

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT PDAM TIRTANADI  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :  
NETTY  
1505160029

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : NETTY  
NPM : 1505160029  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.)

Penguji II

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : NETTY  
NPM : 1505160029  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT  
PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

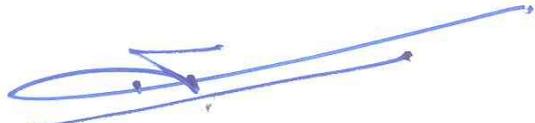
  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si

  
H. JANURI. S.E, M.M, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NETTY  
NPM : 1505160029  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
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.....2018  
Pembuat Pernyataan



*[Handwritten signature]*

NB :

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



## ABSTRAK

**NETTY NPM 1505160029. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.**

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi, selain agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal, dan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan karyawan dalam dunia kerja. Tingkat pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti: kepemimpinan, disiplin, pengembangan karir, kemampuan, motivasi, lingkungan kerja dan lain-lain. Dalam penelitian ini tidak semua faktor akan diteliti, tetapi hanya difokuskan pada pelaksanaan kepemimpinan dan disiplin.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan teori MSDM yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Disiplin dan Kinerja Pegawai. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 265 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 158 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Secara parsial diketahui bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Secara simultan diketahui kepemimpinan dan disiplin memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin dan Kinerja Pegawai**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas Ridho dan Hidayah-NYA penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Berdasarkan persyaratan tersebut maka penulis menyusun skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PUSAT PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA”**.

Usaha maksimal telah penulis lakukan dalam penyusunan skripsi ini. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Dan penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi pengetahuan bagi pembaca dan semua pihak. Penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, nasehat dan motivasi dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda Sutrisman dan Ibunda Warsiti, yang senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang, motivasi, doa dan materi yang tanpa pamrih, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Agussani, M. AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan Dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, bimbingan dan arahan yang banyak sekali membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini .
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.

9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Terima kasih kepada Teman-teman tersayang yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini, M. Habib Rinaldi Damanik, Youland Pratiwi, Yunita Rizki, Sri Rahayu.

Tiada yang dapat penulis persembahkan kepada semua pihak yang bersangkutan, selain doa semoga amal dan jasanya mendapat balasan dari Allah SWT.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan peneliti lainnya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Februari 2019  
Penulis

**NETTY**  
**NPM: 1505160029**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
c. Tujuan Evaluasi Kinerja.....	11
d. Arti Penting Kinerja.....	11
e. Indikator Kinerja.....	14
2. Kepemimpinan .....	16
a. Pengertian Kepemimpinan .....	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan ..	17
c. Tujuan Kepemimpinan.....	17
d. Arti Penting Kepemimpinan.....	18
e. Indikator Kepemimpinan.....	19

3. Disiplin.....	20
a. Pengertian Disiplin.....	20
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	21
c. Tujuan Manfaat Disiplin .....	24
d. Arti Penting Disiplin .....	25
e. Indikator Disiplin.....	25
B. Kerangka Konseptual .....	26
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	27
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja .....	27
3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja.....	28
C. Hipotesis .....	29

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Defenisi Operasional .....	30
C. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Teknik analisis Data .....	39

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
2. Identitas Responden .....	45
3. Persentase Jawaban Responden.....	45
4. Model Regresi.....	49
a. Uji Asumsi Klasik .....	49
b. Regeresi Linier Berganda .....	53
c. Pengujian Hipotesis.....	54
d. Koefisien Determinasi (R-Square).....	58
B. Pembahasan .....	59

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ....	59
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai.....	60
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.....	62

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
<b>Tabel III. 1</b> Indikator Kinerja.....	31
<b>Tabel III. 2</b> Indikator Kepemimpinan.....	31
<b>Tabel III. 3</b> Indikator Disiplin .....	32
<b>Tabel III. 4</b> Jadwal Penelitian .....	32
<b>Tabel III. 5</b> Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi .....	33
<b>Tabel III. 6</b> Skala Likert .....	36
<b>Tabel III. 7</b> Hasil Uji Validitas.....	37
<b>Tabel III. 8</b> Hasil Uji Reabilitas .....	39
<b>Tabel IV. 1</b> Jenis Kelamin.....	45
<b>Tabel IV. 2</b> Kriteria Jawaban Responden .....	45
<b>Tabel IV. 3</b> Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	46
<b>Tabel IV. 4</b> Persentase Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan .....	47
<b>Tabel IV. 5</b> Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin .....	48
<b>Tabel IV. 6</b> Hasil Uji Multikolinieritas.....	51
<b>Tabel IV. 7</b> Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	53
<b>Tabel IV. 8</b> Hasil Uji Statistik (Uji t).....	55
<b>Tabel IV. 9</b> Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	57
<b>Tabel IV. 10</b> Hasil Uji Determinasi.....	58

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar II. 1</b> Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	27
<b>Gambar II. 2</b> Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja.....	27
<b>Gambar II. 3</b> Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja ....	28
<b>Gambar III. 1</b> Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	42
<b>Gambar III. 2</b> Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	43
<b>Gambar IV. 1</b> Hasil Uji Normalitas .....	50
<b>Gambar IV. 2</b> Hasil Uji Heterokedastisitas .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi, dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi, sebagai penggerak dalam pencapaian tujuannya. Manusia yang memiliki kompetensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal vital non-material dalam organisasi. Terdapat dua alasan mengapa sumber daya manusia disebut sebagai unsur yang paling vital bagi organisasi yaitu yang pertama, sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan eektivitas organisasi, merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran organisasi dalam menjalankan bisnis, sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting sebagai senjata yang menjalankan usaha menuju rencana yang ditetapkan (Suryani dan Jhon, 2018, hal.10).

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintahan maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau instansi dipengaruhi oleh faktor manusianya selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi adalah suatu wadah atau tempat dua orang atau lebih yang memiliki ikatan kerjasama guna mewujudkan suatu tujuan bersama. Orang-orang

yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara teratur (Ismainar, 2018, hal. 2).

