

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA DAROY**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

**RASTA NURA
NIM. 150604026**

**PROGRAM STUDI ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021 M/1442 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Rasta Nura
NIM : 150604026
Program Studi : Ilmu Ekonomi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, Juli 2021
Yang Menyatakan



Rasta Nura

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

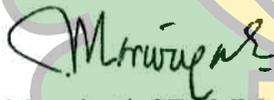
**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan
Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Pdam
Tirta Daroy**

Disusun Oleh

Rasta Nura
NIM. 150604026

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan
formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada
Program Studi Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Marwiyati, SE., MM
NIP. 197404172005012002

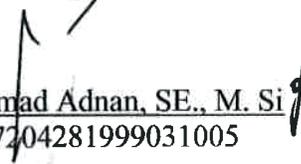
Pembimbing II,



A. Rahmat Adi, SE., M.Si
NIDN. 2025027902

AR - RANIRY
Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Ekonomi


Dr. Muhammad Adnan, SE., M. Si
NIP. 197404281999031005

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PDAM Tirta Daroy

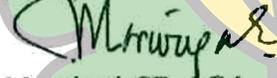
Rasta Nura
NIM. 150604026

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Ilmu
Ekonomi

Pada Hari/Tanggal : Selasa, 11 Januari 2022
11 Jumadil Akhir 1442 H

Banda Aceh
Tim Penilai Seminar Hasil Skripsi

Ketua,



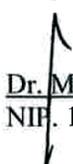
Marwiyati, SE., MM
NIP. 197404172005012002

Sekretaris



A. Rahmat Adi, SE., M.Si
NIDN. 2025027902

Penguji I,



Dr. Muhammad Adnan, SE., M. Si
NIP. 197204281999031005

Penguji II,



Rachmi Meutia, M.Sc.
NIP. 198803192019032013

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Rasta Nura
NIM : 150604026
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Illmu Ekonomi
E-mail : rastanura9@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul: **Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PDAM Tirta Daroy** Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut. UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 11 Januari 2022

Mengetahui,

Penulis,

Rasta Nura

NIM. 150604027

Pembimbing I,

Marwiyati, SE., MM

NIP. 197404172005012002

Pembimbing II,

A. Rahmat Adi, SE., M.Si

NIDN. 2025027902

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SW, atas segala rahmad dan karunia-Nya, Allah SWT telah memeberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, shalawat dan salam penulis sanjungkan ke pangkuan Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat beliau yang telah memeberikan pencerahan bagi kita hingga dapat merasakan nikmatnya iman dan islam, serta nikmat kemuliaan dalam ilmu pengetahuan. Atas izin Allah SWT serta bantuan semua pihak penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PDAM Tirta Daroy”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Alhamdulillah selesainya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya bagi semua pihak yang telah memeberikan bantuan baik moril maupun materil terutama kepada :

1. Prof. Dr. H. Warul Walidin, A.K., M.A selaku Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. Dr. Zaki Fuad Chalil, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-raniry.

3. Dr. Muhammad Adnan, SE.,M.Si selaku ketua Program Studi ilmu ekonomi.
4. Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-raniry.
5. Dr. Muhammad Adnan, SE.,M.Si selaku panasehat akademik (PA) selama menempuh pendidikan Program Studi Strata Satu (S1) Ilmu Ekonomi
6. Marwiyati, SE.,MM selaku pembimbing I dan A. Rahmad Adi, SE.,M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan dengan sabar, memberikan arahan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Dosen Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmunya selama penulis menempuh pendidikan, serta seluruh staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan segala fasilitas dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Taman baca Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry , tempat penulis memperoleh berbagai informasi dan sumber-sumber yang berkaitan dalam penulisan.
9. Orang Tua tercinta, dan yang telah membesarkan, memberikan kasih sayang, cinta , motivasi dan doa yang tiada hentinya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memperoleh gelar sarjana. Serta saudara kandung dan keluarga besar lainnya yang telah memberikan

semangat, motivasi dan membantu dalam membimbing pembuatan skripsi ini.

10. Seluruh sahabat beserta teman-teman seperjuangan angkatan 2015 lainnya yang selalu memberikan semangat, masukan dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmad serta karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis skripsi ini selesai. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan mohon maaf kepada semua pihak baik yang disengaja maupun yang tidak sengaja.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Banda Aceh, Juli 2021

Penulis,

Rasta Nura

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Materi P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987-Nomor:0543b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ḍ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	A R - SyA N I R Y	28	ء	'
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong

a. Vokal Tunggal

Vokal Tunggal Bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal Rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara hakikat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌ِي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
◌ِو	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ

Haula : هَوَّلَ

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
أَ	<i>Fathah dan ya</i>	Ā
يَ	<i>Fathah dan wau</i>	Ī
يِ	<i>Dammah dan wau</i>	Ū

Contoh:

qala: قَالَ
rama: رَمَى
qila: قِيلَ
yaqulu: يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Trasliterasi untuk ta marbutoh ada dua.

- a. Ta *Marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah t.

- b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atas mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

raudah al-atfal/raudatul atfal : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-madinah al-munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-madinatul munawwarah
talhah : طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi. Seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Hamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr, Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Rasta Nura
NIM : 150604026
Fakultas/Prodi : FEBI/Ilmu Ekonomi
Judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PDAM Tirta Daroy
Pembimbing I : Marwiyati, SE., MM
Pembimbing II : A. Rahmat Adi, SE.,M.Si

Kinerja seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi dan pada gilirannya kinerja fungsi-fungsi organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penyebaran angket (kuesioner) dan teknik wawancara. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 1,648 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141. Karena nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 di terima dan H_a di tolak yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy. Variabel Motivasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,208 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141, nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy. Variabel Disiplin Kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 10.663 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141, nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Pegawai

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...	x
ABSTRAK.....	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR ISI	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
4.1.1 Manfaat Praktis.....	10
4.1.2 Manfaat Teoretis	11
1.5 Sistematika Pembahasan	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Gaya Kepemimpinan	13
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
2.1.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.3 Gaya Kepemimpinan yang Efektif	20
2.1.4 Gaya Kepemimpinan dalam Islam.....	21
2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	24
2.2 Motivasi.....	25
2.2.1 Pengertian Motivasi	25
2.2.2 Jenis-jenis Motivasi	27
2.2.3 Metode Motivasi	28
2.2.4 Prinsip-prinsip Motivasi	29
2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	30
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja.....	32

2.3	Disiplin Kerja	34
2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja	34
2.3.2	Unsur-Unsur Disiplin Kerja.....	36
2.3.3	Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	38
2.3.4	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	40
2.3.5	Indikator Disiplin Kerja.....	42
2.4	Prestasi Kerja.....	42
2.4.1	Pengertian Prestasi Kerja.....	42
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	44
2.4.3	Indikator Prestasi Kerja	46
2.5	Hubungan antar Variabel Independen terhadap Variabel Dependen.....	49
2.5.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	49
2.5.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	51
2.5.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.....	52
2.6	Penelitian Terdahulu.....	54
2.7	Kerangka Pemikiran	59
2.8	Hipotesis Penelitian.....	60
BAB III METODELOGI PENELITIAN		62
3.1	Jenis Penelitian	62
3.2	Lokasi dan Objek Penelitian.....	62
3.3	Sumber Data.....	63
3.4	Populasi dan Sampel.....	63
3.5	Teknik Pengambilan Data	64
3.6	Definisi dan Operasional Variabel	66
3.7	Peralatan Analisis Data.....	67
3.8	Pengujian Data.....	68
3.8.1	Validitas	68
3.8.2	Reliabilitas	69
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	69
3.9	Pengujian Hipotesis	71
3.9.1	Uji t (Parsial).....	71
3.9.2	Uji F (Simultan).....	72

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	74
4.1 Hasil Penelitian.....	74
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	74
4.2 Karakteristik Responden	75
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	76
4.3.1 Prestasi Kerja Pegawai	76
4.3.2 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	79
4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi	80
4.3.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	83
4.4 Pengujian Validitas.....	84
4.5 Uji Reliabilitas.....	86
4.6 Uji Asumsi Klasik	87
4.6.1 Uji Normalitas	87
4.6.2 Multikolinieritas	88
4.6.3 Heteroskedastisitas	89
4.7 Hasil Analisis Linear Berganda.....	90
4.8 Korelasi Koefisien.....	91
4.9 Pengujian Hipotesis Uji-t dan Uji F	92
4.9.1 Hasil Pengujian Hipotesis uji-t	92
4.9.2 Hasil Uji F (<i>Secara Simultan</i>).....	93
4.10 Pembahasan	94
4.10.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Daroy.....	94
4.10.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Daroy	97
4.10.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Daroy	99
4.10.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Daroy	101
 BAB V PENUTUP	 103
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	104
 DAFTAR PUSTAKA	 105
LAMPIRAN	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	60
Gambar 4.1 Uji Normalitas	88
Gambar 4.2 Heteroskedastisitas	89



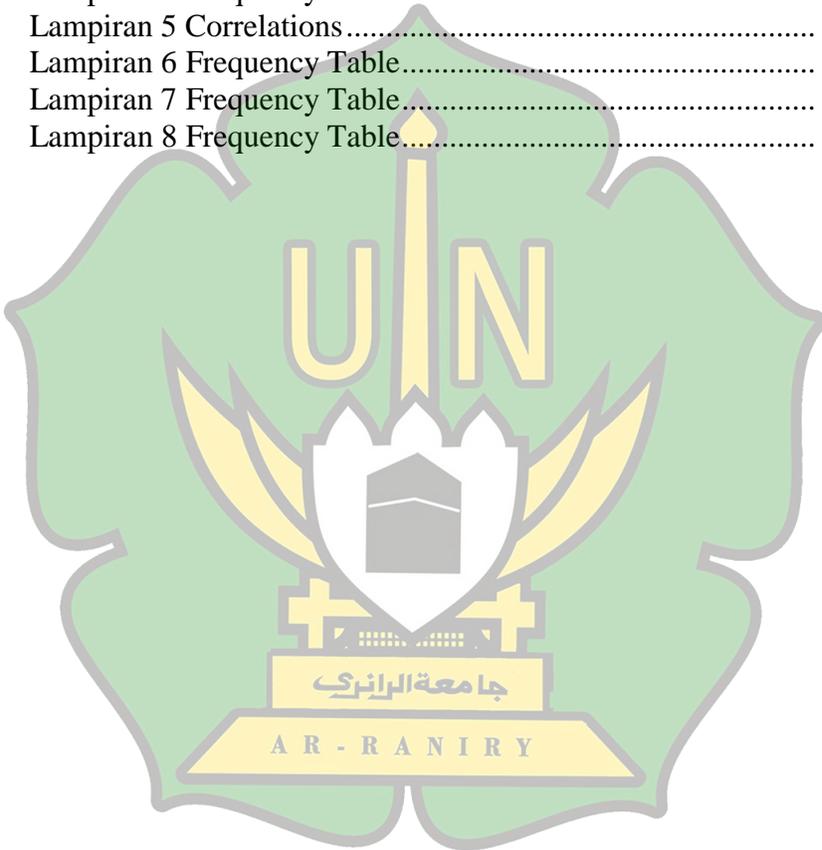
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	55
Tabel 3.1 Skala Likert	65
Tabel 3.2 Definisi dan Operasional Variabel	66
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	75
Tabel 4.2 Variabel Prestasi Kerja Pegawai	77
Tabel 4.3 Gaya Kepemimpinan	79
Tabel 4.4 Variabel Motivasi	81
Tabel 4.5 Variabel Disiplin Kerja.....	83
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	85
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	86
Tabel 4. 8 Multikolinieritas	88
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Regresi	90
Tabel 4.10 Korelasi Koefisien	91
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Uji-t	92
Tabel 4.12 Hasil Uji-F	93



DAFTAR ISI

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	111
Lampiran 2 Regression	115
Lampiran 3 Correlations	118
Lampiran 4 Frequency Table.....	121
Lampiran 5 Correlations	123
Lampiran 6 Frequency Table.....	126
Lampiran 7 Frequency Table.....	129
Lampiran 8 Frequency Table.....	132



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemimpin yang mampu melaksanakan pengawasan terhadap para bawahannya secara benar menurut prinsip, ketentuan dan norma yang ada menuju tercapainya tujuan organisasi, maka dipastikan bahwa tingkat kedisiplinan para bawahan yang dipimpinnya dalam organisasi tersebut akan berjalan sesuai apa yang diinginkan. Dalam organisasi, faktor kepemimpinan sangat mempengaruhi dan memegang peranan penting karena pemimpin tersebut yang memimpin serta menjalankan organisasi dalam pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Di samping mampu melakukan pengawasan, pemberian teladan yang baik dari seorang pemimpin kepada bawahannya juga sangat menentukan, karena kecenderungan mengikuti apa yang dilakukan seorang pemimpin oleh bawahan itu sangat besar.

Kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional. Al-Qur'an mengajarkan bagaimana menjalani kehidupan ini dengan baik sehingga akan menciptakan suasana

yang aman dan tentram. Karena pada hakikatnya manusia itu adalah makhluk Allah SWT yang harus senantiasa hidup berdampingan, begitu juga terhadap alam, hewan dan tumbuhan haruslah tercipta keharmonisan satu sama lain, termasuk juga dalam kepemimpinan.

