

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu

Kristiadi¹, Asmu'i², M. Hasanur Ariffin²

1. Mahasiswa Megister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

2. Dosen Megister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp/Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

PDAM Puruk Cahu district Moody highway is Companies engaged in the services the provision of clean water. One of them the purpose in the form of a PDAM is sufficient needs community will clean water , covering provision, development service means and infrastructure and distribution of clean water , medium aim others is come along and develop economy use support development area with expand field work , as well looking for profit as source main financing for area

Research this aim for test influence Transformational Leadership (X1), Physical Working Environment (X2) and Work Discipline (X3) against Performance Employee (Y) on Regional Water Company (PDAM) Puruk Cahu sea way partial or simultaneously . Sample taken as much 24 employee using saturated sampling technique . Collecting data using questionnaire while analyst is using data Analysis Regression Multiple Linear through SPSS version 23 program .

Results testing prove Trasnformasional Leadership significant effect on Employee Performance partially with big influence of 5,6%, Physical Work Environment significantly influence to Performance Employees partially with the influence of 48,7%, Work Discipline significantly influence Performance Employees partially with a large influence 41,1% while simultaneously Transformational Leadership, Physical Work Environment and Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a large influence of 73,6% including very strong category while the remaining 26,4% is influenced by other variables.

Keywords: Leadership Transformasional, Lingkungan Physical Work, Work Discipline and Employee Performance.

1. Latar Belakang

Salah satu sumber energi yang terpenting di dunia ini adalah air. Ketersediaan air yang cukup secara kuantitas, kualitas, dan Kontinuitas sangat penting untuk kelangsungan hidup manusia. Air juga merupakan kebutuhan pokok bagi setiap makhluk hidup di dunia ini termasuk manusia. Tanpa air, manusia akan mengalami kesulitan dalam melangsungkan hidupnya, maka dari itu pengolahannya harus di atur sedemikian rupa sehingga agar dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Air adalah sumber daya nasional yang menyangkut hajat hidup orang banyak, maka pengolahannya di atur dan di pegang oleh pemerintah. Hal ini sesuai dengan UUD 1945 Pasal 33 ayat (3), yang berbunyi sebagai berikut : *“Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan sebesar – besarnya untuk kemakmuran rakyat”*

Dalam hal ini instansi yang mengenai adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), dimana PDAM merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMND). Pengolahan

air merupakan cara untuk mendapatkan air bersih dan sehat sesuai dengan standar mutu air untuk kesehatan. Pengertian air bersih menurut Permenkes RI No 416/Menkes/PER/IX/1990 adalah air yang digunakan untuk keperluan sehari-hari dan dapat diminum setelah dimasak. Sedangkan pengertian air minum menurut Kepmenkes RI No 907/MENKES/SK/VII/2002 adalah air yang melalui proses pengolahan atau tanpa proses pengolahan yang memenuhi syarat kesehatan seperti tidak berbau dan berasa, pH antara 6,5-8,5, suhu udara \pm 30C, tidak mengandung bakteri E. Coli dan dapat langsung diminum.

PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung raya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyediaan air bersih. Salah satu tujuan di bentuknya PDAM adalah mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, meliputi penyediaan, pengembangan pelayanan sarana dan prasarana serta distribusi air bersih, sedang tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan

memperluas lapangan pekerjaan, serta mencari laba sebagai sumber utama pembiayaan bagi daerah.

Menggerakkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan peran seorang pemimpin. Siagian (2003:8) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan seseorang meyakinkan orang lain sehingga dapat diarahkan maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu. Menurut Rivai (2004:11) bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan tugas pemimpin memiliki tiga pola dasar gaya kepemimpinan yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Gaya kepemimpinan harus bisa mempengaruhi banyak orang dengan melalui berbagai cara berkomunikasi untuk mencapai tujuan dengan memberi berbagai petunjuk, perintah, arahan, ajakan, dan tindakan yang bisa membuat orang lain merespon serta bertindak secara positif dengan kekuatan yang dinamis serta penuh motivasi dan senantiasa berkoordinasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga mampu memberikan dan menciptakan rasa percaya diri serta senantiasa memberi dan menerima dukungan dari seorang bawahan. Seorang pemimpin juga akan menghadapi dan menjalani berbagai tanggung jawab yang berat. Untuk itu ia harus memiliki persiapan mental, spritual dan psikologis dalam mengemban tugasnya untuk menghadapi segala permasalahan dan tantangan yang akan dihadapi bersama bawahannya

