelitian (Jufrizen, 2017) menyimpulkan bahwasannya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.2.2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja maka akan lebih baik pimpinan langsung memperbaiki fasilitas kerja tersebut terutama menambah fasilitas kerja maupun memperbaiki fasilitas kerja yang telah mengalami kerusakan atau kurang berfungsi

dengan baik. (Arman, 2019: 182). Hasil penelitan menunjukan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifkan. (Jufrizen dan Hadi, 2021: 172).

2.2.3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organiasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para karyawan. Afandi (2020: 13), Arianty (2016: 408), Mindari (2020: 81) menyatakan bahwasanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja berpengaruh positif.

2.2.4. Pengaruh Fasilitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Untuk menigkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik.Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan.Adanya fasilitas kerja yang dilakukan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif. Menurut Arman (2019: 185) dengan adanya fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa

mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pasaing yang lainnya. Hasil penelitian Arman (2019: 184), Jufrizen dan Hadi (2021: 172), menyimpulkan bahwasannya fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas,sehingga diperoleh kinerja yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnyadengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. (Handoko, 2016: 76).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Jufrizen dan Hadi (2021: 169), Chairani dan Hazmanan (2022: 1285), Akbar dan Dody (2017: 176), menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

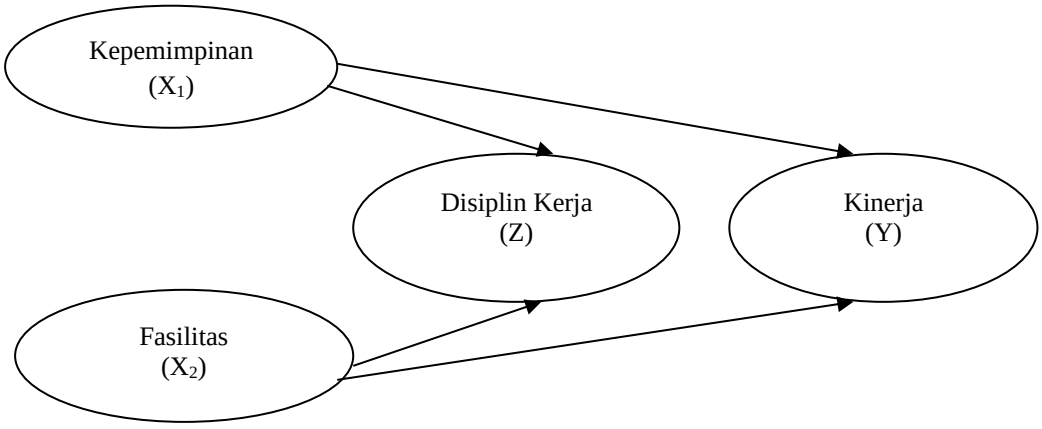
2.2.6. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan

Didalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal terpenting.Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruh oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil suatu proses bekerja. Dalam hal ini, kepemimpinan dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan

penuh tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam individu maupun organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Afandi (2020: 12), Arianty (2016: 408), menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.2.7. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Karyawan

Fasilitas kerja dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Harahap (2020: 92) bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dengan adanya fasilitas kerja dalam suatu perusahaan yang dapat dinikmati oleh karyawan baik berupa alat, perlengakapan, benda, maupun ruangan untuk bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan tentunya hal ini berdampak baik bagi perusahaan.



Variabel *Independen* Variabel *Intervening* Variabel *Dependen*

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, maka biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. (Sugiyono, 2016: 28)

H1 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H2 : Ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H3 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H4 : Ada pengaruh fasilitas terhadap disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H5 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H6 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

H7 : Ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam sebuah penelitian, jenis penelitian menjadi penting untuk ditetapkan sehingga pelaksanaan dan hasil dari penelitian dapat dilaksanakan dengan prosedur yang sesuai serta hasil yang maksimal. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

Jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang berlandaskan pada filafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2016: 33).

Pada umumnya jenis penelitian kuantitatif akan menghasilkan dua kemungkinan adalah adanya hubungan atau pengaruh antara variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi, atau sebaliknya tidak ada pengaruh sama sekali diantara kedua variabel yang dimaksud. (Sugiyono, 2016: 34).

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan 3 jenis variabel adalah variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi variabel antara lain:

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan adalah sebuah seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. . (Moenir, 2022: 98).

Tabel 3.1 Indikator Kepemimpinan

No.	Indikator Kepemimpinan
1.	Saling mempercayai
2.	Penghargaan terhadap ide bawahan
3.	Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
4.	Perhatian pada bawahan.
5.	Pengakuan atas status para bawahan secara proposional (Wijaya, 2020)

Sumber: Penelitian Terdahulu

2. Fasilitas (X_2)

Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan dan memiliki jangka waktu kegunaan relatif permanen. (Kotler, 2020: 134).

Tabel 3.2 Indikator Fasilitas

No.	Indikator Fasilitas
1.	Mesin dan peralatan
2.	Prasarana
3.	Perlengkapan kantor
4.	Pelaratan inventaris
5.	Tanah dan bangunan (Arman, 2019)

Sumber: Penelitian Terdahulu

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Wiyani, 2015:37)

Tabel 3.3 Indikator Kinerja

No.	Indikator Kinerja
1.	Kuantitas Kerja
2.	Kualitas Kerja
3.	Ketepatan waktu
4.	Tanggung jawab
5.	Kerjasama (Rinaldi, 2021)

Sumber: Penelitian Terdahulu

4. Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan dan norma - norma sosial yang berlaku sukarela. (Sutrisno, 2019:35).

Tabel 3.4 Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator Disiplin Kerja
1.	Masuk kerja tepat waktu
2.	Penggunaan waktu secara efektif
3.	Ketaatan pada atasan
4.	Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan. (Afandi, 2020)

Sumber: Penelitian Terdahulu

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Cemara yang beralamat di Jl. Flamboyan No.1 Kel. Pulo Brayan Bengkel Baru, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan sebagaimana tabel berikut :

Tabel 3.5 Waktu Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	Des				Jan				Feb				Mar				Apr				Mei				Jun			
		2024				2025				2025				2025				2025				2025				2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																												
2	Pra Riset Penilitian																												
3	Penyusunan Proposal																												
4	Bimbingan Proposal																												
5	Seminar Proposal																												
6	Penyempurnaan Proposal																												
7	Pengumpulan Data																												
8	Pengolahan Data																												
9	Penyusunan Tugas Akhir																												
10	Bimbingan Tugas Akhir																												
11	Sidang Meja Hijau																												
12	Penyempurnaan Tugas Akhir																												

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Objek yang diteliti dalam penelitian ini ialah populasi. Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016: 39) Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara Kota Medan berjumlah 32 orang.

3.4.2 Sampel

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 orang, dimana seluruh populasi adalah karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara

dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. (Sugiyono, 2016: 43).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sugiyono (2016: 41) mengemukakan bahwa kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Kuesioner (angket) dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara Kota Medan, serta menggunakan angket tertutup dimana pertanyaan sebelumnya dengan model jawaban mencentang dengan kriteria nilai yang bervariasi. Adapun dalam angket terdapat pertanyaan positif dan negatif. Alternatif pilihan jawaban untuk pertanyaan positif, adalah mempunyai kriteria:

Tabel 3.6 Skala Penskoran

Pilihan Jawaban	**Skor**
	Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data yang banyak digunakan dalam penelitian deskriptif kualititif dan deskriptif kuantitatif. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila

peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal- hal dari responden yang lebih mendalam. Disini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

3.6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh sebagai hasil penelitian diolah dan dianalisis. Tujuan pengolahan data penelitian adalah agar data yang diperoleh dapat digunakan dalam menganalisis data.