Begitu halnya dengan prestasi seorang pegawai berperan penting bagi suatu organisasi, karena selain dari aspek kepemimpinan yang dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, motivasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh bagi prestasi kerja karyawan. Dapat dinyatakan bahwa hasil dari semua kinerja karyawan dilihat dari pencapaian prestasi kerja karyawan. Dari pernyataan tersebut, maka prestasi kerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan, karena prestasi kerja dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan perusahaan dan karir karyawan itu sendiri. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2013:67) penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara menurut Sutrisno (dalam Tubagus Suhud et al. 2013) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja diukur dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang karyawan sebagai sumber daya manusia

perusahaan yang diharapkan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan organisas.

Parwanto (2007) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Slamet, 2011). Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Siagian, 2007).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkungan pekerjaannya. Hakim dalam Regina (2010). "Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif

dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.”(Siagian, 2007).

Motivasi kerja dalam bekerja sangat penting hal ini dikarenakan motivasi memegang peranan penting seseorang dalam melakukan pekerjaan, dengan adanya motivasi kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih efisien. Oleh sebab itu motivasi sangat diperlukan dalam menunjang pekerjaan sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi, diantaranya 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) waskat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, dan 8) hubungan kemanusiaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin kerja sangat diperlukan suatu instansi agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan kesediaan pegawai dalam mengembalikan peralatan. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja pegawai salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Masih rendahnya kedisiplinan dan inisiatif karyawan dimana karyawan masih kurang dalam pekerjaannya, ketidakdisiplinan karyawan yang terjadi adalah pada saat karyawan masuk bekerja masih ada karyawan yang datang terlambat dari aturan yang di tetapkan

Pada prosesnya prestasi ataupun kinerja instansi pemerintahan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja pegawainya. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara pegawai dengan instansi pemerintahan tempat mereka bekerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Simamora, 2002). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rahmat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (2006), meliputi: kepemimpinan, imbalan finansial dan disiplin kerja. Menurut Simamora (2008) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, *ettitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, hubungan kerja), struktur, dan desain pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan karyawan pada tanggal 25 Januari 2020 yang telah dilakukan masih adanya masalah terhadap kepemimpinan yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai pada perusahaan PDAM Tirta Daroy. Dimana permasalahan yang sedang dihadapi sekarang yaitu gaya kepemimpinan yang kurang tegas terhadap pegawai yang melanggar peraturan, hal tersebut menyebabkan pegawai cemas, ragu dan ketidak nyamanan dalam bekerja. Sehingga pegawai cenderung lebih terfokus dengan pekerjaan rutinitas dibandingkan berpikir melakukan lebih dari pekerjaan rutinitasnya, karena takut disalahkan. Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi permasalahan di PDAM Tirta Daroy karena masih minimnya tingkat kedisiplinan para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai saat jam istirahat memakai waktu kerjanya sehingga terlambat kembali ke ruangan kerja. Tingkat kedisiplinan kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy yang masih minimnya kedisiplinan

juga dalam penyelesaian tugas kerjanya yang tidak sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan oleh pihak perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang, Mananeke dan Pandowo (2017), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BNI cabang Manado. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Madi dan Djuhari (2017), pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah direktorat jenderal pembendaharaan di kota Kupang. Hasil penelitian ini, terhadap pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu terhadap pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.

Utomo dan Saragih (2017), pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kantor cabang Bank BRI Perawang berada dalam kategori cukup baik. Kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan

mempengaruhi kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang.

Heryanto, Riadi, dan Robiansyah (2017), analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan variabel kerja memiliki efek pada motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, dukungan organisasi memiliki efek pada motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, gaya kepemimpinan berpengaruh pada motivasi kerja positif signifikan.

Widodo (2017), pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komoensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi pada kinerja pegawai. Disisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis terdukung kecuali satu hipotesis yang menguji pengaruh budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja.

Penelitian ini tentunya sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya tetapi pada penelitian ini lebih menekankan kepada gaya kepemimpinan seperti apa yang dilakukan oleh PDAM Tirta Daroy dan untuk melihat motivasi dan disiplin kerja pegawai sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan apakah para pegawai PDAM sudah memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja

sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu perlu adanya perlu ada penelitian lebih mendalam mengenai judul ini

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai permasalahan pokok, yaitu bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Untuk kajian tersebut peneliti mengangkat subjudul sebagai berikut “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PDAM Tirta Daroy”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy?
2. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy?
3. Berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy?
4. Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy.

1.4 Manfaat Penelitian

4.1.1 Manfaat Praktis

Kegunaan dilaksanakannya penelitian ini yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman. Dan gambaran pelaksanaan teori dalam dunia kerja nyata, serta mengetahui berbagai informasi mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy.
2. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang mendalam tentang gaya kepemimpinan serta motivasi dan disiplin kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.

4.1.2 Manfaat Teoretis

Sebagai salah satu informasi dan pengetahuan yang dapat memberikan manfaat dan juga bagi pihak lain yang menaruh minat terhadap penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berguna.

1.5 Sistematika Pembahasan

Agar mempermudah penulisan skripsi, di bawah ini ada beberapa cakupan pembahasan penelitian yang telah dirangkum dalam beberapa bab.

Bab I: Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II: Landasan Teori

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori, temuan penelitian terdahulu, model penelitian, kerangka berpikir.

Bab III: Metode Penelitian

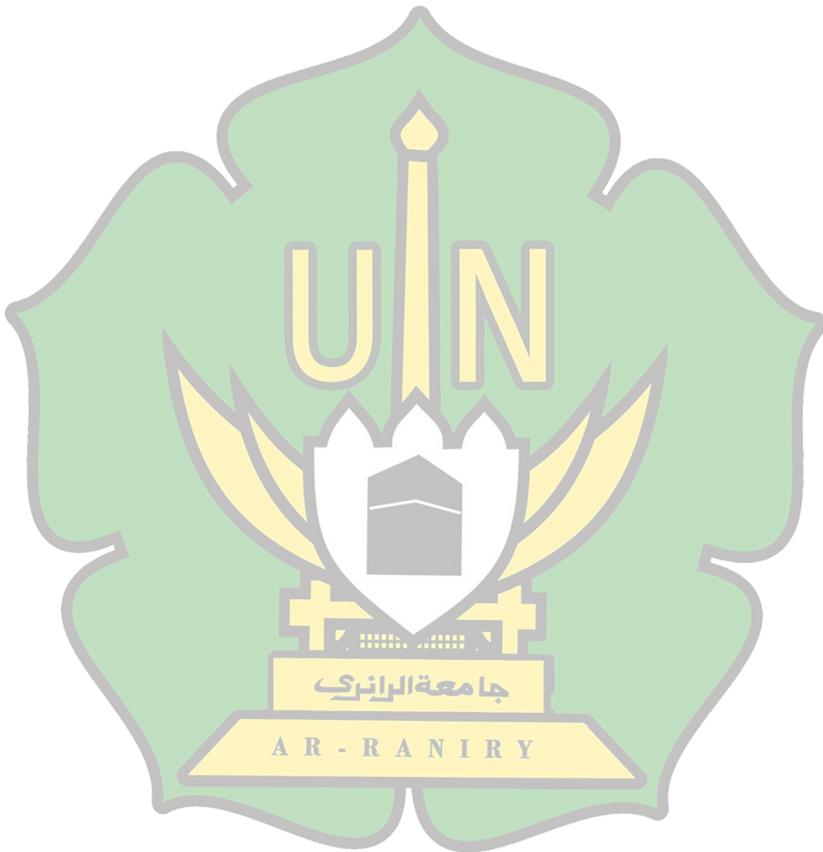
Pada bab tiga ini dijelaskan mengenai variable penelitian, cara penentuan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, metode analisis yang dipakai dalam penelitian, serta tahapan penelitian.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Pada bab empat ini meliputi deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan atas pengolahan data.

Bab V: Penutup

Pada bab yang terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian dan juga yang direkomendasikan oleh peneliti kepada pihak terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Gaya Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pimpinan atau *leader* adalah orang yang mempunyai bawahan atau orang yang mengendalikan jalannya organisasi. Pimpinan adalah subjek atau pelaku unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan, yaitu adanya kekuasaan, pengaruh, kekuatan, dan pemegang tanggungjawab utama bagi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh bawahannya. Meskipun tidak semua pimpinan memiliki jiwa kepemimpinan yang sama, secara timbal balik dan fungsional, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan (Athoillah, 2010:187).

Dalam organisasi selalu terdapat pimpinan, yang dapat disebut dengan istilah ketua umum, kepala, direktur utama, presiden direktur, manajer puncak, dan sebagainya. Bawahan dari pemimpin organisasi disebut ketua bidang, manejer tingkat menengah. Dan manejer paling tingkat paling bawah, misalnya manajer pemasaran, manajer keuangan, supervisor, dan manejer operasional.

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk memengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Memimpin adalah

mengajarkan niat demi tujuan tertentu, tetapi dilaksanakan oleh orang yang dipimpin. Orang yang dipimpin adalah diperintah, dipengaruhi, dan diatur oleh ketentuan yang berlaku secara formal maupun nonformal. Kepemimpinan merupakan sifat dari kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sifat pemimpin dalam memikul tanggung jawabnya secara moral dan legal formal atas seluruh pelaksanaan wewenangnya yang telah didelegasikan kepada orang-orang yang dipimpinnya. Jadi, kepemimpinan lebih bersifat fungsional yang akan dibedakan dengan tipe-tipe tertentu. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya; mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus memiliki *managerial skill* yang sangat berpengaruh kepada kekuasaan yang dimilikinya (Athoillah, 2010:187-189).

Seorang pemimpin tidak hanya memiliki keahlian manajerial, tetapi juga harus memahami hal-hal yang sifatnya teknis, meskipun ia berada didalam organisasi yang besar tidak terlalu membutuhkan keahlian teknis. *Techniceal skill* biasanya dibutuhkan oleh pemimpin organisasi yang skopnya kecil, seperti kepala teknik perbengkelan, yang tentu saja harus menguasai teknik perbengkelan, sehingga ia dapat memberikan saran yang aplikatif bagi anak buahnya. Akan tetapi, bagi seorang kepala desa, ia tidak perlu ahli pertanian meskipun masyarakatnya mayoritas petani.

Kelebihan lain yang harus dimiliki oleh pemimpin adalah keterampilan berkomunikasi dengan orang lain, memiliki kepiawaian berinteraksi, membangun relasi, dan bersosialisasi sehingga kepemimpinannya dirasakan oleh masyarakat atau seluruh anak buahnya. Pengaruh yang dimiliki pemimpin baru dirasakan ketika menerapkannya dalam berhubungan dengan orang lain. Jadi, pemimpin harus memiliki human relation skill, keahlian membangun relasi dan ahli berinteraksi dengan seluruh anak buahnya, bahkan dengan lingkungan sekitarnya yang lebih luas (Athoillah, 2010:192-193).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai manifestasi dari pengaruh yang melekat pada jiwanya. Pengaruh tersebut ada yang dibentuk oleh persyaratan formal dan ada yang merupakan pembawaan jiwanya. Pembentukan pengaruh kepemimpinan dapat bersifat natural, yaitu tidak diciptakan, tetapi merupakan bakat bawaan yang telah melekat dengan sendirinya. Ada pula yang dibentuk secara struktural berdasarkan permainan politik yang diatur oleh landasan legal formal atau peraturan perundangan yang berlaku. Seperti presiden yang dipilih oleh rakyat melalui pemilihan umum. Pemimpin yang formal, maupun nonformal, yang natural maupun struktural harus memiliki satu sifat mutlak, yaitu pengaruh dan terampil memanfaatkan pengaruhnya untuk mengelola organisasi dan mengatur tingkah laku orang lain agar tujuannya tercapai (Athoillah, 2010:187-189).

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan- keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Menurut Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Kepemimpinan memainkan peranan yang amat penting, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut House dalam Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi

dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Stogdill dalam Stonner, (2003:161) “Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok”. dari pendapat Stogdill dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok. Menurut Turney dalam Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen. Terry (Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya, sedangkan menurut Tjiptono (2001) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Seorang pemimpin memiliki kelebihan yang memungkinkan ia mengatur dan mengarahkan bawahannya. Superioritas seorang pemimpin akan menentukan terbentuknya sikap taat dari seluruh bawahannya. Jika seorang pemimpin kurang berwibawa, kurang tegas, dan kurang ditunjang oleh pengetahuan tentang kepemimpinan, bawahan menjadi kurang taat terhadap semua instruksinya dan menyepelekan kebijakan yang ditetapkan. Oleh karena itu, kepemimpinan berkaitan dengan keterampilan dan keahlian menggerakkan orang lain

2.1.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menurut pendapat Hasibuan (2011:170) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. **Kepemimpinan Otoriter**

Kepemimpinan Otoriter: adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau - kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.

2. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

3. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut

memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Menjadi seorang pemimpin yang berhasil, sangat ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya. Ciri-ciri ideal yang perlu dimiliki pemimpin menurut Siagian (2010) adalah :

1. Pengetahuan umum yang luas, daya ingat yang kuat, rasionalitas, obyektivitas, pragmatisme, fleksibilitas, adaptabilitas, orientasi masa depan.
2. Sifat inkuisitif, rasa tepat waktu, rasa kohesi yang tinggi, naluri relevansi, keteladanan, ketegasan, keberanian, sikap yang antisipatif, kesediaan menjadi pendengar yang baik.
3. Kemampuan untuk bertumbuh dan berkembang, analitik, menentukan skala prioritas, membedakan yang urgen dan yang penting, keterampilan mendidik, dan berkomunikasi secara efektif. Komunikasi dalam proses kepemimpinan merupakan suatu hal yang vital dalam suatu organisasi, karena komunikasi diperlukan untuk mencapai efektivitas

dalam kepemimpinan, perencanaan, pengendalian, koordinasi, latihan, manajemen konflik serta proses-proses organisasi lainnya.

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mempengaruhi bawahannya tapi juga bisa menjamin bahwa orang-orang yang dipimpinnya dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki. Selain kemampuan pribadi, seorang pemimpin juga harus mampu membaca keadaan bawahan dan lingkungan yang menaunginya. Ada hal penting yang harus diketahui tentang bawahan adalah kematangan mereka, karena ada hubungan langsung antara gaya kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan dengan tingkat kematangan bawahan agar pemimpin memperoleh ketaatan atau pengaruh yang memadai. Hal tersebut diperlukan guna mengetahui gaya kepemimpinan seperti apa yang sebaiknya diterapkan dalam mendorong tumbuh dan berkembangnya partisipasi yang seluas-luasnya dari seluruh bawahan.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan dalam Islam berarti bagaimana ajaran Islam dapat memberikan corak dan arah kepada pimpinan itu, dan dengan kepemimpinannya mampu merubah pandangan atau sikap mental yang selama ini hingga, menghambat dan menghidap pada sekelompok masyarakat maupun perorangan.

Dalam, Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau

pengusaha. Oleh karenanya kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (An-Nisa: 59).*

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan *power* atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain (Anoraga, 2004:52). Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang

pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. Selain itu dengan kemampuan kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional (Ahmad Ibrahim, 2006: 137).

Dalam Islam sendiri di dalam sejarah mengalami pasang surut pada sistem kepemimpinannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman pemimpinannya terhadap masa depan mengenai bagaimana mengatur strategi dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh umat dalam segala posisi kehidupan untuk menentukan langkah sejarah. Untuk itu kepemimpinan sangatlah mempengaruhi bagi kesejahteraan umat, apakah akan mencapai suatu kejayaan atau bahkan suatu kemunduran. Karena bukan rahasia umum lagi bahwa Islam pernah mencapai suatu masa kejayaan ketika abad-abad perkembangan awal Islam.

Menurut (Ahmad Ibrahim, 2006: 138) Dalam Islam seseorang yang menjadi pemimpin haruslah memenuhi enam persyaratan, yaitu sebagai berikut:

1. Mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksudkan disini adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugas-tugas.
2. Amanah, yakni kejujuran, dan kontrol yang baik.
3. Adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur hak-hak yang ada.

4. Profesional, hendaknya dia menunaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan padanya dengan tekun dan profesional.
5. Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
6. Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada satu-satu jabatan.

2.1.5 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008:34), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Sifat.
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri.
2. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.
3. Temperamen
Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. ini menunjukkan adanya variasi temperamen.
4. Watak
Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*),

ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5. Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat/krakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Sedangkan indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik
Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik
2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja
3. Merangsang anggota
Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi
4. Menjaga kekompakan tim
Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan
Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan, (2011:141) motivasi berasal dari kata *Latin Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi

adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih dalam definisi motivasi ada baiknya kita melihat beberapa pendapat para ahli berikut ini.

Chung & Meggison menyatakan bahwa “ *Motivation is defined as/goal... it's closely performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengajar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performasi pekerjaan). “Motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang arahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).” (Fahmi, 2016:107)

Menurut Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012:61) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.2.2 Jenis-jenis Motivasi

Husnan (2015:146) membagi motivasi menjadi dua jenis, yaitu:

a. Motivasi Positif

Motivasi positif mempengaruhi pegawai agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif mempengaruhi pegawai agar mau menjalankan pekerjaan yang sesuai keinginan perusahaan tetapi dengan menggunakan ancaman atau sistem punishment untuk memaksa pegawai melakukan sesuatu pekerjaan atau mengurangi gaji yang diterimanya.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang (Fahmi, 2016:107). Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

1. Motivasi ekstrinsik (dari luar), dan
2. Motivasi instinsik (dari dalam diri seseorang/ kelompok).

Motivasi ekstrinsik muncul dari diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinstik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan secara bernilai dan berarti (Fahmi, 2016:110).

2.2.3 Metode Motivasi

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi pegawainya. Menurut Hasibuan (2011:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Metode langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (*material dan non material*) yang diberikan secara langsung kepada setiap pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para pegawai betah dan bersemangat

melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja pegawai, sehingga produktifitas kerja meningkat.

2.2.4 Prinsip-prinsip Motivasi

Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2012:100) diantaranya yaitu :

a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaanyang

dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip pemberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan pegawai bawahannya, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian (2011: 41) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari delapan faktor yaitu:

1. Karakteristik Biografi yang meliputi:
 - a. usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
 - b. Jenis kelamin, karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 - c. Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik

motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

d. Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

e. Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

2. Kepribadian جامعة الراندي

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

3. Persepsi

Interpretasi seseorang tentang kesan sensorinya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-

faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

4. Kemampuan belajar

Belajar adalah proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata dari telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam persepsi, perubahan dalam kemauan dan perubahan dalam tindakan.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut wibowo (2011:378) Motivasi adalah proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Menurut wibowo (2011:162), indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :

a. Target kerja

Pegawai yang andal dapat menargetkan kerja sesuai dengan yang diarahkan oleh atasan

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja akan menjamin baiknya pekerjaan pegawai

c. Tanggung jawab

Setiap pegawai memikul tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang ia lakukan

d. Resiko

Pegawai dapat menanggung resiko atas kesalahan yang dilakukannya

2. Kebutuhan memperluas pergaulan

a. Komunikasi

Pegawai dapat memperluas pergaulan dengan melakukan komunikasi serta dapat mempererat hubungan yang harmonis sesama pegawai

b. Persahabatan

Pegawai dapat melakukan hubungan persahabatan dengan pegawai lainnya.

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

a. Pemimpin

Pemimpin yang handal dapat bersikap bijaksana dan mampu menguasai pekerjaan dengan baik.

b. Duta perusahaan

Bagi pegawai yang handal maka dapat dijadikan sebagai duta perusahaan

c. Keteladanan

Keteladanan yang dilakukan oleh atasan maka dapat menjadi contoh bagi pegawai lainnya.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya yaitu Hasibuan (2011:444) menyatakan “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Rivai (2011:825) menyatakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan instansi.”

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno,

2009:94). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2011:444).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwiryo, 2010:291).

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para pegawai agar pegawai mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan instansi yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu

kedisiplinan penting bagi instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati pegawai. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2.3.2 Unsur-Unsur Disiplin Kerja

Ada beberapa unsur disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/instansi. Hurlock (2001: 84) mengemukakan empat unsur pokok disiplin, yaitu:

1. **Peraturan.** Peraturan adalah pola yang ditetapkan untuk berbuat atau bertingkah laku, tujuannya adalah membekali siswa dengan pedoman perilaku yang disetujui dalam situasi dan kelompok tertentu.
2. **Hukuman.** Hukuman berarti menjatuhkan hukuman kepada seseorang karena suatu kesalahan, perlawanan atau pelanggaran sebagai ganjaran atau pembalasan.
3. **Penghargaan.** Istilah penghargaan berarti setiap bentuk penghargaan atas hasil yang baik. Penghargaan tidak hanya berbentuk materi tetapi dapat juga berbentuk pujian, kata-kata, senyuman atau tepukan di punggung.

4. Konsistensi. Konsistensi berarti tingkat keseragaman atau stabilitas. Konsistensi harus menjadi ciri semua aspek disiplin. Konsistensi dalam peraturan yang digunakan sebagai pedoman perilaku, diajarkan dan dipaksakan dalam hukuman yang diberikan kepada siswa yang tidak menyesuaikan pada standar, dan dalam penghargaan

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2012:129) mengemukakan bahwa unsur disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi.
2. Disiplin korektif Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan

mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi.

3. Disiplin progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Menurut Anwar (dalam Kansil, 2001) unsur-unsur disiplin kerja dibagai dalam dua jenis yaitu:

1. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan instansi. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai-pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan instansi.
2. Disiplin korektif adalah upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada instansi. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yan berlaku.

2.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Beberapa jenis disiplin kerja yang harus di jalankan oleh suatu instansi dalam meningkatkan kinerja dari pegawai. Handoko (2012: 2008-2011), terdapat berbagai jenis dari disiplin yaitu:

- a. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar

mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewangan dapat dicegah.

- b. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturab dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- c. Aturan Kompur Panas Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
- d. Disiplin Progresip Disiplin progresip adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambik tindakan korektip sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. جامعة الرانري

Jenis-jenis disiplin kerja terdiri dari beberapa macam.

Newstrom dalam Asmiarsih (2006:17) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang

dapat mematkan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.
3. Disiplin Progresif. Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009: 89-92) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya - pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Jika para karyawan mendapat kompensasi yang baik secara sendirinya akan menjalankan disiplin kerja secara suka rela.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin.

Misalnya bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka pemimpin tidak akan terlambat masuk kerja dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana bila tidak ada aturan tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Dengan adanya keberanian pimpinan untuk melakukan tindakan terhadap pelanggar disiplin, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dengan adanya pengawasan pimpinan, maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.
6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin Kebiasaan-kebiasaan yang positif misalnya sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan akan mendukung tegaknya disiplin kerja.

2.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2012:43), disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

1. Ketepatan waktu. Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan
3. Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.4 Prestasi Kerja

2.4.1 Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga

untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Prestasi kerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dilakukan dan dikerjakan sesuai dengan ketentuan dan tujuan yang telah ditetapkan. Hasil tersebut bisa berupa kualitas, kuantitas atau jumlah waktu yang ditempuh untuk menyelesaikan pekerjaan, biaya yang digunakan, efisiensi waktu dan efektivitas hasil yang digunakan dalam melaksanakan tugas tersebut. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011:105).

Byars dan Rue dalam (Sutrisno, 2009:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan

karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Stress dalam (Sutrisno, 2009:151) umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

1. Kemampuan, dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja.

Menurut Mangkunegara (2012:69), terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).
3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Supardi (dalam Mangkunegara, 2012:53) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Faktor yang meliputi output/keluaran dan target kerja dalam kuantitas kerja.

3. Pengetahuan

Merupakan kemampuan seorang guru dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.

4. Penyesuaian pekerjaan

Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

5. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap guru terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

6. Inisiatif kerja

Inisiatif kerja dilaksanakan bila guru mempunyai ide dan berani mengemukakan. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa hal seperti mengikuti konsumsi kerja, kecepatan

berfikir dalam bekerja, disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehati-hatian dalam bekerja.

Byar dan Rue (dalam Sutrisno 2009:151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang di rasa perlu.

2.4.3 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno, (2009:152) adapun beberapa indikator dari prestasi kerja antara lain:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat kemampuan kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi.

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Pemimpin adalah suatu lakon/peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Istilah kepemimpinan - pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin (Jarwanto, 2015:92). Dalam, Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh

karenaitu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal.

Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya (An-Nisa: 59).*

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi

seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman (Pandji, 2004:182).

2.5 Hubungan antar Variabel Independen terhadap Variabel Dependen

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai dari penelitian sebelumnya telah memberikan hasil yang bervariasi. Beberapa telah menemukan hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan prestasi kinerja misalnya penelitian yang dilakukan oleh Kumala (2018) kepemimpinan yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan gaya disesuaikan dengan keadaan dan kondisi lingkungan kerja. Kerjasama yang baik antara pemimpin dan pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi dalam bekerja. Dan Masih terdapat kekurangan pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti ketepatan waktu, kehadiran pegawai.

Pada saat pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik, maka akan memberikan semangat kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2012:51) prestasi kerja seseorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Sedangkan As'ad (2000:72) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri pegawai. Sehingga pemimpin nantinya bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Hubungan antara motivasi kerja dan prestasi kinerja telah kritis dinilai dalam berbagai pengaturan organisasi. Hasil studi yang dilakukan oleh Yatipai (2015) yang menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai. Hal ini berarti pemberian motivasi yang efektif mempengaruhi para pegawainya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktifitas kerja pegawai lebih maksimal.