Dalam pelaksanaan kegiatan, seorang pimpinan akan berinteraksi dengan bawahan. Dalam melakukan interaksi seorang pemimpin akan menuntut kedisiplinan seorang bawahan, agar bisa mencapai kinerja yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu kondisi yang akan tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari berbagai rangkaian perilaku yang akan menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan, kepatuhan, dan juga ketertiban. Apabila sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya akan tidak dirasakan sama sekali sebagai beban, bahkan Justu bisa menjadi beban bagi dirinya apabila ia telah berbuat tidak sebagaimana lazimnya.

Kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi

yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai, (Benjamin & Flynn, 2006, dalam Saragih, 2007). Model Kepemimpinan Transformasional di yakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat metransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut Empat :1) *Idealized influence* (kharisma), 2) *Intellectual stimulation*, 3) *Individualized consideration*, 4) *Inspiration motivation*, (Bass and Avolio,1994, dalam Hakim, 2014).

Berdasarkan observasi dengan rudi salah satu staf PDAM Muara tewe menjelaskan bahwa Pimpinan PDAM Puruk Cahu sudah termasuk pimpinan yang baik (*goog leader*) hal ini ditunjukkan dari kemampuan seorang pimpinan yang memiliki rasa percaya diri dan mampu menjadi figur yang baik terhadap karyawannya. Selain itu pimpinan PDAM mampu mengayomi karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan agar mendapat hasil yang lebih baik. Agar perusahaan berjalan dengan baik tentunya pimpinan harus mampu membuat karyawan merasa memiliki terhadap perusahaan tersebut. Hal ini sangat jelas terlihat bagaimana kepemimpinan yang terjadi pada perusahaan dimana gaya kepemimpinan yang telah di terapkan oleh pimpinan PDAM Puruk Cahu sudah lebih efektif karena mampu memotivasi bawahannya untuk mencapai kinerja terbaik dan membantu setiap karyawan mengalami masalah hingga memberikan perhatian terhadap karyawan maupun fasilitas kerja karyawan tersebut. Hal ini dilakukan agar para karyawan di perusahaan PDAM mampu mencapai kinerja yang baik bahkan melebihi target yang di tentukan. .

Dalam hal ini terlihat jelas tugas penting dari pimpinan PDAM Puruk Cahu yang selalu melakukan pengawasan, maka pimpinan serta gaya kepemimpinan harus selalu berkembang dengan berkembangnya pradikma baru dalam arus globalisasi agar tidak menjadi pemimpin yang ketinggalan jaman. Tetapi pimpinan juga dalam membuat keputusan terkadang sepihak dan kurang mensosialisasi kepada bawahannya sehingga bawahannya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan Dengan melihat fenomena tersebut maka peran dari seorang pemimpin harus berkembang dalam hal gaya kepemimpinan agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga tujuan

organisasi dapat di capai dengan efisien dan efektif

Selain gaya kepemimpinan transformasional yang bagus disisi lain lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Menurut Nitisemito (1982) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak, dan hubungan antara karyawan atau karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja (Hammer, 1999) sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan di unit-unit produksi yang pada akhirnya secara keseluruhan akan menurunkan tingkat produktivitas perusahaan (Thamrin, 2005). Masalah mengenai kondisi lingkungan kerja mungkin terlihat sepele namun dampak yang ditimbulkan sangat besar serta menyangkut masalah keuntungan dan kerugian perusahaan dan sampai saat ini masih banyak ditemukan instansi yang kurang memperhatikan hal tersebut.

Adapun data kondisi lingkungan kerja fisik yang ada pada Kantor PDAM Puruk Cahu, Kabupaten Murung Raya sebagai berikut:

Tabel 1.1 Lingkungan Kerja Fisik Kantor PDAM

No	Jenis Fasilitas	Jumlah
1	Loket Pembayaran	2
2	Lahan parkir	1
3	Tv di ruang tunggu	2

No	Jenis Fasilitas	Jumlah
4	Kursi paralil	2
5	Kipas Angin	2
6	Telp Kantor	2
7	Ruang tunggu	1
8	Ruang Kepala	1
9	Ruang staf	1
10	Pos Satpam	1

Sumber : PDAM Puruk Cahu, Kabupaten Murung Raya

Berdasarkan tabel data di atas Lingkungan Kerja Fisik seperti fasilitas yang ada di PDAM Puruk Cahu sangatlah mendukung proses pelayanan dan mempermudah para pelanggan dalam melakukan aktivitasnya, dengan adanya ruang tunggu yang nyaman memuat kepuasan tersendiri untuk pelanggan serta keamanan dan kebersihan yang diperlihatkan oleh kantor PDAM Puruk Cahu sangatlah baik. Akan tetapi kantor PDAM Puruk Cahu juga selalu mengupayakan untuk menambah berbagai macam fasilitas-fasilitas yang nantinya mendukung pelanggan agar tetap setia dan merasa puas.

Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 1982). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 1982).

Kemudian Hasibuan (2013: 193) menyatakan terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang di capainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hariandja (2000: 300) peningkatan disiplin menjadi faktor pengaruh penting manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

Sastrohadwiryono (2002:291), mengemukakan bahwa 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. Sedangkan Menurut Rivai (2004:444) definisi disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun masalah lain seperti perilaku indisipliner yang dapat dilihat pada data absensi karyawan PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya seperti pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Kantor PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya 2014-2015

Bulan	Ijin		Terlambat	
	2014	2015	2014	2015
Januari	3	4	4	2
Februari	2	1	2	2
Maret	2	1	4	5
April	4	2	4	2
Mei	2	2	3	4
Juni	4	5	4	2
Juli	4	2	4	5
Agustus	3	4	4	2
September	6	1	3	4
Oktober	2	1	6	1
November	3	2	2	1
Desember	4	3	4	5
TOTAL	39	33	262	245

Sumber : Data PDAM Puruk Cahu 2014 dan 2015

Bersasarkan tabel 1.2 tentang absensi karyawan PDAM Puruk Cahu pada tahun 2014-2017 dimana di lihat pada total keseluruhan yang ijin bekerja sebanyak 39 kali pada tahun 2014, tetapi mengalami penurunan setiap tahunnya dimana tahun 2015 sebanyak 28 kali, tahun 2016 sebanyak 22 kali dan tahun 2017 sebanyak 12 kali. Sedangkan karyawan yang mengalami keterlambatan pada tahun 2014 sebanyak 44 kali, hal ini mengalami penurunan pada tahun 2015 sebanyak 35 kali dan tahun 2016 sebanyak 19 kali, akan tetapi ternyata pada tahun 2017 mengalami peningkatan sebanyak 25 kali pegawai keterlambatan dala masuk bekerja.

Hal ini dapat di simpulkan bahwa dari tahun 2014 hingga 2015 terdapat banyak pelanggaran indisipliner yang dilakukan karyawan Kantor PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya dan hal tersebut diduga menjadi faktor yang membuat kepuasan kerja karyawan menurun atau tidak mencapai target sesuai dengan perencanaan. Dalam hal ini ijin sakit masih diberikan dispensasi oleh perusahaan namun ijin, terlambat dan mangkir yang tidak diperbolehkan karena hal tersebut merupakan tindakan indisipliner termasuk kedalam pelanggaran untuk meminimalisir kerugian perusahaan baik dari segi waktu dan hasil.

Disiplin bisa tumbuh dan berkembang serta dapat kita bina melalui pelatihan pendidikan atau penanaman berbagai kebiasaan yang selalu melakukan berbagai keteladanan-keteladanan tertentu, yang bisa kita dimulai sejak berada dalam lingkungan keluarga sendiri, mulai pada masa kecil dan terus tumbuh berkembang mengikuti usia serta menjadikannya kedisiplinan yang semakin kuat dan kokoh. Disiplin kerja pada umumnya dapat terlihat apabila seorang karyawan tiba ke kantor dengan lebih teratur serta tepat waktu, dalam berpakaian mereka cenderung lebih rapi ditempat bekerja, jika mereka sedang menggunakan berbagai perlengkapan kantor dengan lebih hati-hati, jika mereka menghasilkan kuantitas serta kualitas dalam pekerjaan yang cukup memuaskan dengan mengikuti tehnik kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau suatu perusahaan dan jika mereka telah menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tepat, dan memiliki semangat kerja.

Adapun Data jumlah Pelanggan PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya tahun 2011- Mei 2016.