Menurut Ghozali dan Latan, (2020: 47) PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis *covariance based* dengan *component based* PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, adalah:

1. Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, adalah:

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas menyangkut akurasi instrument untuk

mengukur apakah kuesioner yang disusun tersebut valid/sahih. (Arikunto, 2016: 68) Dalam penelitian ini, untuk menilai uji validitas menggunakan outer model, adalah *convergent validity*. Pengujian *convergent validity* dari pemeriksaan individual *item reliability* dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (*indicator*) dengan konstruknya. Dapat dikatakan memenuhi syarat convergent validity jika nilai *outer loading* lebih dari 0,7. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) juga menjadi ukuran dalam menilai convergent validity. Ukuran *convergent validity* dapat dikatakan baik jika nilai minimal AVE adalah lebih dari 0,5 dan *rule of thumb* yang digunakan untuk convergent validity adalah lebih dari 0,7 serta communality lebih dari 0,5.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrumen penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk (Arikunto, 2016 :69) Pengujian reliabilitas komposit (*composite reliability*) digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas dari suatu konstruk dengan indikator reflektif. Reliabilitas komposit mengukur tingkat keandalan sebenarnya dari suatu konstruk. Menurut aturan umum, nilai reliabilitas komposit harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. (Arikunto, 2016: 69).

2. Tahap kedua adalah melakukan uji struktural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

3.6.1. Analisis Partial Least Square (PLS)

Pada penelitian ini tekhnik yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dan data yang akan diolah menggunakan *Software Smart PLS*. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda Ketika terjadi permasalahan spesifik data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang, dan multikolinearitas. (Ghozali, 2018, p. 49).

Struktural Equation Modeling (SEM) mempunyai tingkat flesibilitas yang lebih tinggi pada saat digunakan penelitian dimana menghubungkan antara teori dan data, serta dapat melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berpusat pada ilmu sosial. Analisis *Partial Least Squar*e (PLS) merupakan sebuah metode yang berpengaruh kuat dan tidak banyak asumsi yang mendasari dalam penggunaanya. PLS dapat dipergunakan sebagai konfirmasi yang menjelaskan hubungan antar variabel. (Ghozali dan Latan, 2020: 53).

PLS adalah sebuah metode regresi yang dapat digunakan sebagai alat identifikasi faktor yang merupakan kombinasi anatara variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai variabel respon. (Ghozali dan Latan, 2020: 53).

3.6.2. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Ghozali dan Latan (2020: 58) *Outer model* atau model pengukuran menggambarkan bagaimana hubungan setiap blok indikator dengan variabel latennya. *Outer model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Hal ini berguna untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu

konsep atau konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Menurut Ghozali dan Latan (2020: 60) pengukuran yang dilakukan melalui model pengukuran adalah *convergent validity*, *discriminant validity, composite reliability* (*cronbach's alpha*).

1. *Convergent Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konvergen indikator refleksif dengan program *SmartPLS* 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk setiap indikator konstruk.

2. *Discriminant Validity*

Validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

3. *Composite Reliability (Cronbach's Alpha)*

Selain uji validitas, pengukuran model juga melakukan uji reliabilitas suatu konstruk untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dapat dilakukan dengan dua cara adalah dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*.

Tabel 3.7 *Rule of Thumb Outer Model*

Kriteria	Parameter	*Rule of Thumb*
Convergent Validity	*Loading Factor*	> 0.70
	Average Variance Extracted (AVE)	> 0.50
Discriminant Validity	*Cross Loading*	> 0.70 untuk setiap variabel
Reliabilitas	*Cronbach's Alpha*	> 0.70
	Composite Reliability	> 0.70

Sumber (Ghozali dan Latan, 2020: 67)

3.6.3. Model Struktural (*Inner Model*)

Definisi dari model struktural (inner model) adalah penjelasan mengenai pengaruh antara variabel laten pada sebuah model dibangun sesuai dengan isi dari penelitian tersebut. Kata lain dari inner model sendiri adalah inner relation atau yang lebih sering disebut dengan evaluasi model struktural. Adapun pengukuran yang harus dilakukan dalam model struktural yakni :

1. R-*Square* (R^2)

Pada nilai R^2 dipergunakan untuk mengukur tingkat variasi begitu juga dengan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan begitu dapat diartikan apabila semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik pula model prediksi dari model penelitian yang diajukan tersebut (Yamin dan Heri, 2020) Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kriteria pada nilai R-Square yakni 0.75, 0.50, 0.25 dengan begitu dari kriteria tersebut dapat dikatakan bahwa niali tersebut memiliki model kuat, sedang, dan lemah (Noor, 2019: 73).

2. Nilai Koefisien Path

Tujuan dari nilai Koefisien Path adalah untuk menguji hubungan antar variabel dan menjelaskan hubungan beberapa variabel bebas dengan dengan variabel terikat baik secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung. Menurut Noor (2019: 74) menyatakan bahwa pengujian yang dilakukan dalam tahap ini dapat dinilai melalui prosedur Bootstrapping pada software SmartPLS. Adapun nilai *t-statitic* yang dimilki harus diatas 1.96 atau *p-value* dibawah 0,05 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan.

3.6.4. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, maka harus membandingkan nilai t-statistic (to) dengan nilai t-tabel (tα), dimana jika nilai to > (tα), maka H0 ditolak dan H1 diterima, sedangkan jika nilai to < (tα), maka H0 diterima dan H1 ditolak. Nilai t statistic diperoleh dari prosedur bootstrapping, nilai ini digunakan untuk menarik kesimpulan pada uji hipotesis. Hipotesis dapat menggunakan nilai t-statistic dengan nilai signifikansi *alpha* 5% dijelaskan bahwa *inner model* akan signifikan jika nilai t-statistic > 1,96. Apabila t-hitung > t-tabel, maka hipotesis diterima dan jika t-hitung < t tabel, maka hipotesis ditolak. Koefisien penduga harus dari nol secara signifikan atau p- value sangat kecil dan harus < 0.05 (Arikunto, 2016: 72).

Untuk menguji hipotesis penelitian, harus terlebih dahulu diterjemahkan menjadi term statistic adalah : (Arikunto, 2016: 72)

1. Hipotesis Nol ($H0$)

   Hipotesis nol menyatakan tidak adanya hubungan atau tidak adanya pengaruh. Secara umum pernyataan nol diungkapkan sebagai hubungan yang tidak ada signifikan antara dua kelompok.

2. Hipotesis Alternatif

   Hipotesis alternatif atau hipotesis kerja ialah menyatakan adanya hubungan atau adanya pengaruh dan mengungkapkan adanya hubungan antara dua variabel. Dalam notasi hipotesis ini dituliskan $H1$ atau Ha.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Gambaran Umum Perumda Tirtanadi

Perusahaan Daerah Ai r Minum (PDAM) Tirtanadi merupakan salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) kepunyaan Pemerintah Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Utara yang berkantor pusat di Jl. Sisingamangaraja No. Medan. Usahanya bergerak di bidang pengadaan air minum dan penanganan limbah, dimana bersifat menyelenggarakan pelayanan bagi kemanfaatan umum disamping mendapatkan keuntungan serta bertujuan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dan sebagai sarana pengembangan perekonomian dalam rangka Pembangunan Daerah.