Dengan adanya partisipasi secara langsung dan teratur mengakibatkan terjadinya pelaksanaan pekerjaan yaitu kinerja guna mencapai tujuan organisasi atau instansi. Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati dan Mattalata, 2018, hal. 2).

Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Apabila kinerja karyawan menurun maka akan menyebabkan perusahaan lambat dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya kepemimpinan dan disiplin kerja dari karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mustafa dan Maryadi, 2017, hal. 46).

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya. Kepemimpinan dalam organisasi/perusahaan sangat penting karena kepemimpinan yang baik dan efektif mampu membangun, mendorong dan mempromosikan budaya dalam perusahaan yang kuat dan akhirnya mencapai kesuksesan.

Selain kepemimpinan disiplin juga merupakan faktor penunjang kinerja pegawai di suatu instansi atau organisasi. Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati sehingga terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban (Afandi, 2011, hal. 1).

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009, hal. 97).

PDAM Tirtanadi adalah perusahaan air minum dan pengolahan air limbah milik pemerintah sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengantisipasi permintaan air bersih oleh masyarakat dalam sepuluh tahun mendatang telah dipersiapkan dan direncanakan pembangunan instalasi air bersih dengan kapasitas 3000 liter/detik. Upaya-upaya untuk senantiasa berusaha memenuhi permintaan masyarakat akan air bersih bertujuan untuk menunjang peningkatan masyarakat dalam pembangunan ekonomi.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang ada di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu masih rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, masih ada beberapa pegawai yang terlihat santai dan memperpanjang waktu istirahat pada saat makan siang. Dengan suasana kerja yang seperti itu bisa mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak baik atau tidak maksimal, kemudian kurangnya perhatian pemimpin kepada pegawai sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Rendahnya kualitas kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh

kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti memilih judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan pendapat secara umum dan khusus, dapat diidentifikasi bahwa masalah yang dihadapi adalah :

1. Beberapa pegawai tidak hadir tepat waktu setelah jam makan siang.
2. Masih banyak terdapat pegawai yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja, seperti tidak datang tepat waktu.
3. Kurangnya perhatian pemimpin kepada pegawai sehingga menyebabkan kinerja menurun.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki, maka untuk menghindari kesimpangsiuran atau ketidakjelasan dalam pembahasan dan penganalisaan, maka luas penelitian dibatasi dalam hal Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

- b. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

###### **a. Manfaat Praktis**

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam hal manajemen personalia khususnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai suatu perusahaan.

###### **b. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

- c. Dapat memberikan sumbangan informasi bagi perusahaan-perusahaan lain terutama bagi PDAM Tirtanadi tentang faktor-faktor yang mendorong kinerja pegawai, terutama dari faktor kepemimpinan, dan disiplin .

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018, hal.2) Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan dampak negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Kaswan (2012, hal.187) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Soeprihanto dalam (Fahmi dkk., 2014, hal.179) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Fattah (2017, hal.8) kinerja atau prestasi kerja berasal dari kata Inggris (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Maksudnya adalah bahwa kinerja merupakan hasil unjuk kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Bernadin, Kane dan Jhonson dalam (Akdon, 2011, hal. 166) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategis yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan selama periode waktu tertentu.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Masalah kinerja dalam organisasi disebabkan oleh banyak faktor. Menurut Marwansyah (2016, hal. 234) faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor yaitu:

- 1) Pengetahuan atau Keterampilan
- 2) Lingkungan
- 3) Sumber daya
- 4) Motivasi

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

1) Pengetahuan atau Keterampilan

Karyawan tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan/organisasi.

2) Lingkungan

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan/organisasi disebabkan oleh kondisi kerja, proses yang buruk dan lain lain.

3) Sumber Daya

Kurangnya sumber daya atau teknologi di dalam perusahaan/organisasi juga menghambat kinerja karyawan.

4) Motivasi

Dalam bekerja karyawan tidak hanya membutuhkan kompensasi besar, tetapi karyawan juga membutuhkan motivasi-motivasi yang positif dari pimpinan maupun rekan-rekan kerja.

Sedangkan menurut Prawirosentono (dalam Nofriansyah, 2012, hal.26) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Efektifitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Efektif adalah apabila mencapai tujuan tepat dengan waktu yang ditentukan dan efisien itu adalah apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari wewenang.

3) Disiplin

Disiplin adalah sikap tingkah laku yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang (karyawan atau atasan) berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

**c. Tujuan Evaluasi Kinerja**

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia. Namun ada beberapahal yang menyebabkan pimpinan tidak melakukan evaluasi kinerja.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh

Sunyoto dalam (Rismawati dan Mattalata, 2018, hal.27) tujuan evaluasi kinerja yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginannya.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan untuk pelatihan.

Sedangkan menurut Kaswan (2012, hal. 213) organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan diantaranya:

- 1) Pengambilan keputusan pekerjaan
- 2) Kriteria dalam validasi tes
- 3) Umpan balik
- 4) Mengidentifikasi kebutuhan karyawan
- 5) Mendiagnosis masalah-masalah organisasi
- 6) Motivasi
- 7) Wahana komunikasi
- 8) Dasar untuk perencanaan
- 9) Dasar penelitian MSDM

Adapun pengertian dari kutipan di atas adalah:

- 1) Pengambilan Keputusan Pekerjaan

Yaitu mempromosikan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, membina karyawan yang bekerja kurang baik, melatih, memindahkan atau mendisiplinkan yang lain, dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja.

- 2) Kriteria Dalam Validasi Tes

Yaitu hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja.

- 3) Umpan Balik

Berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir karyawan.

4) Mengidentifikasi Kebutuhan Karyawan

Yaitu untuk pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan program pelatihan karyawan.

5) Mendiagnosis Masalah-Masalah Organisasi

Yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif.

6) Motivasi

Yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.

7) Wahana Komunikasi

Sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.

8) Dasar untuk Perencanaan

Yaitu membeikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.

9) Dasar penelitian MSDM

Yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dan lainnya) efektif.