Tabel 1.3 Data jumlah Pelanggan PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya tahun 2011- Mei 2016

NO	TAHUN	JUMLAH PELANGGAN
1	2011	2.398
2	2012	2.355
3	2013	3.445
4	2014	3.887
5	2015	3.923
6	Mei 2016	3.931

Sumber : Data PDAM Puruk

Berdasarkan tabel 1.2 jumlah Pelanggan PDAM Puruk Cahu sangat meningkat

pertahunnya, pada tahun 2011 jumlah pelanggan PDAM Puruk Cahu hanya sebanyak 2.398 pelanggan di bandingkan pada tahun 2013 sebanyak 3.445 pelanggan, pada tahun 2014 sebanyak 3.887 pelanggan sedangkan pada tahun 2015 sebanyak 3.923 dan pada Mei 2016 sebanyak 3.931 Pelanggan. Hal ini di sebabkan karena kualitas pelayanan yang lebih baik serta masyarakat sangat membutuhkan air PDAM. Selain itu, PDAM juga konsisten memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan dengan berbagai cara sehingga para pelanggan loyal terhadap PDAM Puruk Cahu kabupaten Murung Raya. Di sisi lain kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya juga mendukung sehingga segala pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat waktu. Jumlah pelanggan selalu meningkat setiap tahunnya karena masyarakat sangat memerlukan sumber air yang bersih dan dapat di konsumsi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan diukur melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja PDAM Puruk Cahu diharapkan memiliki seorang pimpinan yang handal dengan kepemimpinan transformasionalnya, kebiasaan disiplin kerja karyawannya yang tinggi serta lingkungan fisik kerja yang memadai untuk memacu karyawan untuk lebih bersemangat dalam pencapaian kinerja yang tinggi.

Demikian juga dengan kedisiplinan kerja yang tinggi pada Kantor PDAM Puruk Cahu, sangat diharapkan berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kantor PDAM Puruk Cahu juga diharapkan bisa melakukan *finishment* terhadap karyawan yang telah melanggar disiplin kerja. Dan sebaliknya akan memberikan *reward* terhadap karyawan yang melakukan disiplin kerja dengan baik sesuai ketetapan organisasi. Hal ini bertujuan, agar para karyawan termotivasi untuk melakukan peningkatan disiplin kerja yang maksimal.

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik secara

parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Fisik Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PDAM Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya

3. Tinjauan Teori

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Rivai (2004:11) mendefinisikan bahwa seorang pemimpin dalam menjalankan tugas pemimpin memiliki tiga pola dasar gaya kepemimpinan yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Menurut Gibson (2006:263) mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu dalam mencapai beberapa tujuan. Demikian halnya menurut Robbins (2006:49), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

Kepemimpinan menurut Siagian (2008:24) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain yang mana para bawahannya agar orang lain itu bisa melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Demikian halnya Robbins (2009: 39) kepemimpinan juga mempengaruhi Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan

Definisi dari kepemimpinan secara umum dapat meliputi semua proses yang berpengaruh dalam menentukan tujuan sebuah organisasi, melakukan motivasi perilaku pengikut dalam mencapai suatu tujuan serta mempengaruhi dalam perbaikan kelompok juga budayanya. Robbins (2009: 40) juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok tersebut untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, baik itu bawahan atau kelompok, serta kemampuan seseorang dalam mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, dan seseorang yang memiliki kemampuan atau suatu keahlian khusus dalam bidang yang diharapkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga. Dalam melaksanakan tujuan suatu organisasi, peranan seorang pimpinan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang bijaksana, tegas, lugas, berwibawa serta bisa mengayomi akan berdampak pada kinerja bawahannya.

Kecenderungan seorang pemimpin yang digambarkan pada suatu hubungan yang akrab dengan seorang bawahan, misalnya bersikap ramah, membantu juga melakukan pembelaan pada kepentingan seorang bawahan, bersedia untuk menerima konsultasi dari bawahan serta memberikan kesejahteraan. Seorang pemimpin cenderung melakukan berbagai batasan dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin dengan bawahannya dalam mencapai suatu tujuan serta memberikan instruksi dalam pelaksanaan tugas (kapan saatnya, bagaimana caranya dan apa hasil yang akan akan dicapai).

Menurut Nawawi (2003:115) definisi gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Sedangkan menurut Rivai (2004:64) definisi gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Adapun menurut Tjiptono (2006:161) definisi gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

Menurut Thoah (2010:49) menyatakan bahwa definisi gaya kepemimpinan adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Demikian juga Rivai (2011:42) menyatakan bahwa definisi gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan

strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Bass dalam Wutun (2001: 350) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas mereka. Pemimpin transformasional juga akan berusaha melihat, memperhatikan, mengenali kemampuan individu yang berguna untuk organisasi.