Perusahaan ini mulai didirikan pada tanggal 23 September 1905 dengan nama Ny. Water Leiding Maatschappij Ayer Bersih yang berkantor pusat di Amsterdam Negeri Belanda. Setelah melewati zaman penjajahandan memasuki masa kemerdekaan Republik Indonesia pada tahun 1979 berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Sumatera Utara No. 11 Tahun 1979 dengan berpedoman kepada Undang-Undang No. 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah, resmilah berdiri Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi disingkat PDAM Tirtanadi.

Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minum bagi masyarakat Sumatera Utara, PDAM Tirtanadi melaksanakan kerjasama operasi dengan 9 (Sembilan) PDAM di beberapa Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Simalungun, Kabupten Deli Serdang, kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Mandailing Natal,

Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Selatan dan Kabupaten Samosir. Pada Pebruari 2009, PDAM Tirtanadi Cabang Nias dikembalikan ke Pemerintah Kabupaten Nias, dengan pertimbangan bahwa pihak Pemkab Nias dan PDAM Tirta Umbu telah memiliki kemampuan di dalam pengelolaan PDAM di Gunung Sitoli.

Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minum bagi masyarakat Sumatera Utara, PDAM Tirtanadi melaksanakan kerjasama operasi dengan 9 (Sembilan) PDAM di beberapa Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Simalungun, Kabupten Deli Serdang, kabupaten Toba Samosir, Kabupaten Tapanuli Selatan, Kabupaten Tapanuli Tengah, Kabupaten Mandailing Natal, Kabupaten Nias, Kabupaten Nias Selatan dan Kabupaten Samosir. Pada Pebruari 2009, PDAM Tirtanadi Cabang Nias dikembalikan ke Pemerintah Kabupaten Nias, dengan pertimbangan bahwa pihak Pemkab Nias dan PDAM Tirta Umbu telah memiliki kemampuan di dalam pengelolaan PDAM di Gunung Sitoli.

PDAM Tirtanadi provinsi sumatera utara mempunyai tugas untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat kota medan dan sekitarnya serta beberapa kebupaten di provinsi sumatera utara secara merata dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dalam pengelolaannya dan tidak mengabaikan aspek sosial, budaya serta kondisi masyarakat. Selain pengelolaan air bersih, PDAM Tirtanadi juga mengelola fasilitas pengelolaan air limbah.

4.1.2. Visi dan Misi Perumda Tirtanadi

Visi Perumda Tirtanadi “Menjadi perusahaan mandiri yang memberikan pelayanan prima dan terdepan kepada masyarakat serta bermanfaat kepada seluruh *stakeholders*.

Misi Perumda Tirtanadi adalah:

1. Meningkatkan kualitas, kuantitas, kontinuitas dan keterjangkauan suplai air yang memenuhi persyaratan
2. Membangun sistem informasi data spasial yang saling terintegrasi dan dikembangkan secara terus menerus.
3. Membangun sistem monitoring dan evaluasi yang efektif.
4. Menurunkan tingkat kehilangan air melalui pengelolaan jaringan yang efektif.
5. Membangun kualitas pengaliran limbah, penyedotan dan pengolahan lumpur tinja yang aman bagi lingkungan.
6. Meningkatkan laba perusahaan dan kontribusi kepada pemerintah Provinsi Sumatera Utara melalui peningkatan jumlah pelanggan, efisiensi dan peningkatan kualitas sumber daya karyawan.
7. Menjaga dan melestarikan lingkungan melalui pengambilan air baku dengan tetap memperhatikan keseimbangan ekosistem dan mengembalikan air limbah dengan di olah terlebih dahulu.
8. Inovatif, kreatif, modern dan tetap mengikuti perkembangan teknologi guna memastikan terwujudnya pelayanan terbaik kepada pelanggan.
9. Pengelolaan keuangan secara transparan dan akuntabilitas sehingga

4.2. Analisis Data

4.2.1. Identitas Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Penelitian telah

menyebar kuesioner kepada 32 orang semua karyawan diambil menjadi sampel. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, jabatan/posisi, lama bekerja dan tingkat pendidikan. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-lak	24	75.0	75.0	75.0
	Perempua	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan jenis kelaminnya adalah sebanyak 24 orang laki-laki atau 75% dari total karyawan sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 8 orang atau 25% dari otal karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) yang paling dominan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara adalah berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia Responden

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	> 45 Tah	7	21.9	21.9	21.9
	21-25	4	12.5	12.5	34.4
	26-30	5	15.6	15.6	50.0
	31-35	9	28.1	28.1	78.1
	36-40	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan usianya adalah sebanyak 7 orang yang berusia >45 tahun, sebanyak 4 karyawan berusia 21-25 tahun, sebanyak 5 orang

karyawan yang berusia 26-30 tahun, sebanyak 7 orang karyawan yang berusia 36-40 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden (karyawan) pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara memiliki usia 31-35 tahun.

3. Posisi atau Jabatan Responden

Tabel 4.3 Posisi atau Jabatan Responden

Posisi atau Jabatan Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administrasi	2	6.3	6.3	6.3
	Cleaning Service	2	6.3	6.3	12.5
	Customer Service	1	3.1	3.1	15.6
	Gudang	1	3.1	3.1	18.8
	Kabag Aset dan Gambar Teknik	1	3.1	3.1	21.9
	Kepala Bagian	6	18.8	18.8	40.6
	Kepala Cabang	1	3.1	3.1	43.8
	Loket	2	6.3	6.3	50.0
	Pencatat	6	18.8	18.8	68.8
	Pengawas	1	3.1	3.1	71.9
	Satpam	2	6.3	6.3	78.1
	Supervisor	1	3.1	3.1	81.3
	Survei	1	3.1	3.1	84.4
	TRA	2	6.3	6.3	90.6
	Ver, Val, Tera, Trf	2	6.3	6.3	96.9
	WO & Ganti Meter	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan posisi atau jabatan responden dengan jumlah terbanyak ada pada kepala cabang dan pencatat sebanyak 6 orang (18,8%), administrasi, *Cleaning Service*, loket, Satpam, TRA dan Ver, Val, Tera, Trf masing-masing sebanyak 2 orang (6,3%).

4. Masa Bekerja Responden

Dari tabel 4.4 diawah ini menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan masa kerjanya di adalah sejumlah 9 orang bekerja selama >10 tahun, karyawan bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 13 orang, dan karyawan bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 10 karyawan. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa jumlah responden (karyawan) Perumda Tirtanadi Cabang Cemara yang bekerja 1-5 tahun adalah yang paling banyak dengan presentase 40,6% atau lebih dari sepertiga dari jumlah responden (karyawan) Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Tabel 4.4. Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja Responden					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>10 Tahu	9	28.1	28.1	28.1
	1-5 Tahun	13	40.6	40.6	68.8
	6-10 Tahun	10	31.3	31.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

5. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden

Tingkat.Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	3	9.4	9.4	9.4
	S1	17	53.1	53.1	62.5
	S2	5	15.6	15.6	78.1
	SMA	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengelolaan Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang, Diploma sebanyak 3 orang, Sarjana sebanyak 17 orang dan Pasca Sarjana sebanyak 5 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara mayoritas adalah berpendidikan terakhir Sarjana karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan yang berpendidikan SMA dan Diploma.

