

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina

Ali Sahputra

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu,
alidlmnt@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Leadership, Work Discipline, Work Ethic And Work Environment on Employee Performance In the Company's Common Area Drinking Water (PUDAM) Tirta Development. This type of research is Associative Research. Data collection in this Research was conducted through a survey approach with descriptive research type is quantitative with the spread questionnaires to 70 respondents, while the population used in this research is Employees of the Company Common Area Drinking Water (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. The technique of data collection is done by interview, questionnaire and documentation study. The data analysis tool used in this study using SPSS (Statistical Product Software Solution). Data analysis in this research is descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using the test of significant partial test (t test), testing significant simultaneous (test F), and test the coefficient of determination (R²). The results of this study indicate that the partial test (t test) note that the Variable Kepemimpinan berpengaruh positive and significantly to the Performance of Employees. Variable Disciplined Work affects positively and significantly on the Performance of Employees. Variable Work Ethic affects positively and significantly on the Performance of Employees. Then Work Environment Variables have a positive and significantly to the Performance of Employees In the Company Common Area Drinking Water (PUDAM) Tirta Development. On testing simultaneously (F test) note that Leadership, Work Discipline, Work Ethic and Environment Kerja berpengaruh positive and significantly to the Performance of Employees In the Company Common Area Drinking Water (PUDAM) Tirta Development. Through testing the coefficient of determination (R Square) amounted to 0.523 mean: 52.3% and factors of Employee Performance In the Company of the Common Area Drinking Water (PUDAM) Tirta Development can be explained by the Leadership, Work Discipline, The Work ethic and the Work Environment. While the remaining 47.7% of it can be explained by other factors not examined in this study.

Keywords: Leadership, Work Discipline, Work Ethic, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peran utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi dalam berbagai kegiatan pengelolaan organisasi. Tuntutan kebutuhan organisasi yang sangat tinggi menuntut daya tahan organisasi dalam menjembatani berbagai persoalan baik internal maupun external. Kita perlu menggali potensi yang ada agar dapat bersaing dalam memperoleh pekerjaan. Karena organisasi juga akan lebih membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karena dengan memiliki sumber daya manusia yang potensial maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Selain itu organisasi juga tidak akan merasa rugi apabila telah memiliki sumber daya manusia yang potensial. Oleh sebab itu, organisasi menghadapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.”

“Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik. Kinerja organisasi dengan kinerja sumber daya manusia atau pegawai/individu terdapat kesesuaian. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, demikian pula sebaliknya. Rivai & Sagala, (2009:604) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Oleh sebab itu, pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di Indonesia yang tidak terlepas dari perubahan global. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta senidan budaya, untuk itu perlu penyiapan kepemimpinan yang berkualitas sehingga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan. Perubahan Para ilmuwan yang menekuni masalah-masalah kepemimpinan telah melakukan banyak penelitian tentang berbagai segi kepemimpinan. Berbagai hasil penelitian itu telah memungkinkan masyarakat moderen memiliki berbagai acuan ilmiah yang secara teoritikal memberikan gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan efektif dalam kehidupan organisasional dibidang kenegaraan, keniagaan, politik, keagamaan dan sosial.

Ketahanan organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan yang sangat penting dalam membangun sebuah bisnis terutama start up bisnis adalah peran seorang pemimpin yang mampu membawa bisnis mencapai visi dan misi yang ditetapkan (Sugianto, 2017). Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada cara kepemimpinan seseorang yang mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Namun kenyataannya masih banyak pemimpin yang tidak menghargai kinerja pegawainya serta tidak memberikan kesempatan pegawai dalam memberikan kritik dan masukan terhadap kepemimpinannya, artinya kebebasan berpendapat para pegawai belum terwujud sepenuhnya

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin juga berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Sedangkan Disiplin Kerja sendiri merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan tidak disadari oleh pelakunya. Dalam pandangan paling modern mengenai Disiplin Kerja, dikatakan bahwa Disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia Sutrisno (2012:87)disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Tetapi kenyataan yang sebenarnya masih banyak pegawai yang tidak sadar akan pentingnya disiplin kerja diterapkan seperti banyaknya pegawai yang terlambat dan tidak hadir sehingga tujuan dari perusahaan tidak tercapai secara maksimal karena kurangnya kesadaran pegawai untuk menerapkan kedisiplinan dalam berkerja.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8). Fenomena yang ditemukan tentang etos kerja yaitu masih kurangnya tanggungjawab seorang pegawai yang tidak dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Wahyudi (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mempengaruhi produktifitas kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. "Fenomena mengenai lingkungan kerja adalah ruangan kerja masih cukup kecil.