Motivasi yang efektif seperti memberikan gaji, insentif, bonus, kompensasi, THR, tempat kerja yang aman, kondisi kerja yang layak, tersedianya mobil dinas, rumah dinas, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan keselamatan kerja dan promosi sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan giat dan semangat sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki. motivasi yang efektif seperti ini tidak di pungkiri lagi prestasi pegawai akan semakin baik, gairah semangat kerja semakin meningkat dengan rajin ke kantor, menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan dan lain-lain. Dengan demikian motivasi kepada pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai.

Bila Perumusan kebijaksanaan motivasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka pegawai akan

merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan, para pegawai akan sendirinya melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan pegawai mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan prestasi kerja pegawai akan merosot pula. Dengan kata lain, suatu sistem Motivasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi. Ketika pemberian motivasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan prestasi kerja pegawai. Ketika prestasi kerja pegawai telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal dan tujuan perusahaan akan terpenuhi.

2.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan- peraturan

yang berlaku dalam organisasi (Susilaningih, 2008: 3). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2012: 7) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Suprayitno 2007: 24).

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2011: 195) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, dan antara pegawai dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nathalia (2015) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dapat

mempertahankan maupun meningkatkan elemen-elemen disiplin kerja yang telah dianggap baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, terutama perlu adanya pengawasan atau perhatian yang diberikan dari atasan kepada pegawainya

Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006: 40), disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008: 36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung gtercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian-penelitian yang dilakukan oleh orang-orang yang telah melakukan penelitian terdahulu sebagai referensi untuk melakukan penelitian di masa yang akan datang. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini sebanyak 7 buah penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Temuan
1	Djoko Setyo Widodo (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> a. Budaya organisasi b. Kepemimpinan c. Kompensasi d. Motivasi kerja 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tempat Penelitian b. Waktu penelitian c. Jumlah sampel 	<p>Hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi pada kinerja pegawai. Disisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa semua hipotesis didukung kecuali satu hipotesis yang menguji pengaruh budaya organisasi tidak berpengaruh pada motivasi kerja</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Temuan
2	Samsuri, A. Margono, Sugandi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	a. Gaya kepemimpinan situasional b. Disiplin kerja c. Prestasi kerja	a.Tempat Penelitian b.Waktu penelitian c.Jumlah sampel	Gaya kepemimpinan dan peningkatan disiplin mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3	Fajar Setiawan dan Tri Jaka Kartana (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tegal	a. Gaya kepemimpinan b. Budaya Organisasi c. Motivasi kerja d. Prestasi kerja	a. Tempat Penelitian b. Waktu penelitian c. Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan hasil uji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, Hasil penelitian pada uji F-simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Temuan
4	Fajar Setiawan dan Tri Jaka Kartana (2014)	pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Utara	a. Pendidikan b. Pelatihan c. Kinerja pegawai	a. Tempat Penelitian b. Waktu penelitian c. Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara persial, materi diklat, instruktur diklat dan metode diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Aceh Utara, dengan kontribusi sebesar 83,80%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.
5	Syazhashah Putra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga (20145	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan	a. Kepemimpinan b. Motivasi kerja c. Kinerja pegawai	a. Tempat Penelitian b. Waktu penelitian c. Jumlah sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa . Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Temuan
		Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun			Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun
6	Yunita Angraini Madi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan di Kota Kupang	a. Gaya kepemimpinan b. Motivasi kerja c. Prestasi kerja	a. Tempat Penelitian b. Waktu penelitian c. Jumlah sampel	Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai selain itu terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai
7	Lukman Bagus Utomo, H. Romat Saragih, (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang	a. Gaya kepemimpinan b. Kinerja pegawai	a. Tempat Penelitian b. Waktu penelitian c. Jumlah sampel	Gaya kepemimpinan kantor cabang Bank BRI perawang berada dalam kategori cukup cukup baik. Tetapi tidak berpengaruh

Tabel 2.1-Lanjutan

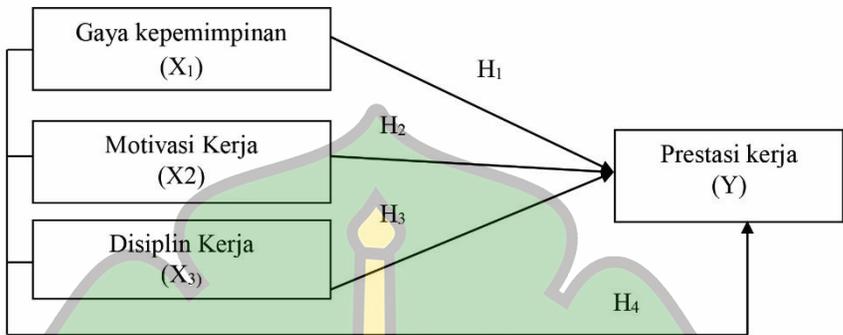
No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil Temuan
					Kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI perawang dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang .

Penelitian terdahulu ini sangat berguna untuk penelitian selanjutnya dan sebagai referensi untuk dapat melakukan penelitian selanjutnya, yang membedakan penelitian ini adalah objek penelitian dan variabel penelitian serta jumlah sampel.

2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam menetapkan kerangka pemikiran, untuk melihat gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PDAM Tirta daroy, Maka dapat dilihat pada Gambar 2.1.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.8 Hipotesis Penelitian

Dari uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H0₁: Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

Ha₁ : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

H0₂: Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

Ha₂ : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

H0₃: Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

Ha₃ : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

H0₄: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

Ha₄: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian lebih menekankan pada angka. Metode Kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat *positivisme*. *Positivisme* secara etimologi berasal dari kata *positive*, yang dalam bahasa filsafat bermakna sebagai suatu peristiwa yang benar-benar terjadi, yang dapat dialami sebagai suatu realita. Ini berarti, apa yang disebut sebagai positif bertentangan dengan apa yang hanya ada di dalam angan-angan (impian), atau terdiri dari apa yang hanya merupakan konstruksi atas kreasi kemampuan untuk berpikir dari akal manusia. Jenis Penelitian bersifat *deskriptif*.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirta Daroy, sedangkan objek penelitian ini adalah mengenai pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PDAM Tirta Daroy. Adapun alasan pemilihan PDAM Tirta Daroy Kota Banda Aceh karena untuk melihat bagaimana motivasi kerja dan disiplin pegawai dalam mengontrol PDAM karena PDAM di Kota Banda Aceh sering tidak berjalan lancar.

3.3 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu Sumber data primer Adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya dalam bentuk kuesioner. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai di PDAM Tirta Daroy.

3.4 Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*, yaitu mengambil seluruh subyek penelitian. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif dan kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya atau secara acak (Sudjana, 2008: 6). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Daroy yang berjumlah 191 orang.

Sementara sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti (Hasan, 2012:58). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di PDAM Tirta Daroy yang berjumlah 191 orang . Karena jumlah sampelnya terlalu besar maka digunakan rumus slovin

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

$$n = \frac{191}{1+191(0,1^2)}$$

$$n = \frac{191}{1+1,91}$$

$$n = \frac{191}{2,91}$$

$$n = 65,63 \text{ di bulatkan } 66 \text{ orang}$$

Jadi, Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM yang berjumlah 66 orang.

3.5 Teknik Pengambilan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, dalam proses pengumpulan data dilakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut Teknik pengumpulan data langsung di lapangan dilakukan dengan cara;

- a. Observasi, yaitu dengan mengumpulkan informasi atau data dengan cara mengamati kegiatan-kegiatan yang dilakukan di PDAM Tirta Daroy
- b. Wawancara kepada pihak-pihak terkait. Wawancara ini dilakukan dengan cara bertanya atau berkomunikasi secara langsung dengan responden, maupun pihak-pihak yang

terkait dengan penelitian ini dengan tidak terstruktur atau bebas.

- c. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden. Penyebaran kuestioner dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliable, serta informasi yang relevan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam pembuatan kuesioner inidigunakan teknik skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang terjadi. Jawaban setiap pertanyaan yang diberikan akan diberi nilai/skor mulai dari terbesar yaitu 5 hingga 1. Berikut ini adalah tabel Skala *Likert*:

Tabel 3.1
Skala *Likert*

Kriteria	Score
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Definisi dan Operasional Variabel

Tabel 3.2
Definisi dan Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Indevenden</i>				
1	Gaya Kepemimpinan(X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House dalam Yulk, 2009)	a. Sifat b. Kebiasaan c. Tempramen d. Watak e. Kepribadian (Kartono, 2008:34)	Ordinal
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2012:61)	a. Kebutuhan untuk berprestasi b. Kebutuhan memperluas pengetahuan c. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan (Wibowo, 2011:162)	Ordinal
3	Disiplin kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan (2011:444)	a. Ketepatan waktu b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik c. Tanggung jawab yang tinggi d. Ketaatan terhadap aturan kantor (Soejono, 2012:43)	Ordinal

Tabel 3.2-Lanjutan

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Devenden</i>				
1	Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011:105).	a. Hasil kerja b. Pengetahuan pekerjaan c. Inisiatif d. Kecekatan mental e. Sikap f. Disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2009:152)	Ordinal

3.7 Peralatan Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Analisis Deskriptif adalah suatu analisis yang menggambarkan tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Daroy.
- 2) Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Menurut Priyatno (2012:36) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara Gaya kepemimpinan

(X_1), Motivasi kerja (X_2) dan disiplin (X_3) dan kerja prestasi kerja (Y) Mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus:

Untuk menguji hipotesis digunakan alat ukur regresi berganda (*multiple regression*) dimana akan diketahui besarnya Y secara kuantitatif dari setiap variabel X dengan formula sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefesien Korelasi

e = error term

3.8 Pengujian Data

3.8.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2010:168), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang

telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct validitas* didasarkan atas perbandingan nilai korelasi, produk moment (r tabel) apabila nilai korelasi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 90% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

3.8.2 Reliabilitas

Pengertian reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Pada dasarnya bukankah alat ukur, pengertian alat ukur yang reliabel berarti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan data yang cukup dapat dipercaya, namun untuk menyingkatkan istilah, sering dinyatakan bahwa alat ukurannya reliabel.

Dalam penelitian ini tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik (Malhotra, 2010:235) menyatakan nilai alpha cronbach minimum yang diterima adalah 0,60. Hal ini berarti suatu kuesioner dinyatakan handal apabila nilai cronbach yang diperoleh berada di atas 0.60.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbatas dari adanya gejala normalitas, autokorelitas, multi koloninearitas, dan

heteroskedastisitas. Berikut penjelasan menurut Husein Umar (2008:77-84) sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel independen atau dependen atau keduanya berkontribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka model regresi dapat digunakan. Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebarkan disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi yang kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Nilai *tolerance* dan lawannya
- b. *Variance Inflation Factor*

Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor* lebih besar dari 10, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas. Untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas maka dapat melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residunya (SDRESID).

3.9 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian yang apabila uji nilai statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak) disebut ada signifikan. Sebaliknya, bila uji nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima disebut tidak signifikan. Selanjutnya uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen sebagai berikut :

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali: 2011:188). Uji t dipakai untuk melihat signifikansi dari pengaruh independen secara individu terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig

atau dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_{01} : Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

H_{a1} : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

H_{02} : Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

H_{a2} : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta daroy

H_{03} : Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

H_{a3} : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja di PDAM Tirta daroy

3.9.2 Uji F (Simultan)

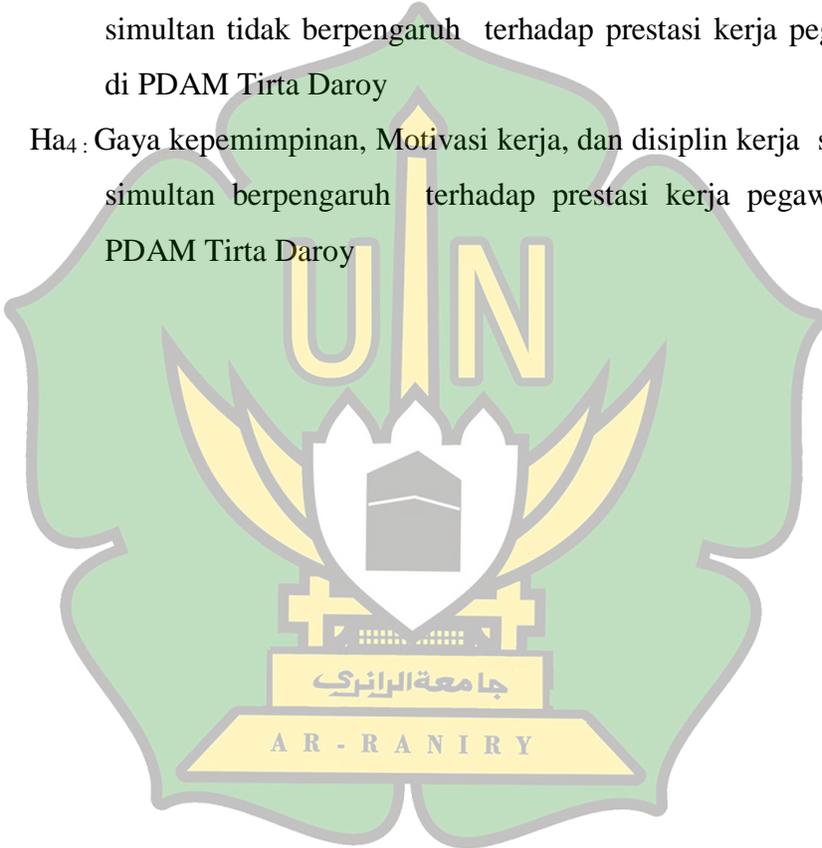
Uji statistik F (F-Test) atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:88). Untuk menentukan signifikan tidaknya nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan ketentuan sebagai berikut.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 Dditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{04} : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy

H_{a4} : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan daerah air minum Tirta Daroy adalah perusahaan daerah, pemilik Perusahaan adalah Pemerintah Kota Banda Aceh. Bidang usaha adalah air minum, dasar Pendirian atas Perda No.2 Tahun 1975 pada tanggal/ Tahun 24 Februari 1975 dengan Type Perusahaan Type C. Alamat Perusahaan berada di Jl. Tgk. HM. Daud Beureueh / Stadion Lampineung, Kota Banda Aceh.