4.2.2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden

Data yang didapat dalam penelitian adalah data dari angket/koesioner yang disebarkan sebelumnya. Koesioner yang disebarkan kepada karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan total 30 item pernyataan. sepuluh pernyataan pada fasilitas kerja, sepuluh pernyataan pada kepuasan kerja dan sepuluh pernyataan untuk kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

Berikut ini adalah data jawaban responden untuk kepemimpinan (X_1), fasilitas (X_2), kinerja (Y), dan disiplin kerja (Z) adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Kuesioner

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Saling mempercayai											
Kepemimpinan 1	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Kepemimpinan 2	9	28.1	15	46.9	8	25.0	0	0	0	0	Baik
Penghargaan terhadap ide bawahan											
Kepemimpinan 3	11	34.4	13	40.6	4	12.5	4	12.5	0	0	Baik
Kepemimpinan 4	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Memperhitungkan perasaan para bawahan											
Kepemimpinan 5	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kepemimpinan 6	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Perhatian pada bawahan											
Kepemimpinan 7	4	12.5	28	87.5	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Kepemimpinan 8	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Pengakuan atas status para bawahan secara proposional											
Kepemimpinan 9	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Kepemimpinan 10	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Mesin dan peralatan											
Fasilitas 1	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 2	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Prasarana											
Fasilitas 3	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 4	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Perlengkapan Kantor											
Fasilitas 5	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Fasilitas 6	14	43.8	16	50.0	0	0	0	0	2	6.3	Baik
Peralatan Inventaris											
Fasilitas 7	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 8	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Tanah dan bangunan											
Fasilitas 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Fasilitas 10	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Masuk kerja tepat waktu											
Disiplin Kerja 1	10	31.3	20	62.5	2	6.3	0	0	0	0	Baik
Disiplin Kerja 2	15	46.9	16	50.0	1	3.1	0	0	0	0	Baik
Penggunaan waktu secara efektif											

Variabel	SS		S		KS		TS		STS		Keterangan
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Disiplin Kerja 3	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Disiplin Kerja 4	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Baik
Ketaatan pada atasan											
Disiplin Kerja 5	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Disiplin Kerja 6	14	43.8	16	50.0	2	6.3	0	0	0	0	Baik
Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan											
Disiplin Kerja 7	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Disiplin Kerja 8	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kuantitatas Kerja											
Kinerja 1	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Kinerja 2	9	28.1	15	46.9	8	25.0	0	0	0	0	Baik
Kualitas Kerja											
Kinerja 3	11	34.4	13	40.6	4	12.5	4	12.5	0	0	Baik
Kinerja 4	14	43.8	17	53.1	1	3.1	4	0	0	0	Baik
Ketepatan waktu											
Kinerja 5	10	31.3	19	59.4	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kinerja 6	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik
Tanggung jawab											
Kinerja 7	16	50.0	13	40.6	3	9.4	0	0	0	0	Sangat Baik
Kinerja 8	12	37.5	14	43.8	6	18.8	0	0	0	0	Baik
Kerjasama											
Kinerja 9	15	46.9	17	53.1	0	0	0	0	0	0	Baik
Kinerja 10	18	56.3	14	43.8	0	0	0	0	0	0	Sangat Baik

Sumber: Hasil Pengolaan Angket (2025)

Berdasarkan pernyataan yang disebarkan kepada karyawan Perumda Tirtanadi Cabanh Cemara sebanyak sepuluh item pernyataan kepemimpinan, jawaban terbanyak dipilih responden adalah masing-masih lima pernyataan dengan keterangan setuju (S) dan lima pernyataan sangat setuju (ST) dengan persentase tertinggi setuju (S) adalah 87,5% untuk item pernyataan kepemimpinan 7 dan dengan persentase tertinggi sangat setuju (ST) adalah 56,3% untuk item pernyataan kepemimpinan 6 dan 9.

Pernyataan terkait dengan pilihan fasilitas pernyataan responden terdiri dari sepuluh item pernyataan. Pernyataan pertama sampai dengan pernyataan kedelapan terbanyak responden menjawab setuju (S) dengan persentase 59,4% dan item pernyataan kelima dan kesepuluh menjadi tertinggi menjawab sangat setuju (SS) sebesar 56,3%.

Pernyataan terkait dengan pilihan disiplin kerja pernyataan responden terdiri dari delapam item pernyataan. Pernyataan pertama sampai dengan pernyataan ke delapan terbanyak responden menjawab setuju (S) dengan item pernyataan ketujuh tertinggi menjawab sangat setuju (SS) sebesar 59,4%.

Terakhir adalah item pernyataan untuk variabel kinerja terdiri dari sepuluh item pernyataan. Pernyataan pertama sampai dengan pernyataan kesepuluh terbanyak responden menjawab setuju (S). Sama halnya dengan jawaban item variabel X, paling banyak dipilih adalah jawaban setuju (S). Pernyataan pertama sampai dengan pertanyaan ke sepuluh terbanyak responden menjawab setuju (S) dengan 56,3% untuk yang memilih sangat setuju (SS) dan item pernyataan ke sembilan tertinggi menjawab setuju (S) sebesar 53,1%.

4.2 Analisis Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

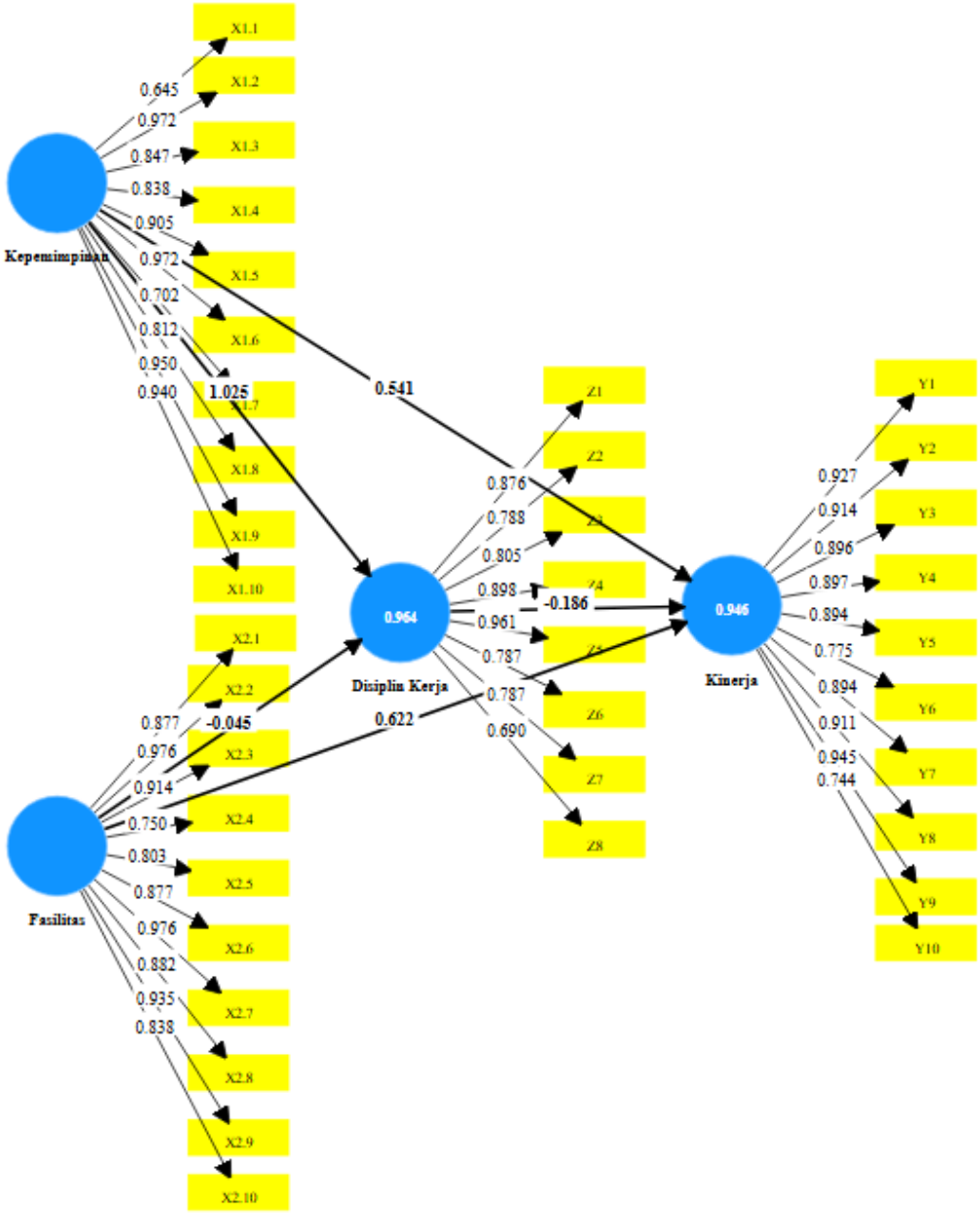
4.2.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilkukan berdasarkan hasil uji coba kuesioner yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap

pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,5.

4.2.2. Evaluasi *Outer Model* (*Structural Model*)

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Hasil *Output Outer Loading*

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* semua indikator variabel X, Y, dan Z lebih besar dari 0,6 sehingga dikatakan valid (Hair & Alamer, 2022). Untuk mempermudah memahami gambar tersebut, berikut bisa dilihat tabel di bawah ini:

1. *Convergent Validity*

Convergent validity merupakan salah satu uji yang menunjukkanv hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indicator dikatakan memenuhi ketika nilai *loading factor* > 0,5. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Tabel 4.7 Nilai Convergent Validity

Variabel	**Outer loadings**
X1.1 <- Kepemimpinan	0.645
X1.10 <- Kepemimpinan	0.940
X1.2 <- Kepemimpinan	0.972
X1.3 <- Kepemimpinan	0.847
X1.4 <- Kepemimpinan	0.838
X1.5 <- Kepemimpinan	0.905
X1.6 <- Kepemimpinan	0.972
X1.7 <- Kepemimpinan	0.702
X1.8 <- Kepemimpinan	0.812
X1.9 <- Kepemimpinan	0.950
X2.1 <- Fasilitas	0.877
X2.10 <- Fasilitas	0.838
X2.2 <- Fasilitas	0.976
X2.3 <- Fasilitas	0.914
X2.4 <- Fasilitas	0.750
X2.5 <- Fasilitas	0.803
X2.6 <- Fasilitas	0.877
X2.7 <- Fasilitas	0.976
X2.8 <- Fasilitas	0.882
X2.9 <- Fasilitas	0.935
Y1 <- Kinerja	0.927
Y10 <- Kinerja	0.744
Y2 <- Kinerja	0.914
Y3 <- Kinerja	0.896
Y4 <- Kinerja	0.897
Y5 <- Kinerja	0.894
Y6 <- Kinerja	0.775

Y7 <- Kinerja	0.894
Y8 <- Kinerja	0.911
Y9 <- Kinerja	0.945
Z1 <- Disiplin Kerja	0.876
Z2 <- Disiplin Kerja	0.788
Z3 <- Disiplin Kerja	0.805
Z4 <- Disiplin Kerja	0.898
Z5 <- Disiplin Kerja	0.961
Z6 <- Disiplin Kerja	0.787
Z7 <- Disiplin Kerja	0.787
Z8 <- Disiplin Kerja	0.690

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Tabel 4.8 Nilai AVE

	***Average variance extracted* (AVE)**
Kepemimpinan	0.748
Fasilitas	0.784
Kinerja	0.778
Disiplin Kerja	0.685

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

2. Discriminant Validity (Cross Loading)

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average* (AVE) dengan tujuan menguji apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan sebagai *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan tujuan untuk memeriksa kecualidan instrumen penelitian dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dibanding dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya.

Pada tahap pengujian validitas diskriminan bisa dilakukan dengan melihat hasil *cross loading* di bawah ini.

Tabel 4.9 Nilai *Dicriminant Validity* (*Cross Loading*)

	Disiplin Kerja	Fasilitas	Kepemimpinan	Kinerja
X1.1	0.775	0.747	0.745	0.794
X1.10	0.911	0.845	0.940	0.869
X1.2	0.961	0.935	0.972	0.916
X1.3	0.798	0.877	0.847	0.894
X1.4	0.805	0.914	0.838	0.840
X1.5	0.898	0.797	0.905	0.850
X1.6	0.961	0.935	0.972	0.916
X1.7	0.787	0.729	0.702	0.712
X1.8	0.787	0.773	0.812	0.730
X1.9	0.941	0.976	0.950	0.967
X2.1	0.798	0.877	0.847	0.894
X2.10	0.850	0.838	0.805	0.776
X2.2	0.941	0.976	0.950	0.967
X2.3	0.805	0.914	0.838	0.840
X2.4	0.651	0.750	0.644	0.641
X2.5	0.805	0.803	0.833	0.811
X2.6	0.798	0.877	0.847	0.894
X2.7	0.941	0.976	0.950	0.967
X2.8	0.729	0.882	0.776	0.801
X2.9	0.961	0.935	0.972	0.916
Y1	0.890	0.908	0.886	0.927
Y10	0.669	0.690	0.701	0.744
Y2	0.872	0.908	0.886	0.914
Y3	0.857	0.944	0.890	0.896
Y4	0.876	0.847	0.851	0.897
Y5	0.798	0.877	0.847	0.894
Y6	0.673	0.759	0.760	0.775
Y7	0.835	0.797	0.851	0.894
Y8	0.828	0.900	0.850	0.911
Y9	0.878	0.863	0.891	0.945
Z1	0.876	0.847	0.851	0.897
Z2	0.788	0.760	0.715	0.704
Z3	0.805	0.914	0.838	0.840
Z4	0.898	0.797	0.905	0.850
Z5	0.961	0.935	0.972	0.916
Z6	0.787	0.729	0.702	0.712
Z7	0.787	0.773	0.812	0.730
Z8	0.790	0.795	0.737	0.718

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Berdasarkan table 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *dicriminant validity* (*cross loading*) >0.70 pada setiap variabel dependen maupun independen maka dapat disimpulkan *dicriminant validity* adalah dinyatakan valid, sehingga dengan

demikian masing-masing indikator pada variabel kepemimpinan, fasilitas, disiplin kerja dan kinerja dapat dilakukan kepada langkah penghitungan selanjutnya.