**d. Arti Penting Kinerja**

Menurut Fattah (2017, hal. 11) kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, kekonsistenan dengan nilai organisasi, pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan dengan tanggung jawabnya,

disiplin dan berkomunikasi dengan baik. Untuk mengetahui hasil kinerja karyawan, atasan dalam organisasi perlu melakukan penilaian kinerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) terdiri atas langkah-langkah dari peninjauan dan penilaian kinerja karyawan, merekam penilaian dan menyediakan umpan balik kepada karyawan.

Penilaian (evaluasi) kinerja berfokus menerjemahkan tanggung jawab pekerjaan ke dalam kegiatan sehari-hari karyawan. tanggung jawab pekerjaan ditentukan atas dasar analisis pekerjaan secara menyeluruh.

Penilaian kinerja adalah proses menilai seberapa baik karyawan yang melakukan pekerjaan mereka karena dengan penilaian kinerja lebih mengetahui kemampuan dan tanggung jawab karyawan.

#### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Akdon (2011, hal.167) Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk dapat menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu. Adapun indikator kinerja menurut Janseen dalam Purnamie (2014, hal 78) yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan kerja
4. Kerjasama
5. Dapat diandalkan

Berikut Penjelasannya:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

3. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

5. Dapat diandalkan

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

Sedangkan menurut Fattah (2017, hal. 25) indikator-indikator kinerja diantaranya:

- 1) Dimensi Hasil kerja
  - a. Kuantitas hasil kerja
  - b. Kualitas hasil kerja
  - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Dimensi Perilaku kerja
  - a. Disiplin kerja
  - b. Inisiatif dan ketelitian
- 3) Sifat pribadi
  - a. Kepemimpinan
  - b. Kejujuran
  - c. Kreativitas

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan terhadap organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang berbeda-beda tergantung kepada karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakter orang yang dipimpinya.

Menurut Wijono (2018, hal. 4) kepemimpinan adalah suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. oleh karena itu pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan individu maupun organisasi.

Menurut Mustafa dan Maryadi (2017, hal. 46) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Martoyo (Dalam Mujiati dkk., 2009 hal. 180) kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Menurut Sutrisno (2009, hal.213) mendefinisikan kepemimpinan adalah

suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain dengan karakteristik tertentu untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan keinginan yang diharapkan.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Asmendri dalam (Kristiawan, dkk. 2017, hal.117) perilaku seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Faktor internal, merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pemimpin itu sendiri
- 2) Faktor yang berasal dari kelompok yang dipimpin
- 3) Faktor lembaga yang dipimpin
- 4) Faktor-faktor legal
- 5) Faktor lingkungan sosial

Sedangkan menurut Soekarso dan Iskandar (2015, hal.18) faktor-faktor kepemimpinan adalah:

- 1) Pemimpin (*leader*) adalah orang yang memimpin
- 2) Anggota (*pengikut*) adalah orang yang dipimpin
- 3) Kekuasaan (*power*) kapasitas mempengaruhi individu atau kelompok
- 4) Pengaruh (*influence*) tindakan yang menyebabkan perubahan sikap
- 5) Nilai (*value*) keyakinan dasar tentang cara bertindak individu atau kelompok
- 6) Tujuan (*objective*) sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai.

### **c. Tujuan Kepemimpinan**

Menurut Rumanti (2012, hal. 253) pada dasarnya tujuan kepemimpinan adalah pengaturan interaksi kelompok dan penyelesaian berbagai permasalahan, persoalan yang berkaitan dengan tujuan kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Dua tujuan ini bagi seorang pemimpin menjadi dua hal yang tidak bisa ditinggalkan, mengingat kedua tujuan tersebut akan menentukan keberhasilan

dari kepemimpinannya. Tujuan kepemimpinan yang dimaksud adalah: interaksi kelompok yang konsisten dan menyelesaikan persoalan atau problem.

Sedangkan menurut Soekarso dan Iskandar (2015, hal.14) tujuan kepemimpinan meliputi tujuan individu, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi.

- 1) Tujuan individu adalah untuk memberi kesempatan pada pemimpin berkembang dalam tugasnya seperti mempengaruhi, memberi nasehat dan sebagainya.
- 2) Tujuan kelompok adalah untuk menanamkan pentingnya tujuan kelompok pada masing-masing anggota sehingga tujuan kelompok dapat segera tercapai.
- 3) Tujuan organisasi dimaksudkan untuk memajukan organisasi yang bersangkutan dan menghindari organisasi dari irasional organisasi.

#### **d. Arti Penting Kepemimpinan**

Menurut Handoko (2011, hal. 294) kepemimpinan adalah bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tugas dasar seorang pemimpin adalah untuk memahami dan menangani situasi karyawan dan bawahan. Dengan cara memotivasi dan mendorong mereka untuk

bekerja lebih keras, pemimpin berhasil menciptakan kepercayaan pada mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan diperlukan oleh lembaga atau instansi dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena dianggap mampu memberikan panutan bagi karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara bersama-sama. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

#### **e. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Rivai, dkk., (2014, hal.232) kepemimpinan terdiri atas indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab
- 2) Memiliki integritas tinggi
- 3) Taqwa
- 4) Keteladanan
- 5) Membina integritas

Sedangkan indikator kepemimpinan menurut Handoko (2011, hal.297) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan sebagai pengawas (*supervisor ability*)
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir
- 4) Ketegasan (*decisiveness*), kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya mampu memecahkan masalah
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung kepada bawahan, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

### **3. Disiplin**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin dan karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Agustini (2010, hal.70) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.

Menurut Prijodarminto dalam Agustini (2010, hal.70) disiplin diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Sikap dan perilaku demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

Menurut Hasibuan (dalam Agustini, 2010, hal.72) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal itu akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2014, hal. 97) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan

perusahaan. Sedangkan Singodimedjo dalam Sutrisno (2014 hal. 86) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku disekitarnya.

