

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA  
PRABUJAYA KOTA PRABUMULIH**

**SKRIPSI**



**Nama : Ria Adella Saputri**

**Nim : 212016150**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA  
PRABUJAYA KOTA PRABUMULIH**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Ria Adella Saputri**

**Nim : 212016150**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ria Adella Saputri  
Nim : 212016150  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Juni 2020



*Ria Adella Saputri*  
Ria Adella Saputri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih  
Nama : Ria Adella Saputri  
NIM : 212016150  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan

Pada tanggal,

Pembimbing I



Belliwati Kosim, Hj. S.E., M.M.

NIDN: 0211036101941173

Pembimbing II



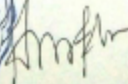
Ervita Safitri, S.E., M.Si

NIDN: 002512801

Mengetahui

Dekan

Ketua program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, SE., M.Si

NIDN: 022905750

**Motto :**

**“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar Ra’d:11)”**

**“ Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya (An Najm : 39)”**

**” sebaik baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya”  
(Hr. Ahmad)**

**Kupersembahkan skripsi ini khusus :**

- ❖ **Kedua orang tuaku yang tercinta, ayahanda Ansori dan ibunda Nining Suyana yang senantiasa memberikan kasih sayang dan dukungan kepada penulis.**
- ❖ **Keluarga besarku yang selalu memberikan semangat kepadaku Kakak Perempuan Mustika Reni, Rita Hartanti, Resa Amilia, SE dan adikku Zea Sabia Ahzara**
- ❖ **Dosen Pembimbingku Hj. Belliwati Kosim, SE.M.M dan Ervita Safitri, SE.M.Si**
- ❖ **Teman-teman yang selalu mendukungku dan support dalam menyelesaikan skripsi ini**
- ❖ **Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang**
- ❖ **Teman-teman Prodi Manajemen Angkatan 2016**
- ❖ **Teman-teman KKN Posko 135 Kelurahan tiga puluh ilir, Kecamatan Ilir Barat Dua Kota Palembang.**

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum.Wr.Wb*

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunia-Nya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan usulan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih”. Usulan penelitian ini dapat diselesaikan guna memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata1 pada jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun berkat kehendak-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan usulan penelitian ini. terimakasih saya sampaikan kepada kedua orang tuaku tercinta Ibunda Nining Suyana tercinta dan Ayahku Ansori, yang telah membesarkanku dan selalu memberikah kebutuhan yang cukup tanpa kekurangan satu apapun, terimakasih banyak untukmu yang ikhlas menjagaku walau tidak bisa membalas prilaku baikmu, setidaknya setiap hari saya berdoa untuk kebaikanmu. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor universitas muhammadiyah palembang.
2. Bapak Drs. H Fauzi Ridwan, M.M selaku dekan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.
3. Ibu Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si dan Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku ketua dan wakil program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas mahammadiyah palembang
4. Ibu Hj. Belliwati Kosim, SE.M.M selaku pembimbing I dan ibu, Ervita Safitri, SE.M.Si selaku pembimbing II, yang tidak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keiklasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si selaku pembimbing Akademik
6. Seluruh staff dan karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih yang telah membantu memberikan saran sehingga penyelesaian penelitian ini

7. Kepada saudara-saudara ku tercinta Mustika Reni, Rita Hartanti, Resa Amilia dan Zea Sabia Azahra yang telah menyemangatiku dalam penyelesaian penelitian ini.
8. Sahabat seperjuangan terkhusus Arumiati, Anggun Nurlaila, Yupi Algita, Isabella Tri saputri, Denisa, dan Rian Atmajahari yang selalu memberikan dukungan moral.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca. Penulis sangat berharap bahwa laporan penelitian ini akan sangat bermanfaat bagi siapa yang membaca dan menambah pengetahuan bagi kita semua.