Pemimpin transformasional akan terus berusaha untuk meyakinkan bawahan agar bersama-sama menciptakan produktivitas kerja yang tinggi, berusaha keras, berkomitmen, dan memiliki kapasitas kerja yang tinggi. Pemimpin transformasional dituntut untuk mampu membujuk para bawahannya dalam melaksanakan semua tugas-tugas dan tanggung jawab mereka melebihi kepentingan mereka pribadi demi kepentingan bersama dalam suatu organisasi yang lebih besar.

Robbins (2006:473) mengemukakan bahwa: definisi kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Robbins & Coulter. (2007:194) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki definisi kepemimpinan pemimpin yang memberikan pertimbangan yang sifatnya individu dan stimulasi intelektual, serta memiliki kharisma.

Demikian juga menurut Robbins & Coulter (2010:473) menyatakan bahwa definisi kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mencurahkan perhatiannya terhadap berbagai persoalan yang akan dihadapi pengikutnya serta kebutuhan akan pengembangan dari setiap pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Cavazotte (2012: 443-438) Kepemimpinan transformasional merupakan model gaya kepemimpinan dengan cara mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sekaligus melihat kemungkinan untuk memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan dimasa mendatang. Begitu juga menurut Cavazotte (2012: 443-455) definisi kepemimpinan

transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada pengikut.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang fisik di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Nitisemito, 1996). Sedangkan menurut (Marbun, 2003), Lingkungan kerja adalah semua faktor fisik, psikologis, sosial jaringan dan hubungan yang berlaku dalam organisasi dan terpengaruh terhadap karyawan.

Lingkungan kerja fisik pada perusahaan penting untuk diperhatikan. Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa nyaman bekerja. Hal ini memberikan rasa nyaman pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan (Triningsih, 2006).

Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Sedarmayanti (2012:21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi

semangat kerja dan emosi para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Sarwono (2005) menyatakan bahwa "kadang-kadang peningkatan suhu menghasilkan kenaikan prestasi kerja, tetapi kadang-kadang malah menurunkan".

Menurut Bell, dkk dalam Sarwono (2005), kenaikan suhu pada batas tertentu menimbulkan *arousal* yang merangsang prestasi kerja, tetapi setelah melewati ambang batas tertentu, kenaikan suhu ini sudah mulai mengganggu suhu tubuh yang mengakibatkan terganggunya pula prestasi kerja. Lingkungan kerja fisik ini juga merupakan faktor penyebab stress kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2002: 36) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Suhu
Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.
2. Kebisingan
Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
3. Penerangan
Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.
4. Mutu Udara
Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada

kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menengakkan standar-standar organisasi (Davis & Newstrom, 1985). Hal serupa juga dikemukakan oleh Gibson (dalam Hapsari, 1998) bahwa disiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Simamora, 1995).

Menurut Nitisemito (1982) bahwa kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1994).

Siswanto (dalam Hapsari, 1998) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Siagian (1983) bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Robbins, S.P (2006) untuk mengukur disiplin kerja digunakan indikator yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Kemampuan menguasai diri, merupakan kemampuan dalam mengendalikan tingkat emosional yang dimiliki setiap Karyawan.
2. Kemampuan dalam melaksanakan norma-norma, kemampuan dari Karyawan untuk mengikuti norma yang diterapkan organisasi.
3. Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, merupakan keakuratan dan kesempurnaan dari pekerjaan yang dilakukan dapat dibuktikan

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya. Dampak motivasi yang diinginkan pimpinan dari pegawai (bawahan) sangat dipengaruhi penilaian pegawai atas nilai (valensi) yang diharapkan berupa hasil baik langsung maupun hasil sekunder yang dinikmati karena melakukan perilaku yang ditentukan dan kuatnya pengharapan bahwa perilaku tersebut akan benar - benar

merealisasikan hasil pada pelayanan publik tersebut. Disinilah sebenarnya faktor motivasi kerja ikut menentukan terbentuknya kinerja pegawai dalam pelayanan masyarakat yang baik

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Luthans (2005) mengungkapkan hal yang senada yaitu bahwa kinerja merupakan kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Robbins (2006: 260) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu :

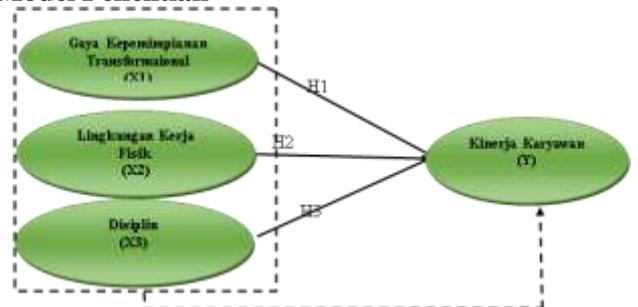
1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas yang selesai pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi

dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja dan merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan/instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

4. Model Penelitian



Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diuji kebenarannya, berdasarkan model penelitian di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H.1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Puruk Cahu
- H.2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Puruk Cahu
- H.3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Puruk Cahu
- H.4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Fisik Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Puruk Cahu

5. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dapat diklasifikasikan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat *eksplanatory* yaitu suatu penelitian yang menyoroti antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan yang berbentuk kausalitas (pengaruh) yang menguji pengaruh (determinan) satu atau lebih variabel independen terhadap satu atau lebih variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Untuk itu sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan Kantor PDAM Puruk Cahu sebanyak 35 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah teknik sampel jenuh.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda, dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini dimana variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional), X_2 (Lingkungan Kerja Fisik), X_3 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan program SPSS Versi 21.00

6. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden yang dipilih sebagai responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu yang berjumlah 35 orang. Dari jumlah kuesioner sebanyak 35 kuesioner

yang diolah data valid dan reliabel adalah 35 kuesioner.

Berdasarkan hasil uji validitas sesuai output SPSS Versi 21.0 diketahui bahwa hasil item variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) keseluruhan hasil seluruh item dari variabel memiliki nilai $r > 0,3$. Hal itu karena dilakukan pengujian Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) hanya dilakukan satu kali. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan instrumen memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ yaitu karakteristik Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,897, karakteristik Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,897, karakteristik Disiplin (X_3) sebesar 0,896 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,838

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan signifikansi 95% ($\alpha=0,05$). Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 5.55 berikut

Tabel 5.55 Hasil uji t hitung

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.116	4.825		1.682	.010
	Kepemimpinan Transformasional	.047	.081	.056	1.976	.037
	Lingkungan Fisik Kerja	.303	.091	.487	3.349	.002
	Disiplin Kerja	.375	.128	.411	2.921	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi t untuk variabel independen yaitu:

- Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) nilai t hitung

sebesar 1,976 sedangkan t tabel sebesar 1.68957 dengan signifikansi sebesar 0,037. Karena nilai t hitung $> t$ table ($1,976 > 1.68957$) atau sig t $< 5\%$ ($0,037 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima,

- artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu.
- b. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) nilai t hitung sebesar 3,349 sedangkan t tabel sebesar 1.68957 dengan signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai t hitung > t table ($3,349 > 1.68957$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,002 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu.
 - c. Variabel Disiplin Kerja (X_3) nilai t hitung sebesar 2,921 sedangkan t tabel sebesar 1.68957 dengan signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai t hitung > t table ($2,921 > 1.68957$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,006 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu.

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. Pengaruh dominan dan nilai koefisien regresi yang paling besar adalah variabel Disiplin Kerja (X_3) yang dapat dilihat dari koefisien regresi sebesar 0,375.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel bebas Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. Pengujian ini dilakukan dengan uji F, dengan tingkat signifikansi sebesar 95% ($\alpha=0,05$). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 5.56 berikut.

Tabel 5.56 Hasil uji F hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	321.198	3	107.066	28.811	.000 ^b
	Residual	115.202	31	3.716		
	Total	436.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan_Transformasioanal, Lingkungan_Kerja_Fisik
 Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi F ($0,000 < \text{signifikansi } \alpha$ ($0,05$), yaitu ($0,000 < 0,05$) atau dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan nilai F tabel sebesar 31. Dimana dari hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung > F tabel ($28.8111 > 2.91$). Berdasarkan perhitungan tersebut maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa semua variabel independen yang terdiri

Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2006:83). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.57 berikut.