3. Uji Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cro*nbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*

	Cronbach's alpha	***Composite reliability (rho_a)***	***Composite reliability (rho_c)***	***Average variance extracted (AVE)***
Kepemimpinan	0.960	0.969	0.967	0.748
Fasilitas	0.969	0.974	0.973	0.784
Disiplin Kerja	0.933	0.944	0.945	0.685
Kinerja	0.968	0.970	0.972	0.778

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Menurut tabel 4.10 diatas merupakan hasil *Cronbach's alpha* dari setiap konstruk yakni kepemimpinan (0,960), fasilitas (0,969), disiplin kerja (0,933) dan kinerja (0,968). Adapun hasil dari *Composite reliability* dari setiap konstruk yakni kepemimpinan (0,969), fasilitas (0,974), disiplin kerja (0,944) dan kinerja (0,970). Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa setiap variabel dapat dikatakan memiliki reliabilitas dan setiap indikator penyusunnya telah menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan dalam melakukan pengukuran.

4.2.3. Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai

R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS 4.0.

1. Hasil Uji *R-Square*

Tabel 4.11 Hasil *R-Square*

	R-square	**R-square adjusted**
Disiplin Kerja	0.964	0.962
Kinerja	0.946	0.940

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Menurut tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai R-*square* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,964. Dapat dikatakan bahwa variasi perubahan variabel disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, fasilitas dan disiplin kerja sebesar 96,4%, sedangkan sisanya 3,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan. Nilai R-*square* untuk variabel kinerja sebesar 0,946. Dapat diambil kesimpulan bahwa variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, fasilitas dan disiplin kerja sebesar 94,6%, sedangkan sisanya 5,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan.

2. F-Square

F Square adalah ukuran yang digunakan unt uk me nilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempen garuhi (independen) terhadap variabel yang dipengaruhi (dependen).

Tabel 4.12 Hasil *F-Square*

	f-square
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	2.174
Kepemimpinan -> Kinerja	0.126
Fasilitas -> Disiplin Kerja	0.004
Fasilitas -> Kinerja	0.529
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.023

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap disiplin kerja (Z) sebesar 2,174 (besar). Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,126 (sedang).

Pengaruh fasilitas (X_2) terhadap disiplin kerja (Z) sebesar 0,004 (kecil). Pengaruh fasilitas (X_2) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,529 (besar). Terakhir disiplin kerja (Z) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,023 (kecil).

4.2.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel untuk responden sebanyak 32 adalah 1,690 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,690 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,690 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Gambar 4.2 Hasil *Output* Uji Hipotesis

Berikut hasil *output* SmartPLS, yang mengambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Uji Hipotesis *Melalui Path Coefficient Teknik Boostrapping*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kepemimpinan -> Kinerja	0.541	0.636	0.432	2.251	0.011
Fasilitas -> Kinerja	0.622	0.578	0.299	2.085	0.037
Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	1.025	1.040	0.151	6.773	0.000
Fasilitas -> Disiplin Kerja	-0.045	-0.057	0.156	0.289	0.772
Disiplin Kerja -> Kinerja	-0.186	-0.236	0.298	0.624	0.533

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Dalam SmartPLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan simulasi, dalam hal ini dilakukan dengan metode *bootsrapping* terhadap sampel, pengujian dengan *bootsrapping* juga dimaksud untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hal pengujian dengan *bootstraping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

Berdasakan hasil ujihipotesis nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,690 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Tabel 4.16 menunjukkan hasil bahwa pengujian menggunakan uji signifikansi, sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan nilai t statistik 2,251 > nilai tabel 1,690 dan p-value 0,011 <nilai signifikan 0,05.
2. Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan nilai t statistik 2,085 > nilai tabel 1,690 dan p-value 0,037 < nilai signifikan 0,05.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan nilai t statistik 6.773 > nilai tabel 1,690 dan p-value 0,000 < nilai signifikan 0,05.
4. Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan nilai t statistik 0,289 > nilai tabel 1,690 dan p-value 0,772 > nilai signifikan 0,05.

5. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dengan nilai t statistik 0.624 < nilai tabel 1,690 dan p-value 0,533 > nilai signifikan 0,05.

Pada uji hipotesis struktural tidak langsung untuk mengetahui seberapaa besar nilai pengaruh antar variabel multi jalur. Hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.17 Specific *Indirect Effect*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kepemimpinan -> Kinerja -> Disiplin Kerja	-0.191	-0.233	0.300	2.637	0.004
Fasilitas -> Kinerja -> Disiplin Kerja	0.008	0.001	0.060	0.140	0.889

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 4.0

Tabel 4.17 menunjukkan hasil bahwa pengujian pada tabel tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Perumda Tirtnadi Cabang Cemara dengan nilai t statistik 2,637 < nilai tabel 1,690 dan p-value 0,004 < nilai signifikan 0,05.
2. Fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening Perumda Tirtnadi Cabang Cemara dengan nilai t statistik 0,140 > nilai tabel 1,690 dan p-value 0,889 > nilai signifikan 0,05.

4.2.5. Pembahasan

Setelah dilakukan penelitian pada perhitungan untuk menguji hipotesis dan terbukti dari beberapa hipotesis diterima dan hipotesis ditolak, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis penjelasan hipotesis diterima dan ditolak dengan teori.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil uji statistik secara parsial dapat diketahui bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dari tabel *coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 0,011 <0,05 dan nilai statistik 2,251 > t tabel 1,690 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Artinya semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja karyawannya. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin bersifat sebagai mediator atau penghubung, informasional atau penyedia informasi (*dessiminator*), bersikap berani melakukan perubahan atau inovasi dan berani mengambil resiko, hal ini dibuktikan dengan fakta yang ada dilapangan.

Kinerja karyawan dengan didasari kepemimpinan yang baik akan menimbulkan kinerja yang baik. Hal ini berarti juga bahwa jika kepemimpinan semakin baik maka akan menimbulkan kinerja yang baik juga. Karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik secara langsung mauapun tidak langsung dengan maksud menggerakkan para karyawan dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk bekerjasama dalam kantor Perumda Tirtanadi Cabang Cemara tersebut.

Maka dapat disimpulkan H1 diterima dikarenakan baik buruknya kepemimpinan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan sesuai dengan indicator antara lain: saling mempercayai antara pemimpin dan karyawan, pemimpin menghargai terhadap ide bawahan,

memperhitungkan perasaan para bawahan, perhatian pada bawahan dan mengakui atas status para bawahan secara proposional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Selvi, dkk (2024: 612), Khoiri dan Nurul (2019: 143) dan Nugroho, dkk (2024: 67) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Khairizah, dkk (2022: 91) dan Iwah, dkk (2023: 190) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja

Hasil uji statistik secara parsial dinyatakan bahwa pengaruh fasilitas terhadap kinerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dari tabel *coefficient* dapat diketahui nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 0,037 < 0,05 dan nilai t statistik 2,085 > t tabel 1,690 menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Maka, hipotesis pengaruh fasilitas terhadap kinerja (H2) diterima.

Temuan ini memberi arti bahwa fasilitas mampu meningkatkan kinerja karyawan, nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas memadai, maka kinerja karyawan juga meningkat, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan.

Indikator variabel fasilitas tertinggi mengenai peralatan elektronik seperti komputer, printer, dan scanner tersedia dengan kualitas baik, komputer yang masih dalam keadaan baik untuk membantu pekerjaan saya, dan bangunan kantor sangat nyaman.

Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2022: 281) dan Fahmy (2020: 276) yang menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kierja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Sufiyati, dkk 2021) kinerja dipengaruhi oleh fasilitas.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji statistik secara parsial menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara dari tabel *coefficient* dapat diketahui nilai signifikansi kepemimpinan sebesar 0,000 <0,05 dan nilai t statistik 6.773 > t tabel 1,690 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Maka, hipotesis kepemimpinan terhadap disiplin kerja (H3) diterima. Dalam hal ini menunjukkan kepemimpinan mampu meningkatkan disiplin kerja.

Kepemimpinan pegawai di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara berada pada penilaian baik, di mana sosok pimpinan telah mampu menjalankan kepemimpinannya yang memberikan efek kepada karyawan sebagai bawahannya untuk bekerja dengan lebih baik. Pimpinan menerapkan kepemimpinan dan bawahan saling mempercayai, pimpinam jufa selalu terbuka untuk menghargai ide-ide dari bawahannya, pimpinan juga memberikan petunjuk apabila karyawan mengalami kesulitan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Harmita, dkk (2022: 211), Jimu dan Benyamin (2023: 69) dan Permana (2021: 128) menyatakan kepemimpinan berpangaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Hastuti, dkk (2022: 338) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpangaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

4. Pengaruh Fasilitas Terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengujian statistic terhadap hipotesis 4 diketahui pengaruh fasilitas terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi 0,772 > 0,05 ditambah dengan nilai t-statistic 0,289 < 1,690 maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 4 ditolak dengan kata lain fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik fasilitas belum menjamin akan meningkatkan disiplin kerja para karyawan di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Temuan ini memberi arti bahwa nilai positif mengindikasikan bahwa jika fasilitas kerja memadai, maka disiplin kerja belum tentu meningkat, nilai yang tidak signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja belum mampu mempengaruhi disiplin kerja sebagai salah satu faktor penunjang kerja karyawan pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Arman (2019: 184) menyimpulkan bahwasannya fasilitas berpengaruh positif terhadap kinerja.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji statistik secara parsial menyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Biro Kesra Kantor Gubernur Sumatera Utara dari tabel *coefficient* dapat diketahui nilai signifikansi motivasi kerja dengan nilai p-value sebesar 0,800 > 0,05 dan nilai t statistik 0,424 < t tabel 1,683 menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H5) ditolak. Dalam hal ini menunjukkan motivasi kerja tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam peningkatan menegakkan disiplin karyawan, ada baiknya menggunakan tiga macam sifat disiplin, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif

dan disiplin progresif. Disiplin karyawan diharapkan bisa menerapkan ketiga macam sifat tersebut.

Disiplin preventif merupakan tindakan dari karyawan yang mempunyai dorongan untuk mentaati standar serta peraturan yang ada. Tujuan dari disiplin preventif ini adalah untuk mendorong karyawan supaya mempunyai disiplin pribadi yang tinggi agar tugas kepemimpinan tidak terlalu berat. Sedangkan disiplin korektif merupakan tindakan yang dilaksanakan sesudah terjadi pelanggaran. Tindakan ini untuk mencegah munculnya pelanggaran lebih lanjut dengan cara memberi hukuman atau tindakan disipliner. Disiplin progresif merupakan tindakan disipliner berulang-ulang yang berupa hukuman makin berat.

Disiplin karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara secara umum sudah baik, hal ini dapat dilihat dari disiplin karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara melalui tingkat kehadiran yang tinggi, dan karyawan selalu berusaha untuk datang dan pulang tepat waktu, selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan selalu mematuhi peraturan seperti mengguna seragam kerja sesuai ketentuan yang diberlakukan. Selain itu karyawan selalu menjalankan *job desciprtion*/ uraian tugas dan selalu menunjukkan hasil kerja yang terbaik, serta hasil bekerja telah sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Disiplin kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan, penggunaan waktu yang kurang efektif, kurangnya ketaatan pada atasan dan kurang mematuhi peraturan perusahaan dalam bekerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan haasil penelitian yang dilakukan oleh Basyid (2024), Wachidah dan Bachruddin (2019) dan Daryanti (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hidayat dan Lilis (2024) yang juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Disiplin Kerja

Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar, 0,004 < 0,05 dan nilai t statistik sebesar 2,637 > 1,690 yang membentuk kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Perumda Tirtanadu cabang Cemara, maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 6 diterima.

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sangatlah penting, Hal tersebut dikarenakan perilaku seorang pemimpin adalah setir dalam menghadapi naik turunnya keadaan instansi. Kepemimpinan adalah teknik bagaimana seorang pemimpin dalam mendisiplinkan karyawannya. Seorang pimpinan akan menjadi panutan bagi para karyawannya. Ia akan dijadikan standar tentang sesuatu yang mereka tidak ketahui sehingga para karyawan akan hormat kepada pimpinan. Untuk mencapai disiplin kerja yang baik tidak lepas dari pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja dari setiap pegawainya, karena disiplin kerja akan berujung pada proses tujuan organisasi tersebut Supriyanto (2023).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nurhadi (2022), Supriyanto (2023) dan Herdiyanti dan Syeh (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang di mediasi oleh disiplin kerja.

7. Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Disiplin Kerja

Hasil pengujian statistik terhadap hipotesis 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,889 > 0,05 dan nilai t statistik sebesar 0,140 < 1,690 yang membentuk fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Perumda Tirtanadu cabang Cemara, maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 7 ditolak

Ini bermakna bahwa disiplin kerja tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator), khususnya dalam penelitian ini. Dengan logika ilmiah seharusnya disiplin kerja memediasi hubungan fasilitas kerja dengan kinerja. Tahapannya, fasilitas kerja yang memadai akan membuat karyawan lebih meningkatkan disiplin kerja nya dengan begitu kinerja nya akan semakin meningkat. Dengan demikian, penelitian ini tidak bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi karyawan ditempat penelitian di Perumda Tirtanadi Cabang Cemara. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Padila (2023) dan Ardian (2021) menyatakan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap kinerja yang dimedia oleh disiplin kerja.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

7. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa fasilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Perumda Tirtanadi Cabang Cemara.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan PDAM Tirtanadi Cabang Cemara untuk dapat memperhatikan kepemimpinan yang diterapkan sehingga dapat lebih menghargai dan menjalin kerjasama yang baik antar karyawan maupun antara divisi yang ada di perusahaan sehingga operasional kerja perusahaan berjalan lancar.
2. Diharapkan PDAM Tirtanadi Cabang Cemara hendaknya lebih memperhatikan tentang karyawan yang berkaitan dengan pentingnya fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Sehingga dengan memberikan fasilitas kerja yang layak pakai dan yang tepat maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.
3. Diharapkan para karyawan untuk memperhatikan sikap disiplin dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja bahkan harus mematuhi aturan-aturan perusahaan yang ada.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menganti variabel lain selain kepemimpinan, fasilitas dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja misalnya, budaya organisasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja dan lain-lain sebagainya agar dapat menciptakan temuan baru di bidang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2021). *Prosedur Penelitian.* Jakarta: Rineka cipta.

Adveni A., H. L,. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang*. Jurnal Bisnis dan Manajemen.