*Wassalamu 'alaikum Wr.Wb*

Palembang, Agustus 2020

Ria Adella Saputri

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar</b> .....	<b>i</b>
<b>Halaman Judul</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman pernyataan Bebas Plagiat</b> .....	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan Skripsi</b> .....	<b>iv</b>
<b>Halaman Persembahan dan Motto</b> .....	<b>v</b>
<b>Halaman Prakata</b> .....	<b>vi</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>viii</b>
<b>Halaman Daftar Tabel</b> .....	<b>xi</b>
<b>Halaman Daftar Gambar</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah .....	1
B. Rumusan masalah .....	8
C. Tujuan penelitian .....	8
D. Manfaat penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	37
C. Kerangka Pemikiran .....	39
D. Hipotesis .....	39
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>40</b>
A. Jenis Penelitian .....	40
B. Lokasi Penelitian .....	41
C. Operasionalisasi Variabel .....	41
D. Populasi Dan Sampel.....	42
E. Data Yang Diperlukan .....	43
F. Metode Pengumpulan Data .....	43
G. Teknik Analisis .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian.....	51
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	75



<b>BAB V Kesimpulan Dan Saran.....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Daftar Kinerja Karyawan.....	4
Tabel I.2 Jadwal Kerja Karyawan.....	6
Tabel III.1 Definisi Oprasional Variabel.....	41
Tabel III.2 Jumlah Karywan.....	45
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	57
Tabel IV.2 Uji Validitas Kepemimpinan.....	58
Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin Kerja.....	58
Tabel. IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerka.....	59
Tabel. IV.5 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	60
Tabel. IV.6 Karakteristik Responden.....	61
Tabel. IV.7 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	64
Tabel. IV.8 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan.....	66
Tabel. IV.9 Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja.....	67
Tabel. IV.10 Deskripsi Data Variabel Lingkungan Kerja.....	69
Tabel. IV.11 Hasil Estimasi Regresi.....	71
Tabel. IV.12 Hasil Analisis Regresi Secara Simultan.....	72
Tabel. IV.13 Hasil Uji t Simultan Parsial.....	73
Tabel. IV.14 Koefisiensi Determinasi.....	75

## DAFTAR GAMBAR

II.1 Kerangka Pemikiran.....	39
------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian  
Lampiran : Kuesioner  
Lampiran : Tabel Isaac dan Michael  
Lampiran : Tabel F  
Lampiran : Tabel t  
Lampiran : Tabulasi Jawaban Responden  
Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas  
Lampiran : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda  
Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi  
Lampiran : Surat Keterangan Telah Melaksanakan Riset  
Lampiran : Sertifikat AIK  
Lampiran : Sertifikat TOEFL  
Lampiran : Sertifikat Komputer  
Lampiran : Plagiarisme  
Lampiran : Lembar Persetujuan Skripsi  
Lampiran : Biodata Penulis  
Lampiran : Jurnal

## ABSTRAK

**Ria Adella Saputri / 212016150 / 2020 / Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Tujuannya adalah untuk mengetahui adakah pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Populasi penelitian di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih ini adalah 65 orang karyawan. Sampel yang terpilih sebanyak 55 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis kualitatif teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji f, uji t dan koefisiensi determinasi ( $R^2$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Hal ini di buktikan dengan hasil hasil regresi linier berganda  $4,022 + -0,520 (x_1) + 0,385(x_2) + 0,930 (x_3)$ , secara simultan memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih dengan nilai  $F_{hitung} 49,390 > F_{tabel} 2,79$  dan signifikan  $F_{hitung} 0,000 < a 0,05$ , secara parsial diketahui kepemimpinan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} -1,814 < t_{tabel} 2,007$  dan tingkat signifikan  $t_{hitung} 0,076 > signifikan t_{tabel} 0,05$ , adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,1650 > t_{tabel} 2,007$  dan tingkat signifikan  $t_{hitung} 0,011 < signifikan t_{tabel} 0,05$ . adanya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 3,322 > t_{tabel} 2,007$  dan tingkat signifikan  $t_{hitung} 0,002 < signifikan t_{tabel} 0,05$ . Uji koefisiensi determinasi 0,863 artinya memberikan makna bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

#### ABSTRACT

*Rio Adella Saputri/212016150/2020-The Effects of Leadership, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PDAM Tirta Prabujaya Prabumulih City*