Perusahaan daerah air minum Tirta Daroy Kota Banda Aceh didirikan sebagai perusahaan daerah penyedia air bersih untuk kebutuhan masyarakat di ibukota Provinsi Aceh.

Penggunaan nama Tirta Daroy diangkat dari nama sungai Krueng Daroy yang berhulu pada pegunungan Mata Ie dan mengalir membelah Kota Banda Aceh melewati Meuligo Sultan Iskandar Muda (sekarang menjadi Pendopo Gubernur Aceh) dan bermuara ke samudera Hindia. Pasca bencana Gempa dan Tsunami 26 Desember 2004, sebagai bantuan rekonstruksi infrastruktur telah dilaksanakan di Kota Banda Aceh termasuk infrastruktur sistem penyedia air bersih berupa infrastruktur pengolahan, jaringan perpipaan maupun bantuan manajemen yang meliputi peningkatan sumberdaya manusia dan lainnya.

Berkaitan dengan hal tersebut, kondisi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Daroy Kota Banda Aceh Pasca bencana mengalami perubahan profil perusahaan baik dibidang teknis maupun administrasi keuangan seperti meningkatnya presentase cakupan pelayanan dan menurunnya tingkat kerugian perusaan secara bertahap.

4.2 Karakteristik Responden

Data mengenai karakteristik responden ini diperoleh dari pengisian kuesioner yang berhubungan dengan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	31	46,96
	- Perempuan	35	57,14
	Jumlah	66 orang	100%
2	Umur responden		
	- < 20 tahun	11	16,66
	- 20-29 tahun	17	25,75
	- 30-39 tahun	19	28,78
	- 40-49 tahun	19	28,78
	Jumlah	66 orang	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	- SLTA	4	6,06
	- Diploma	5	7,57
	- Sarjana	42	63,63
	- S-2	15	22,72
	Jumlah	66 orang	100%

Tabel 4.1-Lanjutan

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
5	Pendapatan rata-rata Perbulan	11	16,66
	<Rp. 2.000.000,-	17	25,75
	Rp. 2.000.000 - 2.999.999,-	19	28,78
	Rp. 4.000.000 - 5.999.999,-	19	28,78
	Rp. 6.000.000 - 7.999.999,-	-	-
	>Rp. 8.000.000,-		
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah laki-laki sebanyak 31 orang (46,96%) dan perempuan sebanyak 35 orang (57,14%). Usia responden < 20 tahun sebanyak 11 orang (16,66%) responden 20-29 sebanyak 17 orang (25,75%), umur 30-39 sebanyak 19 orang (28,78%), umur 40-49 sebanyak 19 orang (28,78%). Pendidikan SLTA sebanyak 4 orang (6,60%), Pendidikan Diploma 5 orang (7,57%), pendidikan S-1 sebanyak 42 (63,63%), dan pendidikan S-2 sebanyak 15 orang (22,72%). Pendapatan rata-rata Perbulan <Rp. 2.000.000,- berjumlah 11 orang (16,66%), Pendapatan Rp. 2.000.000 - 2.999.999,- berjumlah 17 orang (25,75%), pendapatan Rp. 4.000.000 - 5.999.999,- berjumlah 19 orang (28,78%), Pendapatan Rp. 6.000.000 - 7.999.999,- berjumlah 19 orang (28,78%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Prestasi Kerja Pegawai

Masing-masing variabel dijabarkan dalam bentuk pernyataan positif. Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja,

dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PDAM Tirta Daroy. Di dasarkan pada alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan kepada masing-masing pertanyaan.

Tabel 4.2
Variabel Prestasi Kerja Pegawai

No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
1	Saya selalu mengutamakan hasil kerja saya pada saat saya bekerja	5	6,1	61	92,4							4.0758
2	Saya memiliki pengetahuan pekerjaan yang baik, pada saat bekerja	35	53,0	31	47,0							4.5303
3	Saya selalu bekerja dengan inisiatif sendiri	5	7,6	61	92,4							4.0758
4	Saya selalu bekerja dengan kecakatan mental	4	6,1	62	93,9							4.0606

Tabel 4.2-Lanjutan

No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		F	%	f	%	F	%	f	%	F _r	%	
5	Saya selalu bersikap baik pada saat saya bekerja	6	9,1	57	86,4	3	4,5					4.0455
6	Saya selalu disiplin masuk kerja dan saat bekerja	4	6,1	62	93,9							4.0606
Nilai rata-rata												4,1414

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pertanyaan pertama diperoleh nilai rata-rata 4,0758, memiliki pengetahuan pekerjaan yang baik pada saat bekerja nilai rata-rata 4.5303, Selalu bekerja dengan inisiatif sendiri dengan nilai rata-rata 4.0758. Selalu bekerja dengan kecakatan mental dengan nilai rata-rata 4.0606. Selalu bersikap baik pada saat saya bekerja dengan nilai rata-rata 4.0455. Selalu disiplin masuk kerja dan saat bekerja dengan nilai rata-rata 4.0606. Nilai akhir rerata di peroleh sebesar 4,1414. Yang artinya adalah pegawai di Tirta Daroy setuju dengan semua variabel prestasi kerja.

4.3.2 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Dalam penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan. Masing-masing variabel dijabarkan dalam bentuk pernyataan positif. Gambaran mengenai kualitas produk dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.3
Gaya Kepemimpinan

No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki sifat pekerja keras, sehingga saya bekerja dengan sangat keras	43	65.2	23	34.8	-	-	-	-	-	-	4.6515
2	Saya selalu memiliki kebiasaan mengerjakan pekerjaan tepat waktu ketika saya bekerja	43	65.2	23	38.8	-	-	-	-	-	-	4.6515
3	Saya sangat senang bekerja di Tirta Daroy dan saya tidak memiliki sifat tempramen	10	15.2	56	84.8	-	-	-	-	-	-	4.1515
4	Saya memiliki watak pekerja keras, sehingga saya tidak akan berhenti bekerja jika pekerjaan belum selesai	22	33.3	44	66.7	-	-	-	-	-	-	4.3333

Tabel 4.3-Lanjutan

No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
5	Saya memiliki kepribadian yang baik ketika berada di tempat kerja	28	42.4	35	53.0	3	4.5	-	-	-	-	4.3788
Rata-rata												4.0606

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa memiliki sifat pekerja keras, sehingga bekerja dengan sangat keras dengan nilai rata-rata 4.6515. Memiliki kebiasaan mengerjakan pekerjaan tepat waktu ketika bekerja dengan nilai rata-rata 4.6515. Sangat senang bekerja di Tirta Daroy dan tidak memiliki sifat tempramen dengan nilai rata-rata 4.1515. Memiliki watak pekerja keras, sehingga tidak akan berhenti bekerja jika pekerjaan belum selesai dengan nilai rata-rata 4.3333. Memiliki kepribadian yang baik ketika berada di tempat kerja dengan nilai rata-rata 4.3788. Nilai akhir rerata di peroleh sebesar 4.0606. Yang artinya adalah Gaya Kepemimpinan di Tirta Daroy semua karyawan menjawab dengan jawaban rata-rata setuju.

4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi

Masing-masing variabel dijabarkan dalam bentuk pernyataan positif. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja. Di dasarkan pada alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan kepada masing-masing pertanyaan

Tabel 4.4
Variabel Motivasi

No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
1	Saya bekerja selalu ingin berprestasi dalam mengerjakan semua pekerjaan saya , karena prestasi merupakan sebuah kebutuhan	34	51,5	32	48,5							4.5152
2	Saya berusaha mencari pengetahuan yang banyak untuk mengerjakan semua pekerjaan saya	38	57,6	28	42,4							4.5758

Tabel 4.4-Lanjutan

No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
3	Saya selalu bekerja keras untuk menguasai semua pekerjaan yang saya lakukan, sehingga saya mudah melakukan pekerjaan	7	10,6	59	89,4							4.1061
Nilai Rata-rata												3,9796

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa bekerja selalu ingin berprestasi dalam mengerjakan semua pekerjaan saya, karena prestasi merupakan sebuah kebutuhan dengan nilai rata-rata 4.5152. Berusaha mencari pengetahuan yang banyak untuk mengerjakan semua pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4.5758. Bekerja keras untuk menguasai semua pekerjaan yang saya lakukan, sehingga saya mudah melakukan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4.1061. Nilai akhir rerata diperoleh sebesar 3,9796. Yang artinya adalah Variabel Motivasi di Tirta Daroy hampir semua item pertanyaan yang di jawab oleh karyawan dengan setuju.

4.3.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Masing-masing variabel dijabarkan dalam bentuk pernyataan positif. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Di dasarkan pada alternatif pilihan tingkat kesetujuan yang mereka berikan kepada masing-masing pertanyaan

Tabel 4.5
Variabel Disiplin Kerja

No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
1	Saya selalu hadir tepat waktu datang bekerja dan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu	5	7,6	61	92,4							4.0758
2	Saya selalu taat atas peraturan kerja yang dibuat oleh	35	53,0	31	47,0							4.5303
3	Saya selalu taat dalam mengikuti standar kerja yang dibuat oleh tirta Daroy	4	6,1	62	93,9							4.0606

Tabel 4.5-Lanjutan

No	Variabel	Sangat setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak setuju		Sangat Tidak Setuju		Mean
		F	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
4	Saya selalu bekerja secara etis dan efisien dalam mengerjakan setiap pekerjaan saya	4	6,1	62	93,9							4.0606
Nilai Rata-rata												4,1818

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa selalu hadir tepat waktu datang bekerja dan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu dengan nilai rata-rata 4.0758. Selalu taat atas peraturan kerja yang dibuat oleh dengan nilai rata-rata 4.5303. Selalu taat dalam mengikuti standar kerja yang dibuat oleh tirta Daroy dengan nilai rata-rata 4.0606. Selalu bekerja secara etis dan efisien dalam mengerjakan setiap pekerjaan saya dengan nilai rata-rata 4.0606. Nilai akhir rerata sebesar 4,1818. Yang artinya adalah Disiplin kerja di Tirta Daroy karyawan menjawab disiplin rata-rata dengan jawaban setuju.

4.4 Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan uji SPSS. Berdasarkan *out put computer* (lampiran SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5 %. Sedangkan jika

dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product* moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.276 (lihat tabel nilai kritis korelasi *r product* moment untuk $n=66$ sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstrak atau dalam bahasa statistic terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, r-hitung		Nilai r_{tabel} ($n=66$)	Keterangan
	Item	(r_{tabel})		
Prestasi Kerja	Y1	0,574	0,276	Valid
	Y2	0,446	0,276	Valid
	Y3	0,574	0,276	Valid
	Y4	0,562	0,276	Valid
	Y5	0,487	0,276	Valid
	Y6	0,562	0,276	Valid
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,686	0,276	Valid
	X1.2	0,686	0,276	Valid
	X1.3	0,601	0,276	Valid
	X1.4	0,359	0,276	Valid
	X1.5	0,277	0,276	Valid

Tabel 4.6-Lanjutan

Variabel	Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja, r-hitung		Nilai r_{tabel} (n=66)	Keterangan
	Item	(r_{tabel})		
Motivasi	X2.1	0,541	0,276	Valid
	X2.2	0,425	0,276	Valid
	X2.3	0,554	0,276	Valid
Disiplin kerja	X3.1	0,645	0,276	Valid
	X3.2	0,680	0,276	Valid
	X3.3	0,590	0,276	Valid
	X3.4	0,590	0,276	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

4.5 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk penelitian. Analisis ini digunakan agar koefisien minimum dapat diterima di atas, 0,60.

Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan (Malhotra 2008: 235). Untuk lebih jelasnya besarnya nilai *alpha* pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Cronbac Alpha	Keterangan
1	Prestasi Kerja (Y)	0,666	0,60	Handal
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,713	0,60	Handal
3	Motivasi (X2)	0,690	0,60	Handal
4	Disiplin Kerja	0,761	0,60	Handal

Sumber: Data Primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Corbach alpha* masing-masing variabel yaitu Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PDAM Tirta Daroy menunjukkan nilai *Cornbach alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal. Dengan kata lain kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti dinilai sudah menunjukkan ketepatan, keakuratan atau konsistensi alat dalam mengungkapkan gejala yang berhubungan dengan variabel terkait.