Menurut Siagian (2015, hal. 305) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu *pendisiplinan preventif* dan *pendisiplinan Korektif*. Pendisiplinan preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standart yang telah ditetapkan perusahaan.

Pendisiplinan korektif adalah jika ada karyawan yang melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan/organisasi atau gagal memenuhi standart yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin**

Menurut Afandi (2011, hal.10) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor keadilan
- 6) Faktor pengawasan melekat
- 7) Faktor sanksi hukuman
- 8) Faktor ketegasan

9) Faktor hubungan kemanusiaan

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal. 89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1) Besar/Kecilnya Pemberian Kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan/pegawai merasaa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai maka usaha kerja yang dilakukannya akan terganggu dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar atau di dalam jam kerja sehingga menyebabkan ia sering mangkir atau minta izin keluar atau memanfaatkan pekerjaannya untuk menambah penghasilan.

2) Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin Dalam Perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting, karena dalam suatu organisasi atau perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga pemimpin adalah contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap.

3) Ada Tidaknya Aturan Pasti yang Dapat Dijadikan Pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian Pemimpin Dalam Mengambil Tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi dan dalam hatinya tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standart organisasi/perusahaan.

6) Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan.

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya dan lain sebagainya.

Pemimpin yang berhasil memberikan perhatian yang besar akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

**c. Tujuan dan Manfaat Disiplin**

Tujuan utama disiplin adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku para pegawai konsisten terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Aturan yang dibuat oleh organisasi adalah tuntutan kepada para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja juga dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Menurut Sutrisno (2009, hal. 88) menyatakan bahwa disiplin memiliki manfaat yaitu:

Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab penuh.

#### **d. Arti Penting Disiplin**

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Tohardi (dalam Sutrisno, 2014, hal. 87).

#### **e. Indikator Disiplin**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi.

Menurut Afandi (2011, hal.10) indikator disiplin kerja pada suatu organisasi adalah:

- 1) Dimensi ketaatan waktu
  - a. Masuk kerja tepat waktu
  - b. Penggunaan waktu secara efektif
  - c. Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- 2) Dimensi tanggung jawab kerja
  - a. Mematuhi semua peraturan organisasi/perusahaan
  - b. Target pekerjaan
  - c. Membuat laporan kerja harian.

Sedangkan Agustini (2011, hal.37) menjelaskan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1) Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2) Tata Cara Kerja

Tata cara kerja adalah aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3) Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4) Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

5) Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

## **B. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas maka penulis membuat penelitian ini pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi dari seluruh kegiatan yang dilakukan, pada akhirnya berakhir jika kepemimpinan dan disiplin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

## 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi kepemimpinan yang diberikan maka akan semakin berpengaruh positif dan meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014), Sami'an dan Aprilian (2013) dan Isvandiari (2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

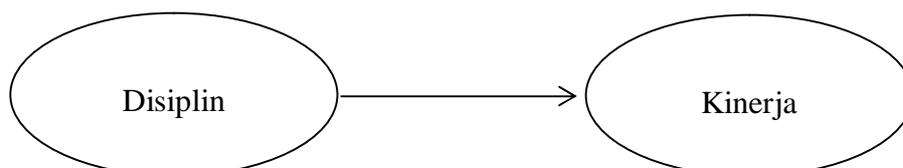


Gambar II. 1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

## 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan keadaan kedisiplinan kerja yang baik untuk mematuhi peraturan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan merupakan jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Hal ini didukung hasil penelitian terdahulu oleh Nataliyas dan Primadi (2017), Jufrizen (2018), Meilany dan Ibrahim (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja.

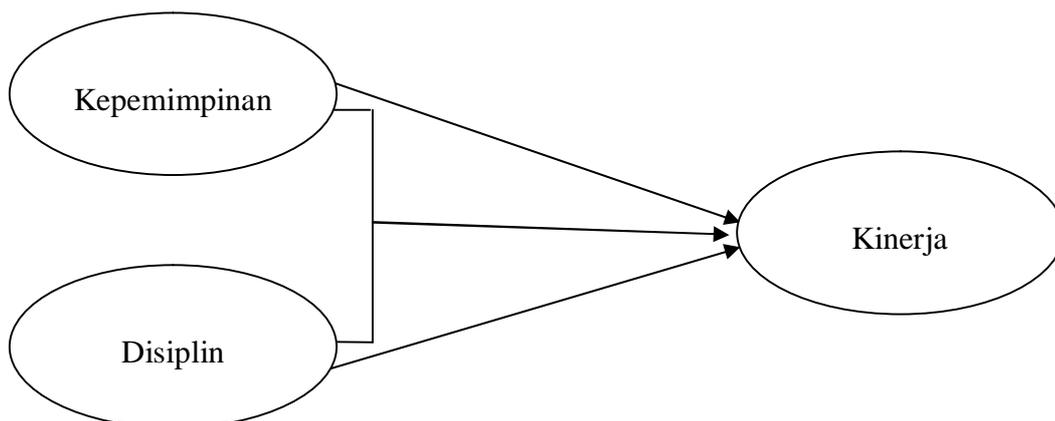


Gambar II. 2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja.

### 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja

Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan dan disiplin apabila ditingkatkan maka akan semakin baik pula kinerja yang didapatkan yang berdampak baik dan positif terhadap perusahaan atau organisasi, apabila kinerja karyawan meningkat positif dan signifikan maka akan semakin cepat perusahaan atau organisasi mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isvandari (2018), Arifudin (2017) dan Reni (2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II. 3 Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja.

#### C. Hipotesis

Hipotesis secara umum adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karna masih harus dibuktikan kebenarannya.

Menurut Sugiyono (2016, hal.96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan

baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari kajian yang terdapat pada teoritis, batasan masalah dan kerangka konseptual. Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Kepemimpinan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya penelitian mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, dengan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

Menurut Sugiyono (2016, hal.14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016) penelitian assosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **B. Definisi Operasional**

Operasional variable merupakan suatu definisi dan dinyatakan dalam kriteria yang dapat diuji secara khusus. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 variabel yang akan diteliti antara lain :

## 1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitatif maupun kualitatif selama periode waktu tertentu yang dilakukan oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan/organisasi.