*The formulation of the problem in this study was to find out whether there was an effect of leadership, work discipline and work environment on employee performance of PDAM Tirta Prabujaya Prabumulih City. The aim was to determine whether there was an effect of leadership, work discipline and work environment on employee performance of PDAM Tirta Prabujaya Prabumulih City. The research population at PDAM Tirta Prabujaya Prabumulih City was 65 employees. The selected sample was 55 employees. The types of data used primary data and secondary data. The data analysis used quantitative qualitative analysis. Data collection techniques were questionnaires and documentation. The analysis technique used multiple linear regression, f test, t test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results showed that there was an effect of leadership, work discipline and work environment on employee performance of PDAM Tirta Prabujaya Prabumulih. This was evidenced by the results of multiple linear regression results  $4.022 + 0.520 (x_1) + 0.385 (x_2) + 0.930 (x_3)$ , simultaneously showing a positive and significant effect of leadership, work discipline and work environment on employees performance of PDAM Tirta Prabujaya Prabumulih with a value of Fcount 49.390 > Ftable 2.79 and significant Fcount 0.000 < a 0.05, partially it was known that leadership had no significant effect on employee performance with a value of tcount -1.814 < table 2.007 and a significant level of tcount 0.076 > significant table 0.05, the effect of discipline on employee performance with a value of tcount 2.1656 > table 2.007 and a significant level of tcount 0.011 < significant table 0.05, the effect of discipline on employee performance with a value of tcount 3.322 > table 2.007 and a significant level of tcount 0.002 < significant table 0.0. The coefficient of determination test of 0.863 meant that the variables of leadership, work discipline and work environment were able to explain changes in employee performance variables.*

*Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance.*

PENGESAHAN

NO. 463 / Abstract LB U.M.P. / 16 / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

## **BAB I**

### **PENDAHULIAN**

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

Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara perorangan maupun secara kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan operasional sebuah perusahaan. bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Memiliki posisi sangat strategis dalam suatu organisasi maupun instansi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan.

Secara umum sering dikaitkan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dari pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang dicapai karyawan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan, sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2011 : 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada sebuah organisasi perusahaan atau pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pada umumnya perusahaan akan memberikan posisi jabatan yang lebih baik dari posisi sebelumnya kepada karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang baik dan akan mendapatkan penghargaan akan prestasi kerjanya.

Selain itu dalam suatu organisasi, faktor memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menegakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.



Penegakkan disiplin kerja juga merupakan salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Edy Sutrisno (2009:98) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan serta pegawainya. Oleh karena itu manajer selalu berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya memiliki disiplin yang baik. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Terry (2006 : 23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Karyawan akan bekerja dengan baik dan optimal apabila ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, organisasi harus mampu memberikan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (ruangan yang nyaman, bersih), serta lingkungan kerja non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan,

hubungan karyawan dengan karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan dan tempat ibadah). Lingkungan kerja sangat berpengaruh bagi kebanyakan organisasi suatu perusahaan. Baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak baik pula bagi kinerja karyawan. Sebaliknya apabila karyawan merasa tidak nyaman secara langsung maupun tidak langsung terhadap lingkungan kerja, maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih belum optimal sepenuhnya dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang ditentukan. Hasil kerja yang belum optimal dan memuaskan tersebut disebabkan oleh kepemimpinan yang belum maksimal dalam memimpin perusahaan, kompensasi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan pekerjaannya, yaitu kurangnya kerja sama antar tim, ada pegawai staf yang kurang menguasai substansi pekerjaannya, dan kurang beradaptasi antara sesama karyawan.

**Tabel I.1**

**Daftar kinerja karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih**

Tahun	Kemampuan penagihan	%pipa yang bocor	Pengaduan selesai
<b>2016</b>	90,80%	25,65%	63,46%
<b>2017</b>	89,52%	25,40%	80,06%
<b>2018</b>	98,52%	17,43%	72,29%
<b>2019</b>	95,75%	22,02%	72,12%

*Sumber: PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih*

Berdasarkan permasalahan tersebut, PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih harus meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan standar kerja yang ditentukan agar karyawan selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan secara maksimal. Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan serangkaian perbaikan berdasarkan standar kerja yang ditentukan seperti : tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, dan status dari calon karyawan. Jika kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan perusahaan tersebut dapat meningkat. Tujuan perusahaan belum sesuai dengan target perusahaan karena karyawan belum melakukan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan target perusahaan, tujuan perusahaan belum terlalu baik dikarenakan adanya tingkat kualitas kerjanya yang cukup rendah. Hal ini terlihat dari penurunan kinerja karyawan yang cenderung naik turun atau tidak stabil dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan kepemimpinan, PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih dapat dilihat dari sifat pemimpin yang kurang berkomunikasi dengan para karyawan. Sikap egois yang hanya mementingkan diri sendiri dan terkadang kurang kemampuan untuk mendengarkan ide atau saran dari bawahannya sifat atasan yang acuh tak acuh terhadap bawahannya dan sifat yang sering berubah-ubah. Adanya keberanian pimpinan yang asal memerintah terhadap bawahannya yang tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan itu sendiri. Watak pimpinan yang kurang bijaksana, berdasarkan informasi yang diperoleh,

kepemimpinan yang diberikan oleh pimpinan dalam mempengaruhi bawahan masih kurang dirasakan oleh karyawan.