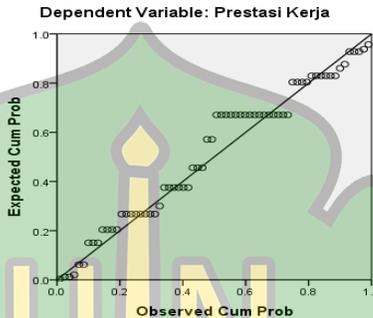
4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik dalam model regresi yang berdistribusi normal. Analisis data mensyaratkan data berdistribusi normal untuk menghindari bias dalam analisis data. Data *outlier* (tidak normal) harus di buang karena menimbulkan bias dalam interpretasi dan mempengaruhi data lainnya. Untuk hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik normal pola menunjukkan penyebaran titik di sekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.6.2 Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah variable model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. 8
Multikolinieritas

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel} (n-k-2)	Sig.	VIF
Constanta	2,45110	5,4299	4,516	2,0141	0,000	
Gaya Kepemimpinan	1,8379	1,4239	1,291	2,0141	0,202	2,385
Motivasi	2,7199	1,0869	2,503	2,0141	0,015	1,510
Disiplin Kerja	5,4799	2,1909	2,502	2,0141	0,015	2,945

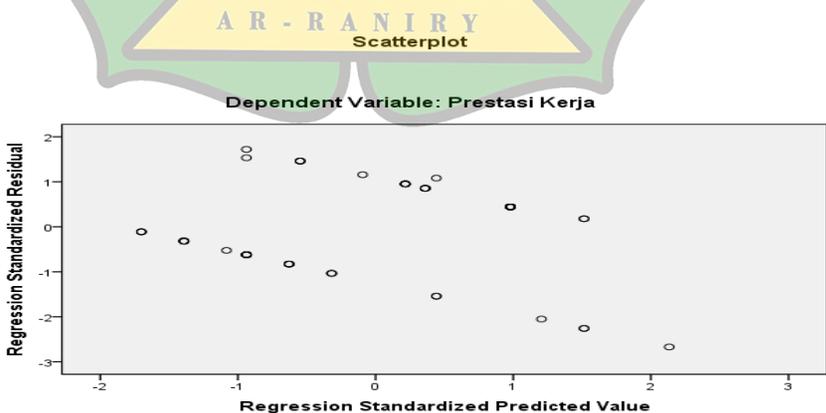
Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan nilai VIF bila nilai sebesar 1,000 yang berarti < 10 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF di atas 10 berarti terjadi Multikolonieritas. Dalam penelitian ini VIF keseluruhan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja di bawah 10, jadi model uji regresi layak dan tidak terjadi multikolonelitas.

4.6.3 Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varins dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Heteroskedastisitas



Dengan melihat sebaran titik-titik yang acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dari sumbu Y dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4.7 Hasil Analisis Linear Berganda

Untuk melihat analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Daroy, dapat dilihat pada table di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Regresi

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel} (n-k-2)	Sig.	VIF
Constanta	2,45110	5,4299	4,516	2,0141	0,000	
Gaya Kepemimpinan	0,8379	1,4239	1,291	2,0141	0,202	2,385
Motivasi	0,7199	1,0869	2,503	2,0141	0,015	1,510
Disiplin Kerja	0,4799	2,1909	2,502	2,0141	0,015	2,945

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, yang menjelaskan gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja maka dapat diperlihatkan pada hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,45110 + 0,8379 X_1 + 0,7199 X_2 + 0,4799 X_3 + e$$

Jika dianalisis angka-angka yang ada pada regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Apabila variabel Konstanta mengalami kenaikan 1 skor akan menyebabkan kenaikan sebesar 2,45110 atau 245,11 dimana prestasi kerja meningkat.
- b. Apabila variable X_1 (Gaya Kepemimpinan) mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (prestasi kerja) sebesar 0,8379 atau 83,79%. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka prestasi kerja juga meningkat
- c. Apabila variable X_2 (Motivasi) mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (prestasi kerja) sebesar 0,7199 atau 71,99 %. Artinya jika motivasi meningkat maka prestasi kerja juga meningkat
- d. Apabila variable X_3 (Disiplin Kerja) mengalami kenaikan 1 satuan akan menyebabkan kenaikan terhadap variable Y (prestasi kerja) sebesar 0,4799 atau 47,99 %. Artinya jika motivasi meningkat maka prestasi kerja juga meningkat.

4.8 Korelasi Koefisien

Tabel 4.10
Korelasi Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.564 ^a	.318	.285	1.778909	2.354

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi , Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Koefisien korelasi (R) = 0,564 yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PDAM Tirta Daroy adalah sebesar 56,4% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel adalah cukup.

Koefisien Determinasi (Adjusted R^2) menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy, pada koefisien determinasi 0,285 atau 28,5% dan sisanya sebesar 71,5% di pengaruhi variabel lain diluarr model ini.

4.9 Pengujian Hipotesis Uji-t dan Uji F

4.9.1 Hasil Pengujian Hipotesis uji-t

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Uji-t

Nama Variabel	Beta	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel} (n-k-2)
Constanta	2,45110	5,4299	4,516	2,0141
Gaya Kepemimpinan	0,8379	1,4239	1,291	2,0141
Motivasi	0,7199	1,0869	2,503	2,0141
Disiplin Kerja	0,4799	2,1909	2,502	2,0141

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Untuk menguji signifikansi (nyata atau tidak nyata) pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin Kerja, digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 1,291 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141. Karena nilai t hitung < t

tabel maka H_0 di terima dan H_a di tolak yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.

Variabel motivasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,503 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141, nilai t hitung > t tabel maka H_a di terima dan H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy .

Variabel disiplin kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,502 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141, nilai t hitung > t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.

4.9.2 Hasil Uji F (*Secara Simultan*)

Pengujian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja adalah uji F. F_{hitung} untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F _{-hitung}	F _{-tabel}	Sig
Regresi	9.15819	3	3.05319	9,646	2,812	0,000
Sisa residual	1.96220	62	3.16418			
Total	2.87820	65				

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel dilihat bahwa tingkat signifikan 9,646 > 2,812. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Daroy

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, digunakan uji parsial dilakukan pada saat menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 1,291 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141. Karena nilai t hitung < t tabel maka H_0 di terima dan menolak H_a di tolak yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.

Pada saat pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik, maka akan memberikan semangat kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2012:51) prestasi kerja seseorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria

yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama.

Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Pada saat pimpinan mampu menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik, maka akan memberikan semangat kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2012:51) prestasi kerja seseorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Sedangkan As'ad (2000:72) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Peran gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi faktor penting yang menentukan faktor keberhasilan atau kegagalan

organisasi, oleh karena itu setiap pemimpin harus mampu menjalankan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan, kelemahan sumber daya manusianya dan mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan pegawai dalam bekerja sehingga diperoleh pegawai yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan.

Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri pegawai. Sehingga pemimpin nantinya bisa meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman Bagus Utomo, H. Romat Saragih, (2017) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang “ Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kantor cabang Bank BRI perawang berada dalam kategori cukup cukup baik. Tetapi tidak berpengaruh.

4.10.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Daroy

Variabel motivasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,503 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141, nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy .

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Kartana (2016) Hasil penelitian menunjukkan hasil uji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja. Hasil penelitian pada uji F-simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif.

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2011:100) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Metode langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (*material dan non material*) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
- b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang

semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

Bila Perumusan kebijaksanaan motivasi telah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan, para pegawai akan sendirinya melakukan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan pegawai mengeluh, menimbulkan ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja yang pada gilirannya menyebabkan prestasi kerja pegawai akan merosot pula. Dengan kata lain, suatu sistem Motivasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi, sehingga memungkinkan untuk memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang produktif bagi kepentingan organisasi. Ketika pemberian motivasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan prestasi kerja pegawai. Ketika prestasi kerja pegawai telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai secara maksimal dan tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Andi Rasma Ayu, Gunawan dan Harifuddin dari PPs STIE Amkop, Makassar pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan

Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng”. Adapun hasil penelitian ini adalah Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protokol sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng.

4.10.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Daroy

Variabel disiplin kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_3) sebesar: 2,502 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141, nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.

Penelitian yang dilakukan oleh Samsuri, A. Margono, Sugandi (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan peningkatan disiplin mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2011: 195) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, dan antara pegawai dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Nathalia (2015) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dapat mempertahankan maupun meningkatkan elemen-elemen disiplin kerja yang telah dianggap baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, terutama perlu adanya pengawasan atau perhatian yang diberikan dari atasan kepada pegawainya

Menurut Susiarto dan Ahmadi (2007: 40), disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (2008: 36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudayakan di kalangan pegawai agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

4.10.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PDAM Tirta Daroy

Berdasarkan hasil penelitian tingkat signifikan $9,646 > 2,812$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.

Kepemimpinan akan memungkinkan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional. Hakim dalam Regina (2010). "Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong pegawai memenuhi tuntunan berbagai ketentuan tersebut. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya." (Siagian, 2007).

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi, diantaranya 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) waskat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, dan 8) hubungan kemanusiaan.

Fajar Setiawan dan Tri Jaka Kartana (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tegal. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, Hasil penelitian pada uji F-simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari uraian hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka dapat diambil bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_1) sebesar 1,648 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141. Karena nilai t hitung $<$ t tabel maka H_0 di terima dan H_a di tolak yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.
2. Variabel Motivasi yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 2,208 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan angka sebesar 2,0141, nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.
3. Variabel Disiplin Kerja yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada (X_2) sebesar 10.663 nilai t tabel pada tingkat keyakinan sebesar 90% menunjukkan

angka sebesar 2,0141, nilai t hitung $>$ t tabel maka H_a di terima dan menolak H_0 di tolak yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy.

4. Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai PDAM Tirta Daroy sebesar $9,646 > 2,812$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis ingin memberikan beberapa masukan antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada PDAM Tirta Daroy untuk mengubah gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi, agar semua pegawai bekerja dengan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
2. Diharapkan kepada PDAM Tirta Daroy untuk meningkatkan prestasi Kerja agar pelanggan merasa puas dengan kinerja karyawan PDAM Tirta Daroy Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Reza, Regina, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan* PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Anoraga, Panji, 2004. *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmiarsih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes* Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang
- As'ad, Moh. 2000. *Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Cetakan 4. Yogyakarta: Liberty.
- Athoillah, Anton. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Balasundaram Nimalathasan, 2005, *Job Satisfaction and Employees' work Performance : A Case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Sri Lanka*.
- Brett JR. 2006. *Environmental Factor and Growth*. Vol. VIII. London
- Bilson Simamora. 2008, *Riset Pemasaran*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas
- David, Keith, 1985, *Teori Kepemimpinan* . Jakarta, PT Indeks.
- Davis, K dan Newstrom. 1995. *Perilaku dalam Organisasi*. Erlangga : Jakarta.
- Djarwanto. 2004. *Pokok-Pokok Analisa Laporan Keuangan*. Yogyakarta: BPFE-. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Fajar Setiawan dan Tri Jaka Kartana (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja*. Jurnal Multiplier - Vol. I No. 1 November 2016.
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hurlock. 2001, *Psikologi Perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang*
- .Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Hasan, Alwi. 2012. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi 4. Jakarta. Azwar
- Heidjrachman, dan Suad Husnan, 1993, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Heryanto, Riadi, dan Robiansyah (2017), Analisis pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya

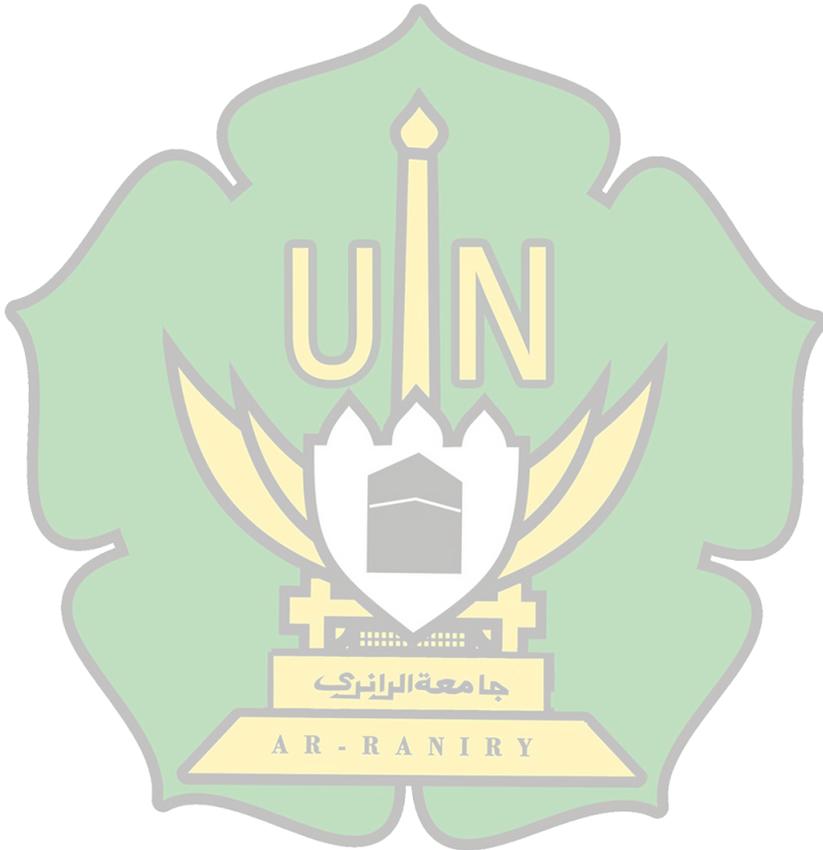
- kepemimpinan terhadap motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi* 2017.
- Husnan, Suad. 2015. *Dasar-Dasar Teori Portofolio dan Analisis Sekuritas. (Edisi 5)*. Yogyakarta : UPPN STIM YKPN.
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Madi dan Djuhari. 2017 Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor wilayah direktorat jenderal pembendaharaan di kota Kupang. *Jurnal Ekonomi*.
- Malhotra, Naresh K. 2010. *Riset Pemasaran (Marketing Research) (Edisi 4 Jilid 1)*. New Jersey,. Indonesia: PT. Indeks. Priyanto.
- Nathalia. 2015. *Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai*, *Jurnal Manajemen*, 2015
- Pandji, Anoraga,. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pamudji, S. 1995. *Kepemimpinan : Pemerintahan Di Indonesia*. Jakarta : Bina Aksara
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyanto. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv. Andi Offest.
- Prasetyo, Adi. 2008. “*Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah BMT Kaffah Yogyakarta*”, Surakarta, Skripsi FE STAIN.
- Utomo dan Saragih (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2017.