**Tabel III. 1**  
**Variabel Indikator Kinerja**

Variabel	Indikator
Kinerja	Kuantitas Kerja
	Kualitas Kerja
	Pengetahuan Kerja
	Kerja sama
	Dapat diandalkan

Sumber : Purnamie (2014, hal 78)

## 2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah dorongan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan perintah perusahaan/organisasi.

**Table III. 2**  
**Variabel Indikator Kepemimpinan**

Variabel	Indikator
Kepemimpinan	Kemampuan
	Kebutuhan
	Kecerdasan
	Ketegasan
	Kepercayaan diri
	Inisiatif

Sumber : Handoko (2011, hal.297)

## 3. Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

**Table III. 3**  
**Variabel Indikator Disiplin**

Variabel	Indikator
Disiplin	Tingkat kehadiran
	Tata cara kerja
	Ketaatan atas atasan
	Kesadaran kerja
	Tanggung jawab

Sumber : Agustini (2011, hal.37)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan.

#### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019, untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada table berikut :

**Tabel III. 4 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		November 2018				Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset																				
2.	Pengajuan Judul																				
3.	Penyusunan Proposal																				
4.	Seminar Proposal																				
5.	Pengumpulan Data																				
6.	Penyusunan Skripsi																				
7.	Bimbingan Skripsi																				
8.	Sidang Meja Hijau																				

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016, hal.117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jalan Sisingamangaraja yang berjumlah 265 orang pegawai.

**Tabel III. 5**  
**Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi**

No.	Unit kerja	Jumlah
1.	Direksi	4
2.	Satuan Pengawas Intern	18
3.	Divisi Perencanaan	14
4.	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8
5.	Divisi Keuangan	18
6.	Divisi Umum	13
7.	Divisi Sumber Daya Manusia	18
8.	Divisi Transmisi Distribusi	31
9.	Divisi Peralatan Teknik	7
10.	Bengkel	8
11.	Laboratorium	13
12.	Koperasi	4
13.	Pengawasan Kualitas Barang	7
14.	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	9
15.	Divisi Asset Manajemen	7
16.	Divisi Hublang	12
17.	Divisi Sistem Manajemen	6
18.	Divisi Sekper	14
19.	Divisi Pengolahan Air Minum	9
20.	Div. Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	7
21.	Proyek Penambahan Pengembangan Produksi Air	6
22.	Unit Layanan Pengadaan	5
23.	Divisi Satuan Pengamanan	13
24.	Proyek Pengembangan Instalasi Air	5
25.	Penelitian & Pengembangan	6
26.	Divisi. Penanggulangan Kehilangan Air	3
Jumlah		265

**Sumber: PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan (2018)**

## 2. Sampel

Sugiyono (2016, hal.118) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin (Siregar, 2012, hal. 149) sebagai berikut:

### Rumus Slovin:

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

Keterangan :

n : sampel  
 N : jumlah populasi  
 e : perkiraan tingkat kesalahan

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$\begin{aligned} n &= \frac{265}{1 + (265 \times 0,05^2)} \\ &= \frac{265}{1,67} \\ n &= 158 \text{ orang} \end{aligned}$$

Hasil perhitungan rumus Slovin didapatkan 158 jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Siregar, 2012, hal. 130).

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

### **1. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden. (Siregar, 2012, hal. 130).

Untuk mendapatkan data peneliti melakukan tanya jawab dengan pegawai PDAM Tirtanadi dibagian divisi SDM (Sumber Daya Manusia) yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian.

### **2. Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan dan absensi pegawai.

### **3. Angket (*Quesioner*)**

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket/kuesioner, yaitu pernyataan yang disusun oleh peneliti untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu variable yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditunjukkan kepada pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Dalam menyebarkan questioner jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Table III. 6 Skala Likert**

<b>ITEM</b>	<b>SKOR</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Juliandi, dkk (2015, hal 70)

Untuk menguji apakah instrument yang diukur sudah cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas penelitian dilakukan untuk memastikan bahwa instrument sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur (mendapatkan data) adalah valid. Prinsip validitas adalah kecermatan data dan ketelitian. Instrument dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Berikut Rumus yang digunakan untuk uji Validitas:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana :

- n : Jumlah responden  
 x : Skor variabel (jawaban responden)  
 y : Skor total variabel untuk responden n

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed <  $\alpha$ 0,05).
2. Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed >  $\alpha$ 0,05).

**Tabel III. 7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai, Kepemimpinan, Disiplin**

Item Pernyataan	NilaiKorelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Kinerja pegawai (Y)</b>	Y1	0.513	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.532	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.595	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.655	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.689	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.716	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.471	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.475	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.689	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.716	0.000 < 0,05	Valid
<b>Kepemimpinan (X1)</b>	X1	0.323	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.233	0.003 < 0,05	Valid
	X3	0.511	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.513	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.360	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.518	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.271	0.001 < 0,05	Valid
	X8	0.236	0.003 < 0,05	Valid
	X9	0.390	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.367	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0.390	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0.367	0.000 < 0,05	Valid
<b>Disiplin (X2)</b>	X1	0.378	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.427	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.481	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.633	0.000 < 0,05	Valid

	X5	0.649	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.605	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.510	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.521	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.555	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.639	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. (Syofian Siregar, 2012, hal. 173).

Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \left[ \frac{\sum ab^2}{a1^2} \right] \right]$$

(Sugiyono, 2016 hal.132)

Dimana :

- n : Jumlah sampel
- X : Nilai skor yang dipilih
- $\alpha 1^2$  : Varians total
- $\sum ab^2$  : Jumlah varians butir
- k : Jumlah butir pertanyaan
- r : koefisien reliabilitas instrument

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut (Siregar, 2012, hal.175) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0.6 maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).

2. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

**Tabel III. 8**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.775	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0.752		Reliabel
Disiplin (X2)	0.725		Reliabel

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati 1 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini.