Tabel 5.57 Nilai koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.858 ^a	.736	.710	1.928	.736	28.811	3	31	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Kepemimpinan_Transformasioanal, Lingkungan_Kerja_Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data, SPSS 21.00, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program SPSS 21.00 pada Tabel 5.57 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,736. Hal ini berarti 73,6% Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3), sedangkan sisanya yaitu 26,4% Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Keterbatasan Penelitian

Peneliti mengakui secara pribadi bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Adanya keterbatasan peneliti dalam menambah variabel penelitian selain variabel Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan untuk diteliti pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. Seperti loyalitas kerja, stress kerja, pengembangan organisasi, produktivitas organisasi, produktivitas karyawan, dan sebagainya untuk penelitian selanjutnya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu yang hanya mempunyai sedikit karyawan, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lain.

8. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif secara parsial Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada

Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu sebesar 5,6%

2. Terdapat pengaruh yang positif secara parsial Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu sebesar 48,7%
3. Terdapat pengaruh yang positif secara parsial Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu sebesar 41,1%
4. Terdapat pengaruh yang positif secara simultan Kepemimpinan Transformasional (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Disiplin (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu sebesar 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini

Daftar Pustaka

- A. Dale, Timpe. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: Gramedia.
- Abdillah, W. dan Jogiyanto, H. M.,2009. *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM, Yogyakarta
- Abdullah, Thamrin dan Francis Tantri.2012. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Agung, Harsiwi. 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ahyari, A. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Jakarta: BPFE
- Aksara Hanif Al Fatta. 2001. *Analisis dan Perancangan Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta

- Alex S. Nitisemito, 1996. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Graha Indonesia
- Alex S. Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Graha Indonesia
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Aprih Santoso dan Sri Widowati, 2011, *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian, Jurnal Dinamika Sosial Budaya, No. 2, FE-USM*
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- B.N Marbun.2003. *Kamus Manajemen*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Basu Swastha Dharmmesta, T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen Pemasaran, Analisa perilaku konsumen*. Edisi pertama cetakan ketiga.BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta
- Cavazotte, F., Moreno, V., Hickmann, M. 2012. *Effects of leader intelligence, personality and emotional intelligence on transformational leadership and managerial performance, The Leadership Quarterly, Vol 23, pp. 443-455*.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom,1985 *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Edisi 7, Erlangga, Jakarta
- Eka Idham Iip K Lewa, Subowo, 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Pertamina (Persero) Daerah Operasi HuluJawa Bagian Barat, Cirebon. ISSN : 1410 –9018*
- Fandy Tjiptono. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi
- Gendro, Wiyono. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L et al 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Processes), Twelfth Edition, McGrow Hill*.
- Gouzali Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Hapsari. 1998. *Hubungan Orientasi Nilai Hidup dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Negeri*. Tesis Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Hasibuan. S. P.Malayu. 1994. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : CV. Haji Magum
- Hasibuan. S. P.Malayu. 2006. *Manajemen Perbankan*. Jakarta : CV. Haji Magum
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. *Disiplin Kerja. Buletin Psikologi, Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996*
- Henry Simamora. 1995. *MSDM*. Yogyakarta: Bagian Penerbit. Sekolah Tinggi
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : UPP-AMP YKPN
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Miftah Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*, Devisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada, Kakarta.
- Milton F. Usry; Hammer; Carter. (1999). *Edisi 10. Cost Accounting : Planning and Control. Ohio : South Western Publishing co*
- Nitisemito, A.S. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Kinerja Manajemn Sumberd Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta
- Prawirohardjo, Sarwono, 2005. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Graha Indonesia
- Raharjani, Jeni. 2005. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pemilihan Pasar Swalayan Sebagai Tempat Berbelanja (Studi Kasus Pada Pasar Swalayan di Kawasan Seputar Simpang Lima Semarang). Dalam Jurnal Studi Manajemen &Organisasi, Vol. 2, No. 1 Hal 1-15*.

- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2010. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, Stephen. P. 2009. *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Sariandja, Marihot T.E, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi
- Schuler, Randal S & Susan E. Jackson. 2009. *Strategic Theory Research*. Oxlord Blacwell
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*, New York-USA: John Wiley and Sons, In
- Siagian, Sondang P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sukmawati, Ferina. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.2 No. 3Hal: 175-194*.
- Triningsih. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMP Negeri di Semarang Tahun Ajaran 2005/2006*. Tesis. Universitas Negeri Semarang
- Veithzal Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada.
- Veithzal Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja GrafindoPersada
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemn Sumberd Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wutun, R.P. 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.