**Tabel I.2**

**Jadwal kerja karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih**

Hari	Masuk	Istirahat	Masuk setelah istirahat	Pulang
Senin	08.00	12.00	13.00	16.00
Selasa	08.00	12.00	13.00	16.00
Rabu	08.00	12.00	13.00	16.00
Kamis	08.00	12.00	13.00	16.00
Jumat	08.00	11.30	13.30	16.30

*Sumber: PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih*

Permasalahan kedisiplinan kerja berdasarkan jadwal kerja karyawan tersebut, PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih tergambar dari dalam ketepatan waktu para pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu, meskipun peraturan mengenai jam kerja sudah dibuat oleh pimpinan untuk menegakkan disiplin kerja karyawan, tetapi masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja, yang seharusnya masuk jam 8.00 wib tetapi karyawan masuk jam 09.00 wib, dan bahkan masih ada karyawan yang pulang lebih awal.

Peraturan-peraturan yang tidak dipatuhi oleh karyawan yang tidak disiplin tersebut dapat terjadi karna kurangnya pengawasan dari pimpinan yang memberi sanksi kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja. Dalam kasus tersebut memperlihatkan bahwa fungsi dari penerapan aturan dan sanksi

hukuman dari perusahaan serta ketegasan dari pimpinan masih kurang dalam menjaga kedisiplinan karyawan. Maka hal tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Permasalahan lingkungan kerja di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih yaitu suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja dan keamanan ditempat kerja. Berdasarkan observasi, kondisi lingkungan kerja di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih memiliki lingkungan kerja yang baik meliputi penerangan, tempat yang bersih sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan semaksimal mungkin. Akan tetapi PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih masih harus bebenah karena ruang kerja yang cukup padat karena masing-masing bidang memiliki ruangan yang yang tidak begitu besar dan saling berhimpitan dengan bidang yang lain. Sebagian besar ruang dikantor seluas 5x3 m digunakan untuk 5 orang karyawan, masing-masing karyawan mempunyai meja kerja. Tidak ada jarak meja kerja antar karyawan, dan jarak untuk berjalan 50 cm, hal ini terkadang mempersulit ruang gerak karyawan terutama apabila salah satu karyawan sedang menerima tamu dalam ruangan kantor. Ditambah adanya almari berkas yang terletak diletakkan pada salah satu sudut ruang, membuat ruang semakin terlihat penuh dan sesak. Tidak tersedianya genset membuat fasilitas yang tersedia tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal ketika listrik mati. Hal tersebut terjadi bila listrik mati ketika jam kerja dapat mengganggu kenyamanan ketika bekerja dan tidak dapat melayani konsumen dengan baik karena sistem pelayanan dan pembayaran sedang offline. Tidak adanya keamanan juga mengganggu kenyamanan

karyawan apabila adanya pelanggan yang melakukan komplain terhadap aliran air yang tidak mengalir keperumahan warga. Hal ini membuat karyawan khawatir dan tidak merasa nyaman ketika melakukan pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih diindikasikan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih, karena gangguan dalam bekerja atau tidak bekerjanya fasilitas kerja akan membuat kinerja karyawan tersendat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas tersebut maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu, adakah Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia (SDM)

### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut kepemimpinan dan disiplin kerja.

### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.

## Daftar Pustaka

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Reneka Cipta.

Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Cetatakan kesembilan. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok PT. Raja Grafindo Persada.

Mahmudi.(2010) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi kedua. Yogyakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN

Melayu S.P Hasibuan (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara

Pedoman Penelitian Usulan Penelitian dan Skripsi (2018) Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Singodimedjo, (2000). Surabaya : SMMAS

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta *Manajemen Sumber Daya Manusia*



Sugiyono,(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi ( Mixed Methods)* . Bandung : Alfabeta

Susilo Martoyo, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta..

Wibowo (2014) *Manajemen Kinerja* Edisi Kelima Cetakan ke-11. Jakarta: PT. Raja Grafindo P