- Rahmat Nugroho, 2006, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan* . Jakarta.
- Raharjo. 2012 *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Pegawai*. Jurnal Manajemen Publish
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Samsuri, Margono, A., Sugandi. (2014) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. E-jurnal. *Administrative Reform*, 2 (1): 1076-1089 ISSN 2338-7637.
- Sudjana, Nana. 2008. *Dasar-dasar Proses Belajar..* Bandung: Sinar Baru
- Sastro hadiwiryo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susilaningsih, Nur.2008 : 9, Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, Jurnal *EXCELENT*, Vol 1, no 2
- Siagian, Sondang,2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soejono. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Stonner, James. A.F, 2003, *Manajemen*, Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susiarto dan ahmadi, Slamet. 2007. "Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU Jakarta Selatan," *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan* 4 (1): 34-41.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,
- Syazhashah Putra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2014
- Toha, Anggoro, M. dkk. 2010. *Metode Penelitian*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Tjiptono. 2001. *Manajemen Pemasaran dan Analisa Perilaku Konsumen*, Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai, 2004, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada. A N I R Y
- Yukl, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Yunita Anggraini Madi 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada kantor. *Jurnal Ekonomi*, 2017.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widodo 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komoensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Ekonomi, 2017.

Yatipai 2015. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai. Jurnal ekonomi.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA DAROY

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan Karya Akhir yang bersifat ilmiah sebagai salah satu persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi UIN Ar-Raniry. Berikan tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

No. Responden :/Kecamatan

A. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan

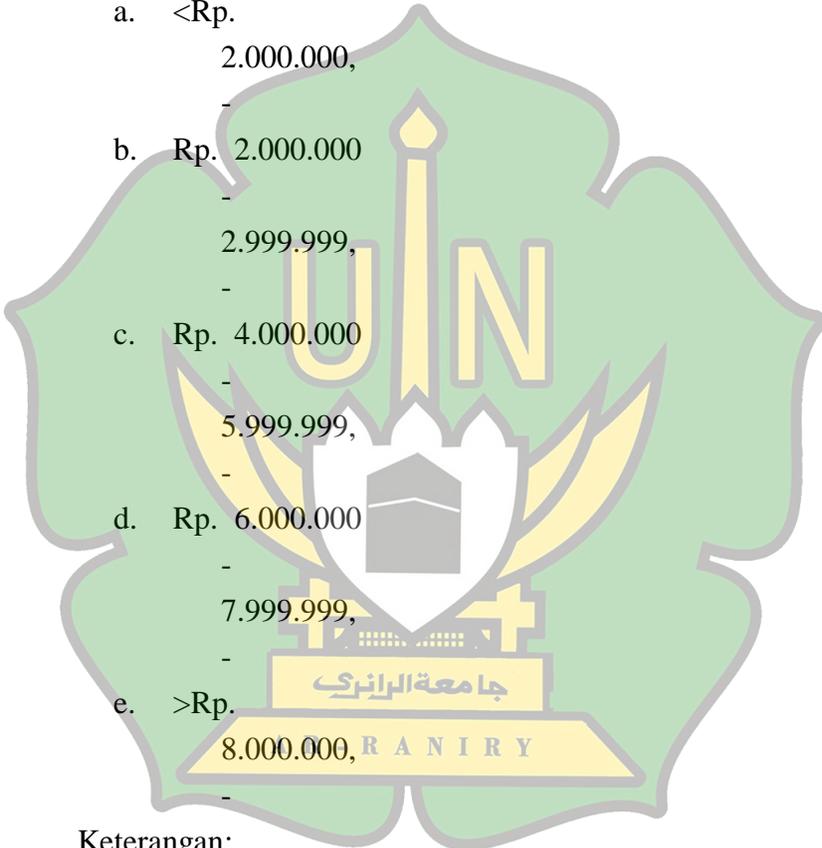
2. Usia Responden
 - a. < 20 tahun
 - b. 20 - 29 tahun
 - c. 30 - 39 tahun
 - d. 40 - 49 tahun

3. Pendidikan terakhir
 - a. SLTA
 - b. Diploma III
 - c. Sarjana

- d. Pascasarjana
(S2 dan
S3)

4. Pendapatan rata-rata perbulan

- a. <Rp.
2.000.000,
-
- b. Rp. 2.000.000
-
2.999.999,
-
- c. Rp. 4.000.000
-
5.999.999,
-
- d. Rp. 6.000.000
-
7.999.999,
-
- e. >Rp.
8.000.000, R A N I R Y
-



Keterangan:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Kurang Setuju
4. Setuju
5. Sangat setuju

B. Prestasi Kerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu mengutamakan hasil kerja saya pada saat saya bekerja					
2	Saya memiliki pengetahuan pekerjaan yang baik, pada saat bekerja					
3	Saya selalu bekerja dengan inisiatif sendiri					
4	Saya selalu bekerja dengan kecakatan mental					
5	Saya selalu bersikap baik pada saat saya bekerja					
6	Saya selalu disiplin masuk kerja dan saat bekerja					

C. Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan memiliki sifat pekerja keras, sehingga bekerja dengan sangat keras					
2	Pimpinan selalu memiliki kebiasaan mengerjakan pekerjaan tepat waktu ketika bekerja					
3	Pimpinan sangat senang bekerja di Tirta Daroy dan tidak memiliki sifat tempramen					
4	Pimpinan memiliki watak pekerja keras, sehingga tidak akan berhenti bekerja jika pekerjaan belum selesai					
5	Pimpinan memiliki kepribadian yang baik ketika berada di tempat kerja					

D. Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bekerja selalu ingin berprestasi dalam mengerjakan semua pekerjaan saya , karena prestasi merupakan sebuah kebutuhan					
2	Saya berusaha mencari pengetahuan yang banyak untuk mengerjakan semua pekerjaan saya					
3	Saya selalu bekerja keras untuk menguasai semua pekerjaan yang saya lakukan, sehingga saya mudah melakukan pekerjaan					

E. Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu datang bekerja dan selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya selalu taat atas peraturan kerja yang dibuat oleh N Tirta Daroy					
3	Saya selalu taat dalam mengikuti standar kerja yang dibuat oleh tirta Daroy					
4	Saya selalu bekerja secara etis dan efisien dalam mengerjakan setiap pekerjaan saya					

Terima Kasih Atas Partisipasinya

Lampiran 2 Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.564 ^a	.318	.285	1.778909	2.354

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi , Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.15819	3	3.05319	9.646	.000 ^a
	Residual	1.96220	62	3.16418		
	Total	2.87820	65			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi , Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.45110	5.4299		4.516	.000		
	Gaya Kepemimpinan	0.8379	1.4239	.209	1.291	.202	.419	2.385
	Motivasi	0.7199	1.0869	.323	2.503	.015	.662	1.510
	Disiplin Kerja	0.4799	2.1909	.450	2.502	.015	.340	2.945

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

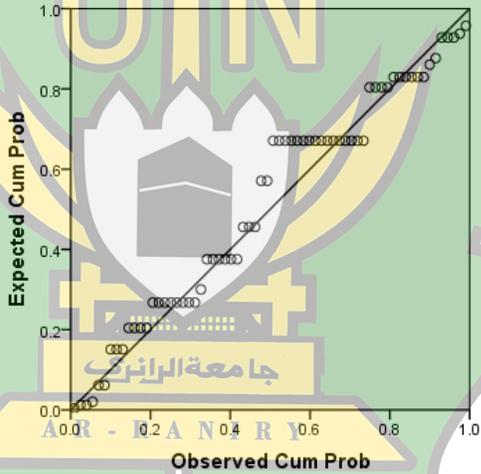
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.97318	4.74979	2.21729	1.186969	66
Residual	4.749669	3.063059	.00001	1.737379	66
Std. Predicted Value	-1.702	2.134	.000	1.000	66
Std. Residual	-2.670	1.722	.000	.977	66

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

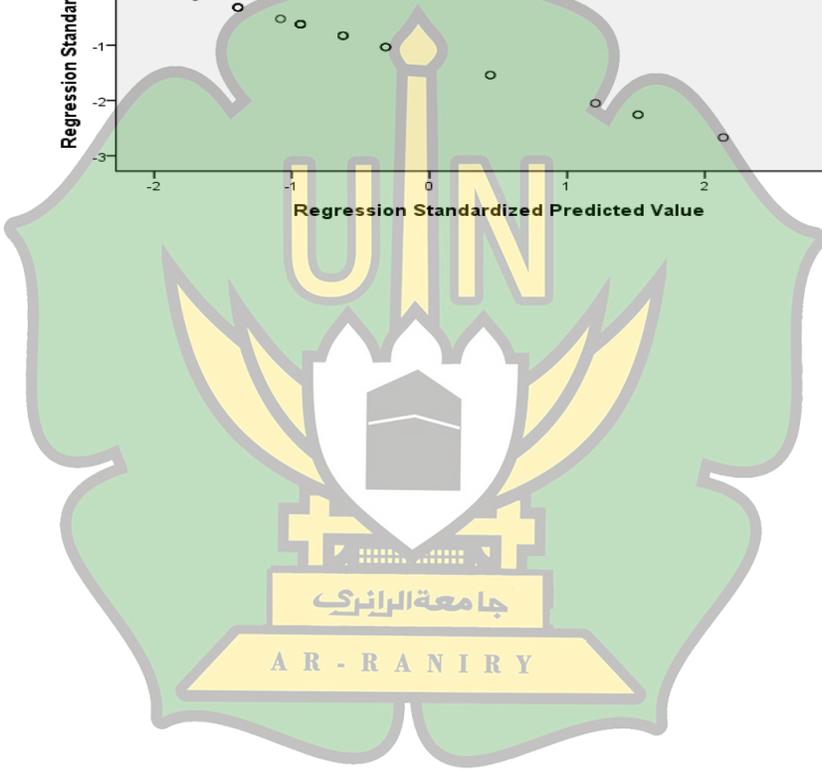
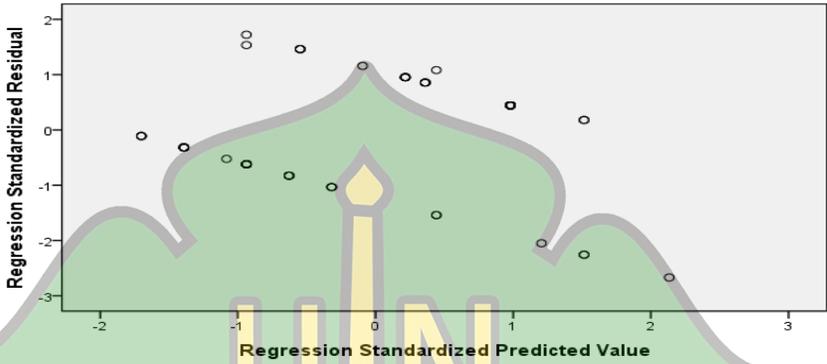
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Lampiran 3 Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.269*	1.000**	.073	.192	.073	.574**
	Sig. (2-tailed)		.029	.000	.562	.123	.562	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y2	Pearson Correlation	.269*	1	.269*	.270*	.215	.270*	.446**
	Sig. (2-tailed)	.029		.029	.028	.084	.028	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y3	Pearson Correlation	1.000**	.269*	1	.073	.192	.073	.574**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029		.562	.123	.562	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	.073	.270*	.073	1	.662**	1.000**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.562	.028	.562		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y5	Pearson Correlation	.192	.215	.192	.662**	1	.662**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.123	.084	.123	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Y6	Pearson Correlation	.073	.270*	.073	1.000**	.662**	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.562	.028	.562	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	.574**	.446**	.574**	.562**	.487**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.666	.720	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.0758	.26664	66
Y2	4.5303	.50291	66
Y3	4.0758	.26664	66
Y4	4.0606	.24043	66
Y5	4.0455	.36927	66
Y6	4.0606	.24043	66
Total	4.1414	.16341	66