Alfizar, M., Y., (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Sistem Informasi Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Akbar dan Dody. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Medan Labuhan. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/17041

Antika, F. (2018). *Pengaruh Disiplin dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri.* https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Andre, G., H. dan Dody, S., C. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BKKBN Medan Sumatera Utara*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Amstrong, Gary dan Philip, *Kotler*. (2021) *Dasar-Dasar Pemasaran. Jilid I, Alih Bahasa. Alexander Sindoro dan Benyamin Molan*. Jakarta: Penerbit Prenhalindo.

Assauri, S., (2020). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.

Astuti, D., (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau,* Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Ardian, M. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Malang.*

Basyid, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kurnia. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang. Volume 7 No. 1 Tahun 2024 E-ISSN 2655-592*

Chandra, D., S. (2021), *Pengaruh Debt To Asset Ratio, Return On Asset Earning Per Share Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Kontemporer (JAKK), Vo. 4, No. 1.

Dahlia, M., (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Grahana Sejahtera GGS). Jurnal Manajemen, 5.

Daryanti, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *OPTIMAL, Vol. 20, No. 1, Maret 2023 : 27 - 42*

Eroy, A. R. El, Mahfudoh, Gantina, N., Pohan, E. S., Iswadi, U., Munawaroh, H., dan Zaenudin. (2020). *Strategi Paling Ampuh Mengelola Karyawan*. Cilegon: Runzume Sapta Konsultan.

Fahmy, S., TR., (2020). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.* Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ghozali, I., (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, S. P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, Tri Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Harmita, Nurbiah, T. Burhanuddin. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Pegawai PT. PLN (Persero). *JPPM: Journal of Public Policy and Management p-ISSN: 2723-6633 | e-ISSN: 2715-2952 Volume 4 Nomor 1 | Mei, 2022 | page: 86-99 DOI: https://doi.org/ 10.26618/jppm.v4i1.8119*

Hastuti, S. Reni, R. dan Armayani, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Kayawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Kampung Pajak. *Sinomika Journal | Volume 1 NO.1 (2022) https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA*

Hidayat, F. N. dan Lilis, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Tabalong. *JAPB : Volume 7 Nomor 1, 2024 Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPBISSN : 2723-0937*

Herdiyanti, R. dan Syeh, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol.1, No.1, Juli 2021, 171 – 189 ISSN 2808-1617 DOI 10.32477/jrabi.v1i1.xxx*

Iwah, I., Andi, I., dan Jumaidah. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah Vol. 1, No. 3 September 2023 e-ISSN: 3021-8691; p-ISSN : 3024-8388; Hal 238-245 DOI: https://doi.org/10.61132/nuansa.v1i3.257*

Jufrizen, J. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 15(01).

Jufrizen dan Hadi F. P., (2021). *Pengaruh Disiplin dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*, Jurnal Sains Manajemen, Vol 7, No 1.

Jimu, L. dan Benyamin, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. *Jurnal Ekonomi dan BisnisVol.15, No.2, Juli2023, pp. 110~120e-ISSN: 2476-1483, p-ISSN : 2086-4515, DOI: https://doi.org/10.55049/jeb.v15i2.231*

Khoiri, M. dan Nurul, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pengawas Pemilu Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi. Volume 19, Nomor 1, Oktober 2019.*

Khairizah, A. Irwan, N. dan Agung, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272*

Kurnia, et al. (2019). *Dampak Faktor Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan,* , PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan , Inovasi dan Inkubator Bisnis) Fakultas Ekonomi Dan Binis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara *https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/snk/article/viewFile/3638/3354*

Kurnia, E., Raihanah D., dan Fahreza N. (2019). *Dampak Faktor Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan,* Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat ISSN 2714-8785 https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3638

Machali, I. (2016). *Statistik Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.

Mangkunegara, A. P. (2022) *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. 12th edn. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, dkk, (2022). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor**:** Ghalia Indonesia.

Moenir, D. H. 2022. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Cetakan ke 11. Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad., (2018), *Metodologi penelitian ekonomi islam : Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,

Nadeak, B. (2019). *Buku Materi Pembelajaran Manajemen Pelatihan dan Pengembangan*. Jakarta: Uki Press.

Nurhasanah. (2019). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjung Pinang*. Bahtera Inovasi.

Nisa, A., S. (2016). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan BMT Pradesa Mitra Mandiri Stabat.* Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Syekh h. Abdul Halim Hasan Al-Ishlahiyah Binjai.

Noor, Juliansyah., (2019). *Penelitian Ilmu Manajemen.* Jakarta: Prenadamedia Group.

Nurhadi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***.**

Nugroho, D. dkk. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Kampus Akademik Publising. Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik Vol.1, No.3 Juni 2024. e-ISSN: 3032-7377; p-ISSN: 3032-7385, Hal 144-153. DOI: https://doi.org/10.61722/jmia.v1i3.1382*

Padila. (2023). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi oleh Disiplin Kerja Di Kantor Kecamatan Balanipa Kabupaten Polewali Mandar. *Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat Majene.*

Permana, Y. G. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi dan*

Kebijakan Publik, Vol. 6 No. 1, Januari 2021 Dikirim: 21 Desember 2020; Diterima: 03 Januari 2021 ISSN: 2527-2772

Rivai, V., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Peraktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P. (2020). Perilaku Organisasi. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.

Siagian, S. P., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Septiady, A. dan Padilah, P. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Haleyora Power Area Garut*, Ekonomi Bisnis Volume 28, Nomor 1, Juni P-ISSN: 1411 – 545X | E ISSN: 2715-166.

Suprihartiningsih, H., dan Laura, K., (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Tri Agung Nusantara Management Jakarta Selatan*, JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 1. No. 4 http://jurnal.jomparnd.com/index.php/jk

Sya'ifah M., (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Para Buruh Kelapa Sawit di PT. Tirtamadu*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tannjung Pinang.

Syaputra. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Kota Binjai.* Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Syekh h. Abdul Halim Hasan Al-Ishlahiyah Binjai.

Silfa R., (2105). *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Marita Makmur Jaya Kecamatan Rupat Kabupaten Bengkalis*", Jurnal : JOM FEKON, Vol. 2. No. 2.

Sianipar, M., J. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III*, Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima, Volume IV, Nomor I.

Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas* . Bandung: Mandar Maju.

Sutrisno, E. K., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat*, Jakarta: Prenada Media Group.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

Selvi, S. Ubaidillah, Muhammad, S. Dan Fadil, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Jambi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 5, No. 3, Januari 2024. https://dinastirev.org/JIMT*

Sufiyati, A, dkk. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah, *SMART: Strategy of Management and Accounting through Research and Technology* Vol. 1, No. 1.

Supriyanto. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang). *Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.*

Tjiptono F. (2020). Strategi *Pemasaran Prinsip dan Penerapan.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Taka, H. V., (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank XY*. Assets Journal: *Management, Administration, Economics, and Accounting*Volume 2, Nomor 1, Juni 2024 | e-ISSN: 3032-6494, https://ejournal.imbima.org/index.php/assets/index

Wachidah, L. N. dan Bachruddin, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat. JIMEA | *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi). Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019 e-ISSN: 2621-5306 p-ISSN: 2541-5255 DOI:10.31955/mea.vol3.iss2.pp51-57*

Wibowo., (2020). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Yusuf, Burhanuddin., (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta: Rajawali Pers,.