### 1. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memodelkan hubungan antara varabel dependen dan variabel independen, dengan jumlah variabel independen lebih dari satu. (Yamin, 2011, hal.29). Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 230)

Dimana :

Y : Kinerja  
 a : Konstanta  
 $b_1 b_2$  : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel  
 $X_1$  : Kepemimpinan  
 $X_2$  : Disiplin Kerja  
 E : Error term

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya melebihi dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. (Basuki dan Prawoto, 2016, hal. 57).

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*).

Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai  $VIF < 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila

nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolinieritas. (Basuki dan Prawoto, 2016, hal. 61).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel disiplin terhadap kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus :

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

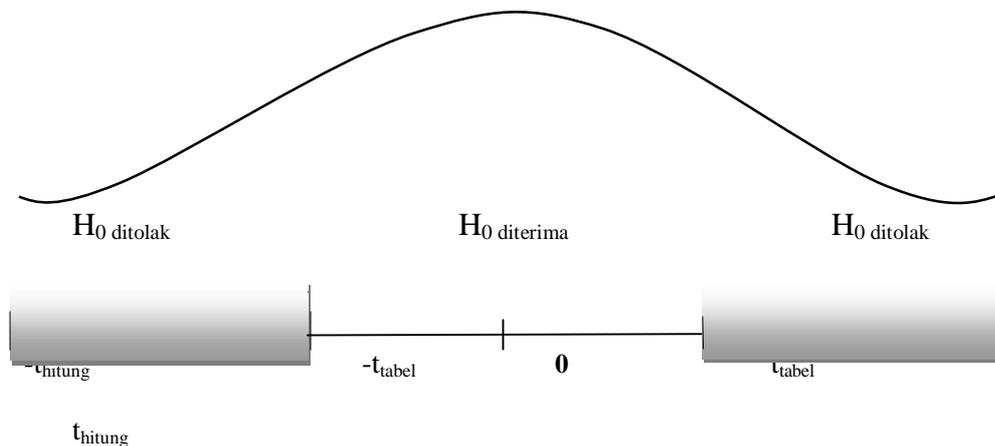
Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

- t :  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$   
 r : Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y  
 n : Jumlah sampel

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.



**Gambar III. 1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji T**

#### b. Uji F (Simulation)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2016, hal.240 )

Dimana :

- $F_h$  : Tingkat Signifikan  
 $R^2$  : Koefisien korelasi berganda pengawasan dan kepemimpinan  
 $k$  : Jumlah variabel independen  
 $n$  : Jumlah anggota sampel

Ketentuan :

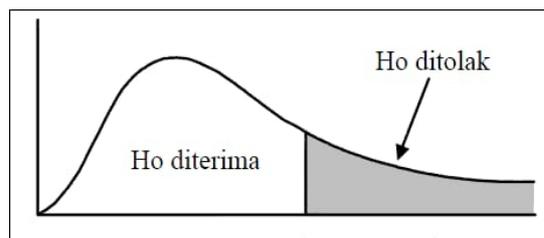
- Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
- Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$ .

#### 1) Bentuk pengujian

$H_0$  diterima = Tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja Pegawai.

$H_a$  diterima = Ada pengaruh antara Kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja Pegawai.



**Gambar III. 2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis uji F**

#### **Keterangan :**

$F_{hitung}$  : Hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai

$F_{tabel}$  : Nilai F dalam tabel F berdasarkan  $n$

#### 4. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

$r^2$  : Nilai kolerasi berganda

100% : Persentase kontribusi

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X1), 12 pernyataan untuk variabel disiplin (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 158 orang Pegawai Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

**2. Identitas Responden**

**Tabel IV. 1**  
**Jenis Kelamin**

<b>JENIS KELAMIN</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	85	53,8	53,8	53,8
	PEREMPUAN	73	46,2	46,2	100,0
	Total	158	100,0	100,0	

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 85 (53,8%) orang pria dan wanita sebanyak 73 (46,2%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

**3. Persentase Jawaban Responden**

**Tabel IV. 2**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV. 3 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kuantitas Kerja</b>						
1	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan	22,2%	56,3%	19%	2,5%	0%
2	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan	25,9%	50,6%	19%	4,4%	0%
<b>Kualitas Kerja</b>						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan	8,2%	69,0%	22,8%	0%	0%
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti	8,2%	51,3%	27,8%	12,7%	0%
<b>Pengetahuan Kerja</b>						
5	Saya memiliki keterampilan khusus dalam bekerja	5,7%	62,7%	22,8%	8,9%	0%
6	Saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja	10,1%	53,2%	29,7%	7%	0%
<b>Kerja sama</b>						
7	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain	40,5%	21,5%	30,49%	0%	7,6%
8	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	33,5%	17,7%	22,2%	26,6%	0%
<b>Dapat diandalkan</b>						
9	Saya selalu mengerjakan tugas dengan tepat waktu	5,7%	62,7%	22,8%	8,9%	0%
10	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)	10,1%	53,3%	29,7%	7%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja pegawai dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV. 4 Persentase Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	<b>Kemampuan</b>					
1	Pimpinan dapat memberikan ide dan gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan	22,2%	56,3%	19%	2,5%	0%
2	Pimpinan dapat mengatasi masalah didalam perusahaan dengan cepat	25,9%	50,6%	19%	4,4%	0%
	<b>Kebutuhan</b>					
3	Pimpinan mampu mendeskripsikan pekerjaan secara jelas kepada karyawan	8,2%	69,0%	22,8%	0%	0%
4	Pimpinan selalu menetapkan tujuan-tujuan yang harus dicapai pegawainya dalam bekerja	8,2%	51,3%	27,8%	12,7%	0%
	<b>Kecerdasan</b>					
5	Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan	5,7%	62,7%	22,8%	8,9%	0%
6	Pimpinan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik	10,1%	53,2%	29,7%	7%	0%
	<b>Ketegasan</b>					
7	Pimpinan bersikap tegas dalam melaksanakan aturan perusahaan	40,5%	21,5%	30,49%	0%	7,6%
8	Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan (misalnya datang terlambat, meninggalkan tempat tugas)	33,5%	17,7%	22,2%	26,6%	0%
	<b>Kepercayaan diri</b>					
9	Dalam menyelesaikan permasalahan yang ada pimpinan memiliki optimisme yang tinggi	21,5%	44,3%	22,8%	0%	11,4%
10	Permasalahan yang muncul dapat diselesaikan pimpinan dengan baik	48,7%	17,7%	22,8%	0%	10,8%
	<b>Inisiatif</b>					
11	Pimpinan mengadakan program-program baru untuk pengembangan karyawan	21,5%	44,3%	22,8%	0%	11,4%
12	Pimpinan memberikan saran atau nasehat teknis yang penting bagi karyawan	48,7%	17,7%	22,8%	0%	10,8%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepemimpinan dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti

angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

**Tabel IV. 5 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
1	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktunya	17,1%	57,6%	20,3%	5,1%	0%
2	saya pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor	22,8%	50,6%	20,3%	6,3%	0%
<b>Tata cara kerja</b>						
3	Saya mematuhi tata cara kerja yang sudah ditetapkan	20,3%	51,3%	26,6%	0%	1,9%
4	Saya mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas	17,1%	38%	29,7%	15,2%	0%
<b>Ketaatan pada Atasan</b>						
5	saya menaati atasan sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku	13,9%	55,1%	22,8%	5,7%	2,5%
6	saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan kepada atasan	23,4%	41,1%	29,1%	3,8%	2,5%
<b>Kesadaran Bekerja</b>						
7	Saya akan ditegur oleh atasan jika saya bermalas-malasan untuk bekerja	40,5%	20,9%	27,2%	6,3%	5,1%
8	Apabila saya menunda-nunda pekerjaan akan berdampak buruk kepada kinerja saya	37,3%	15,2%	25,9%	21,5%	0%
<b>Tanggung Jawab</b>						
9	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	24,1%	47,5%	21,5%	5,7%	1,3%
10	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	21,5%	41,8%	28,5%	8,2%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin karyawan dimana , mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

## 4. Model Regresi

### a. Uji Asumsi Klasik

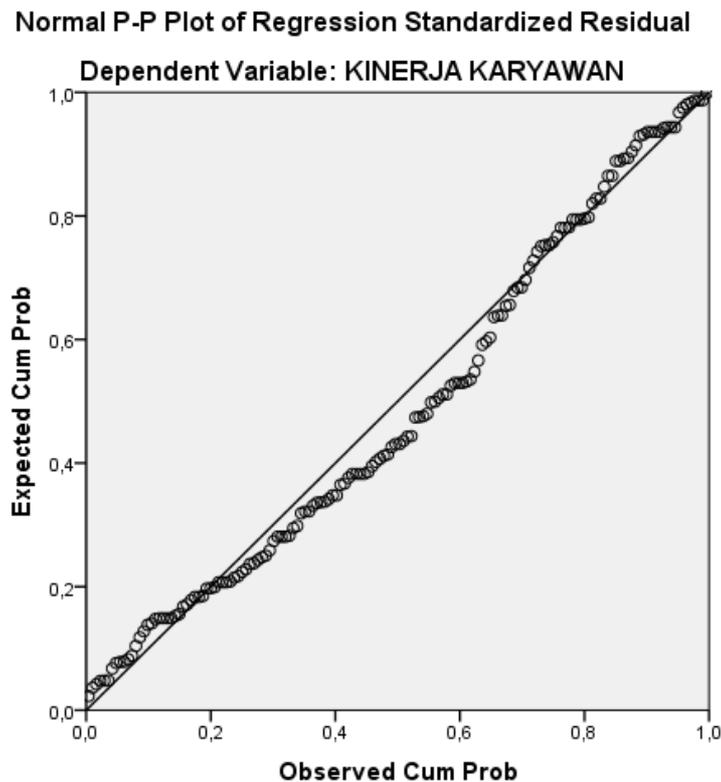
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

#### 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV. 1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan gambar IV. 1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.

- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel IV. 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KEPEMIMPINAN	,830	1,205
	DISIPLIN KERJA	,830	1,205

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : SPSS 24.00**

Berdasarkan tabel IV. 6 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 1,205 dan variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 1,205. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,830 dan variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,830. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

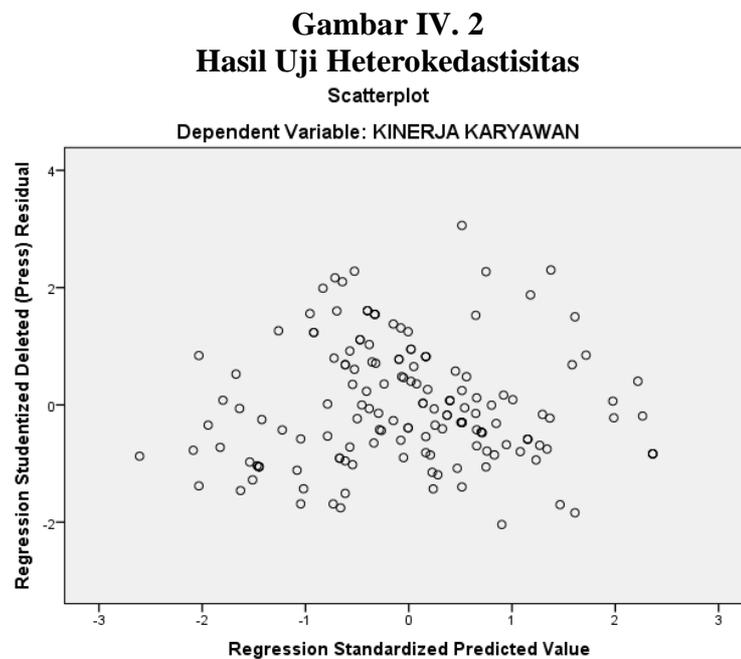
### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan

adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



**Sumber : SPSS 24.00**

Bentuk gambar IV. 2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

## b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV. 7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,514	3,313		,457	,648
	KEPEMIMPINAN	,601	,076	,524	7,903	,000
	DISIPLIN KERJA	,229	,064	,237	3,570	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : SPSS 24.00

Dari tabel IV.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1.514
- 2) Kepemimpinan = 0,601
- 3) Disiplin Kerja= 0,229

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1.514 + 0,601_1 + 0,229_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1.514 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai pada Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara akan meningkat.

- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,601 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,601 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,229 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,229 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

- b)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV. 8**  
**Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,514	3,313		,457	,648
	KEPEMIMPINAN	,601	,076	,524	7,903	,000
	DISIPLIN KERJA	,229	,064	,237	3,570	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

**Sumber : SPSS 24.00**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a) Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Bedasarkan tabel IV. 8 diatas diperoleh t hitung untuk variable kepemimpinan sebesar 7,903 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (158 - 2 = 156), di peroleh t tabel 1,976. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-

hitung = 7,903 > ttabel = 1,976. Ini berarti terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

### **b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Bedasarkan tabel IV. 8 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin sebesar 3,570 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $158 - 2 = 156$ ), di peroleh t tabel 1,976. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 3,570 > ttabel = 1,976. Ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin dengan kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

### **2) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu

kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV. 9**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1601,292	2	800,646	59,324	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2091,898	155	13,496		
	Total	3693,190	157			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN						

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari tabel IV. 9 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 59,324, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- a. Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.
- b. Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n-k-1$

Bedasarkan tabel IV. 9 diatas diperoleh f hitung untuk variable kepemimpinan dan disiplin kerja sebesar 59,234 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-k-1$  ( $158-2-1=155$ ), di peroleh f tabel 3,05. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, didalam hal ini  $f_{hitung} = 59,234 > f_{tabel} = 3,05$ .

Ini berarti pengaruh positif antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $f$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 <  $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

#### d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,658 <sup>a</sup>	,434	,426	3,67371
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,658 atau 65,8% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu kepemimpinan dan disiplin adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,434 yang berarti 43,4% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan disiplin. Sedangkan sisanya 56,6%

dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,426 yang berarti 42,6% kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin. Sedangkan 57,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3.67371 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara  $t_{hitung}$  sebesar 7,903 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,976 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Mustafa dan Maryadi (2017, hal. 46) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muizu (2014) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sami'an dan Aprilian (2013) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor DAOP IV Semarang. Isvandari (2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.

## **2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,570 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,976 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Prijodarminto dalam Agustini (2010, hal.70) mengatakan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku

yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Sikap dan perilaku demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari lingkungannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nataliyas dan Primadi (2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. Jufrizen (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meilany dan Ibrahim (2018) yang menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).

### **3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 59,324 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar 0,000  $\leq$  0,05 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifudin (2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Daerah Kabupaten Kediri. Isvandiari (2018) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. Reni (2017) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karisnamas di Bekasi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

1. Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan dan disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor pusat PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pimpinan perlu lebih meningkatkan komunikasi dengan pegawai misalnya dengan cara melakukan *family gathering* dimana didalamnya dilakuakn forum-forum kecil dan tanya jawab antara pegawai dan

pimpinan sehingga pegawai memiliki keleluasaan untuk menyampaikan laporan dan saran kepada pimpinan.

2. Disiplin karyawan yang sudah baik penting untuk terus ditingkatkan dan disiplin karyawan yang belum baik dapat ditingkatkan melalui ketegasan aturan dan pengawasan agar karyawan dapat mentaati waktu yang ditetapkan perusahaan menjadi lebih baik.
3. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan yang baik dan ketegasan untuk pendisiplinan karyawan guna mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2011). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish,.
- Agustini, Fauziah (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenaterna.
- Akdon. (2011). *Strategic Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta,.
- Arifudin, Zainal. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Bank Daerah Kabupaten Kediri. *Jurnal Ekonomi*, 1(4), 1-17.
- Basuki, Tri Agus dan Prawoto, Nano (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi Dan Bisnis (Dilengkapi Aplikasi Spss & Eviews)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, Arijulmanan (2014). *HRD Syariah Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Fattah, Hussein. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ugm, Yogyakarta.
- Ismainar, Hetty (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Deepublish, Yogyakarta.
- Isvandiari, Any (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Jufrizen (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding: The National Conference Management And Business (NCMAB), 405-424.
- Juliandi, dkk. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu,
- Kristiawan, Muhammad, Dian Safitri, Rena Lestari (2017). *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke 2*. Bandung: Alfabeta.
- Meilany dan Ibrahim. (2015) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Muizu, Zusnita (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 1-13.
- Mujiati, Ni Wayan, Komang Ardana, Anak Agung Ayu Sriathi (2009). *Prilaku Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.
- Mustafa dan Maryadi, Zainuddin. (2017). *Kepemimpinan Pelayan (Dimensi Baru Dalam Kepemimpinan)*. Celebes Media Perkasa. Yogyakarta.
- Nataliyas dan Primadi (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(2), 121-129.
- Nofriansyah, Deny (2012). *Penelitian Kualitatif Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Purnamie, Titisari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Reni Yesi S (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Karisnamas Di Bekasi. *Jurnal Administrasi FIA UNIJA*. 04(2), 28-38.
- Rivai, Veithzal, Bachtiar, Boy Rafli Amar (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rismawati dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa, Yogyakarta.
- Rumanti, Assumpta Maria (2012). *Dasar-Dasar Public Relations Teori Dan Praktik*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Sami'an dan Aprilian. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Di Kantor DAOP IV Semarang. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 23(1), 10-14.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Siregar, Sofyan. (2012). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabetha,.
- Suryani, Ni Kadek dan Jhon E.H.J (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana,.
- Soekarso dan Iskandar, Putong. (2015). *Kepemimpinan Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Buku & Artikel.
- Wijono, Sutarjo. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Pranedamedia Group.
- Yamin, Sofyan. (2011). *Regresi Dan Korelasi Dalam Genggaman Anda*. Jakarta: Salemba Empat.