Summary Item Statistics

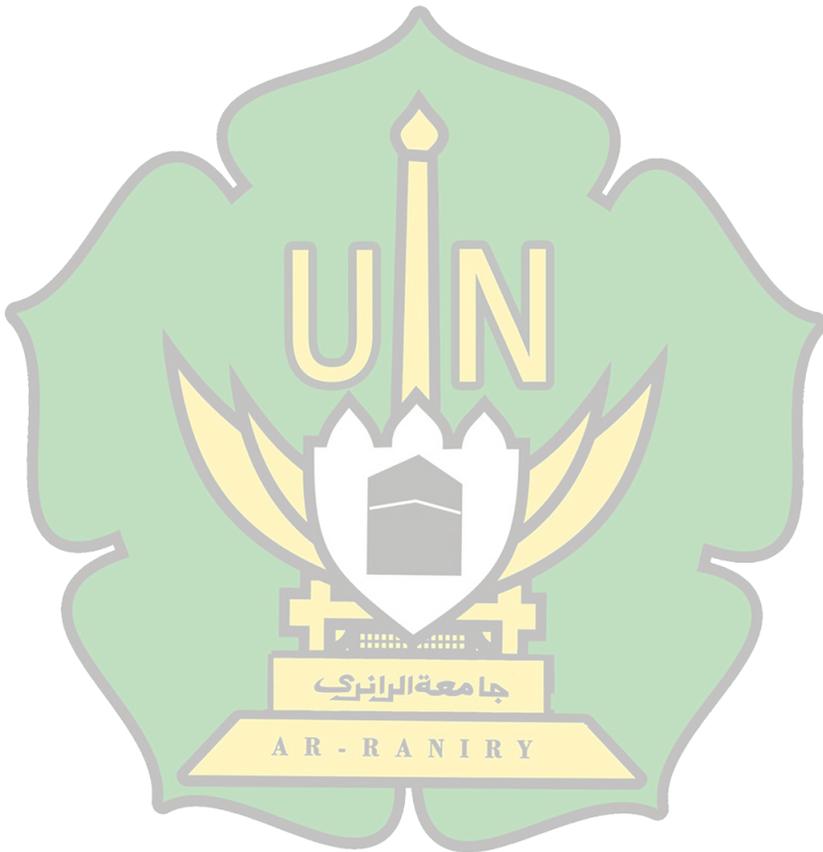
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.141	4.045	4.530	.485	1.120	.030	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	24.9141	1.029	.385	.497
Y2	24.4596	1.048	.007	.718
Y3	24.9141	1.029	.385	.497
Y4	24.9293	1.057	.391	.501
Y5	24.9444	1.034	.184	.576
Y6	24.9293	1.057	.391	.501
Total	24.8485	.961	1.000	.392

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.9899	1.308	1.14387	7



Lampiran 4 Frequency Table

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	61	92.4	92.4	92.4
Sangat setuju	5	7.6	7.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	31	47.0	47.0	47.0
Sangat setuju	35	53.0	53.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	61	92.4	92.4	92.4
Sangat setuju	5	7.6	7.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Y4

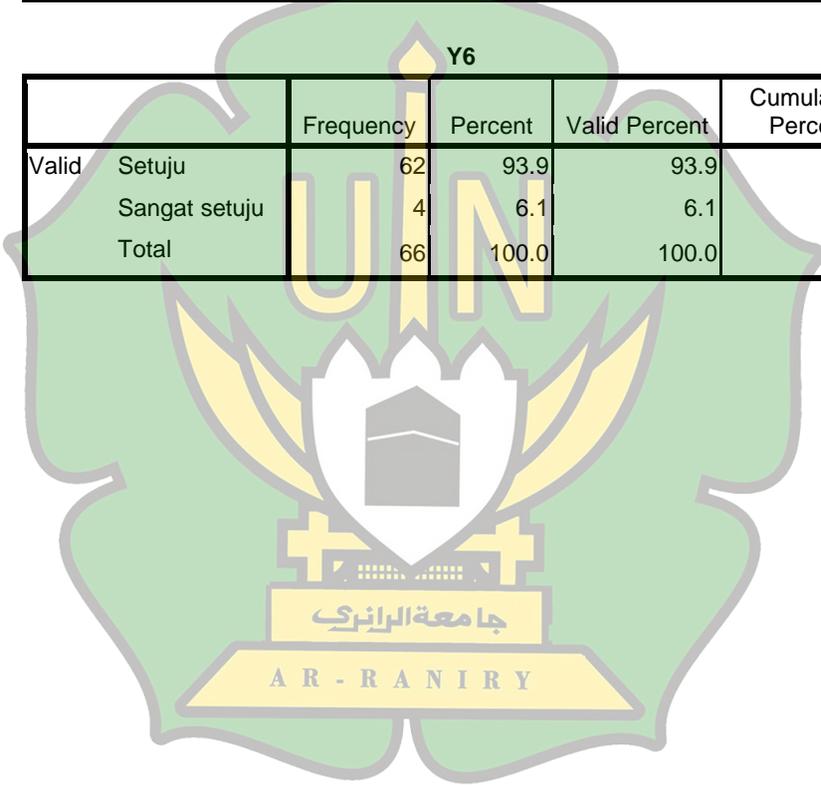
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	62	93.9	93.9	93.9
Sangat setuju	4	6.1	6.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
Setuju	57	86.4	86.4	90.9
Sangat setuju	6	9.1	9.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	62	93.9	93.9	93.9
Sangat setuju	4	6.1	6.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	



Lampiran 5 Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.309*	.090	.573**	.686
	Sig. (2-tailed)		.000	.012	.473	.000	.135
	N	66	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.309*	.090	.573**	.686
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.473	.000	.135
	N	66	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.309*	.309*	1	.329**	.206	.601**
	Sig. (2-tailed)	.012	.012		.007	.097	.000
	N	66	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson Correlation	.090	.090	.329**	1	.544**	.359**
	Sig. (2-tailed)	.473	.473	.007		.000	.003
	N	66	66	66	66	66	66
X1.5	Pearson Correlation	-.573**	-.573**	-.206	.544**	1	.277*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.097	.000		.025
	N	66	66	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	.186	.186	.601**	.359**	.276*	1
	Sig. (2-tailed)	.135	.135	.000	.003	.025	
	N	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.713	.853	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.6515	.48014	66
X1.2	4.6515	.48014	66
X1.3	4.1515	.36130	66
X1.4	4.3333	.47502	66
X1.5	4.3788	.57553	66
Total	4.0606	.24043	66

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.371	4.061	4.652	.591	1.146	.061	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.5758	1.356	.227	.350
X1.2	21.5758	1.356	.227	.350
X1.3	22.0758	1.363	.410	.264
X1.4	21.8939	1.204	.394	.232
X1.5	21.8485	1.854	.220	.660
Total	22.1667	1.433	.606	.248

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26.2273	1.840	1.35641	6



Lampiran 6 Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	34.8	34.8	34.8
Sangat setuju	43	65.2	65.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	23	34.8	34.8	34.8
Sangat setuju	43	65.2	65.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	56	84.8	84.8	84.8
Sangat setuju	10	15.2	15.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	44	66.7	66.7	66.7
Sangat setuju	22	33.3	33.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	4.5	4.5	4.5
	Setuju	35	53.0	53.0	57.6
	Sangat setuju	28	42.4	42.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.354*	.366**	.541
	Sig. (2-tailed)		.013	.010	.332
	N	66	66	66	66
X2.2	Pearson Correlation	.354*	1	.431**	.425
	Sig. (2-tailed)	.013		.002	.392
	N	66	66	66	66
X2.3	Pearson Correlation	.366**	.431**	1	.554
	Sig. (2-tailed)	.010	.002		.713
	N	66	66	66	66
Total	Pearson Correlation	.141	.125	.054	1
	Sig. (2-tailed)	.332	.392	.713	
	N	66	66	66	66

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items ^a	N of Items
.690	.706	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4.5152	.50360	66
X2.2	4.5758	.49801	66
X2.3	4.1061	.31027	66

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.399	4.106	4.576	.470	1.114	.065	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	8.6818	.220	.183	.202	-1.126 ^a
X2.2	8.6212	.239	.151	.233	-.929 ^a
X2.3	9.0909	.699	-.453	.207	.565

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.1970	.561	.74874	3

Lampiran 7 Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	32	48.5	48.5	48.5
Sangat setuju	34	51.5	51.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	28	42.4	42.4	42.4
Sangat setuju	38	57.6	57.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	59	89.4	89.4	89.4
Sangat setuju	7	10.6	10.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
X3.1 Pearson Correlation	1	.250	.065	-.065	.645**
Sig. (2-tailed)		.083	.656	.656	.000
N	49	49	49	49	66
X3.2 Pearson Correlation	.250	1	.261	.261	.680
Sig. (2-tailed)	.083		.070	.070	.585

	N	49	49	49	49	66
X3.3	Pearson Correlation	.065	.261	1	1.000**	.590*
	Sig. (2-tailed)	.656	.070		.000	.043
	N	49	49	49	49	66
X3.4	Pearson Correlation	.065	.261	1.000**	1	.590*
	Sig. (2-tailed)	.656	.070	.000		.043
	N	49	49	49	49	66
Total	Pearson Correlation	.645**	.080	.290*	.290*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.585	.043	.043	
	N	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.761	.840	5

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.182	4.061	4.530	.470	1.116	.054	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	12.6515	.354	.169	-.063 ^a
X3.2	12.1970	.284	-.109	.513
X3.3	12.6667	.379	.138	-.009 ^a
X3.4	12.6667	.379	.138	-.009 ^a

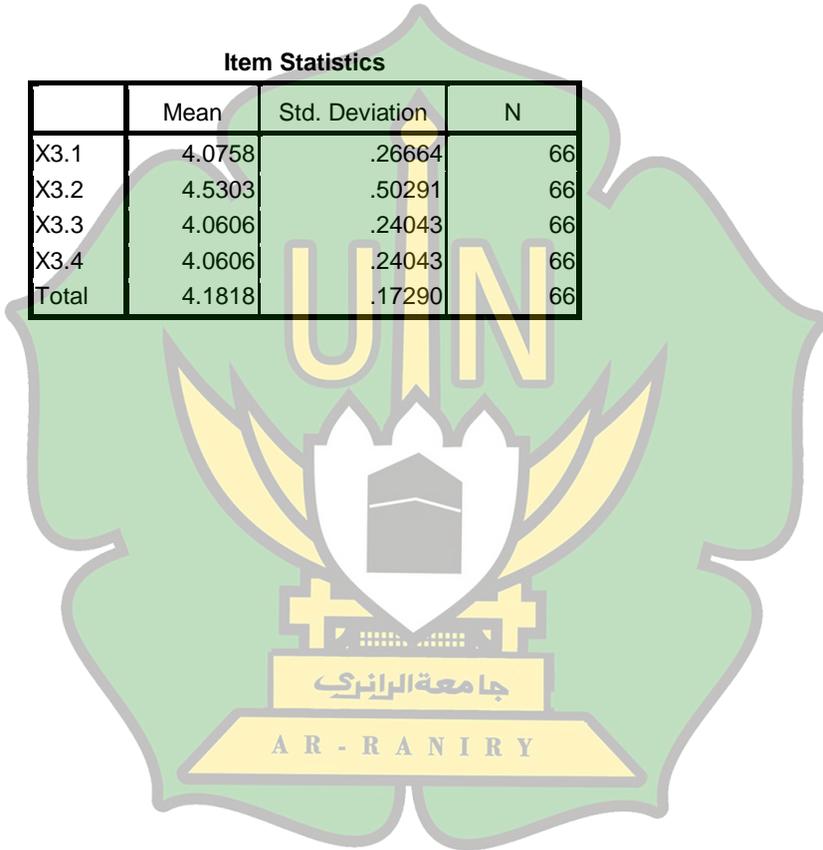
a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.7273	.478	.69161	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	4.0758	.26664	66
X3.2	4.5303	.50291	66
X3.3	4.0606	.24043	66
X3.4	4.0606	.24043	66
Total	4.1818	.17290	66



Lampiran 8 Frequency Table

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	61	92.4	92.4	92.4
Sangat setuju	5	7.6	7.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	31	47.0	47.0	47.0
Sangat setuju	35	53.0	53.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	62	93.9	93.9	93.9
Sangat setuju	4	6.1	6.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	62	93.9	93.9	93.9
Sangat setuju	4	6.1	6.1	100.0
Total	66	100.0	100.0	