LANDASAN TEORI

Penelitian Terdahulu

Penelitian Nurhadi (2018), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Peneliti menggunakan sederhana Teknik pengambilan sampel acak menggunakan bantuan rumus Slovin. Dengan populasi 123 orang dan tingkat kesalahan (e) 10%, sampel (n) penelitian ini adalah 55 orang. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda menggunakan SPSS v.22 perangkat lunak. Dari penelitian ini, Reseacher mendapat hasil bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,768$ dengan signifikansi 0,446. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,446 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (0,768) < t_{tabel} (2,668)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian dengan SPSS v.22 untuk variabel Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,821$ dengan signifikansi 0,000. Nilai t_{tabel} untuk model regresi diatas adalah 2,668. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,821) > t_{tabel} (2,668)$. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji simultan dari tabel di atas ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7,838. Dan pada uji F di atas di dapatkan taraf signifikansi 0,00, karna nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0.05 maka model regresi dapat di gunakan untuk memprediksi pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai atau dapat dikatakan bahwa variabel berpengaruh kepemimpinan, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian Hardiansyah, (2017), dengan judul "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Jenis

penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan populasi seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang yang berjumlah 86 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,256; $p=0,000$; dan ΔR^2 sebesar 4,1%. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,210 dan $p=0,004$, dan ΔR^2 sebesar 2,7%. Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan $p=0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan $p=0,009$; ΔR^2 sebesar 6,2%.

Penelitian Agustin, (2019), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Talita Group Kejapanan Pasuruan”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), dan penempatan kerja (X_3) secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Talita Group di Kejapanan Pasuruan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan, Disiplin, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Talita Group di Kejapanan Pasuruan serta untuk mengetahui dari ketiga variabel tersebut yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Talita Group di Kejapanan Pasuruan. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan CV. Talita Group dengan total 50 orang karyawan. Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebar. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuesioner yang disebar dan mengelolanya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, sedangkan uji hipotesis yang digunakan adalah uji F, uji t, dan uji dominan. Hasil pengujian diperoleh bahwa Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2), Penempatan Kerja (X_3) memiliki efek simultan terhadap kinerja karyawan dengan sig F 0,00 dan kurang dari 0,05, dan memiliki efek parsial terhadap kinerja setiap karyawan. Variabel Kepemimpinan dengan t sig 0,05, Variabel Disiplin dengan t sig 0,000, Variabel Penempatan Kerja dengan t sig 0,042 dan kurang dari 0,05. Sementara hasil dominan tes berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta (β) masing-masing variabel Kepemimpinan (0,358), Disiplin (0,690), dan Penempatan Kerja (0,241). Maka variabel Disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Talita Group Pasuruan.

Penelitian Megawati (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji pengaruh dari etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Penentuan sampel dalam studi ini menggunakan metode sensus atau menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (ujif) dan uji parsial (uji-t). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa. Penelitian ini menyarankan agar karyawan mampu lebih mengupayakan bagaimana pimpinan atau atasan dapat penerapan pemberian semangat agar etos kerja karyawan meningkat dan lingkungan kerja yang baik yang lebih sesuai dengan kondisi yang ada sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja. Bagi para karyawan hendaknya senantiasa meningkatkan produktivitas untuk pencapaian yang hendak dicapai untuk kepentingan perusahaan dan masyarakat pada umumnya sebagai pelayan masyarakat.

Penelitian Wijaya, (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr. GL. Tobing Deli Serdang Sumatera Utara”. Penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (t), simultan (F), koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_0 ditolak. Berdasarkan hasil pengujian nilai menunjukkan Fhitung lebih besar dari Ftabel, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap nilai pegawai. Nilai R-Square variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai (Y), dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan Rivai (2004:2) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Menurut Nixon (Salusu, 2015: 113) melihat kepemimpinan sebagai suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa dan visi itu memberi inspirasi bagi pemimpin agar ia mampu meneruskan inspirasi itu kepada orang lain. Sedangkan menurut Schuller (Htten dan Hatten, 1998:113) kepemimpinan sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi anda dan sesudah itu menetapkan tujuan-tujuan anda.

Disiplin Kerja

Rivai & Sagala (2009:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Sutrisno (2012:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi.

Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang,

motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

Sedangkan menurut Siregar (2000) Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, beberapa indikasi lingkungan kerja yaitu: tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan pencahayaan dan kebersihan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Nitisemito (2014:47) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai: "Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Menurut Sedarmayanti (2012:57) definisi lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja Karyawan

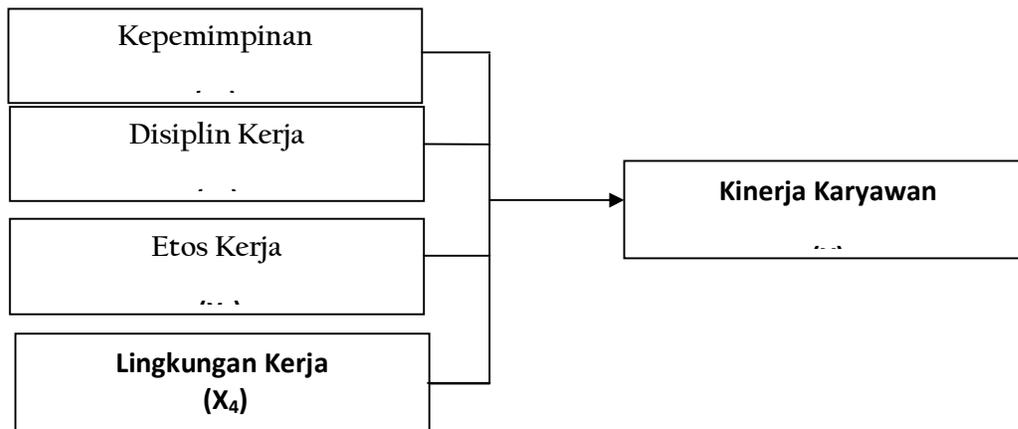
Menurut Saragih & Simarmata (2018) kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu seperti kesediaan atau ketrampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan. Menurut Mangkunegara (2013:50) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Faustyna, 2014).

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti Notoatmodjo, (2012:39). Hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Berikut kerangka konseptual pada penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut : H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina.

H2 : Disiplin Kerjaberpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina.

H3 : Etos Kerjapositif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina.

H4 : Lingkungan Kerjapositif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina.

H5 : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Binayang beralamat di Jalan. W. R. Supratman No. 16, Rantau Utara, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara.Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Rantau Prapat yaitu sebanyak 70 orang. Sehingga penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi sebanyak 70 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

MenurutSitumorang dan Lufti (2014:53) mengemukakan analisis regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel independen yaitu Kepemimpinan(X₁),Disiplin Kerja(X₂),Etos Kerja(X₃) dan Lingkungan

Kerja(X_4) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini, digunakan program *software SPSS*. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.968	2.225		2.682	.009
	Kepemimpinan	.399	.145	.292	2.755	.008
	Disiplin Kerja	.970	.249	.991	3.901	.000
	Etos Kerja	.806	.194	1.082	4.156	.000
	Lingkungan Kerja	.367	.114	.326	3.227	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 5,968 + 0,399X_1 + 0,970X_2 + 0,806 X_3 + 0,367 X_4 + e$$

Keterangan :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5.968 artinya jika Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja nilainya adalah 0 maka Kinerja Karyawan nilainya 5.968
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan (b_1) bernilai positif yaitu 0,399 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan Kepemimpinan sebesar 0,399 maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,399 dengan asumsi variabel independen lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (b_2) bernilai positif yaitu 0,970 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan Disiplin Kerja sebesar 0,970 maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,970 dengan asumsi variabel independen lain tetap.
4. Nilai koefisien regresi Etos Kerja (b_3) bernilai positif yaitu 0,806 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan Etos Kerja sebesar 0,806 maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,806 dengan asumsi variabel independen lain tetap.
5. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (b_4) bernilai positif yaitu 0,367 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 0,367 maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,367 dengan asumsi variabel independen lain tetap.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel bebas Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Etos Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Hasil pengolahan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.523	.494	1.793

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil penelitian, 2022

$R = 0,724$ berarti hubungan variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72,4%. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.968	2.225		2.682	.009
Kepemimpinan	.399	.145	.292	2.755	.008
Disiplin Kerja	.970	.249	.991	3.901	.000
Etos Kerja	.806	.194	1.082	4.156	.000
Lingkungan Kerja	.367	.114	.326	3.227	.002

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,755, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3,901, Etos Kerja (X_3) sebesar 4,156 dan Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 3,227 dengan nilai signifikan untuk masing-masing variabel independen (X_1) (0,008), (X_2) (0,000), (X_3) (0,000) dan (X_4) (0,002), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 65$ sebesar 1,997. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni (X_1) (2,755 > 1,997), (X_2) (3,901 > 1,997), (X_3) (4,156 > 1,997), dan (X_4) (3,227 > 1,997) dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Etos Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Etos Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja

(X_4), secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Mencari nilai F_{hitung} dengan menggunakan Tabel4 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan(Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.653	4	57.413	17.852	.000 ^b
	Residual	209.047	65	3.216		
	Total	438.700	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 17,852 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 65$ sebesar 2,513. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} ($17,852 > F_{tabel}(2,513)$) maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel, Kepemimpinan(X_1), Disiplin Kerja(X_2), Etos Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2.755, dengan nilai signifikan (0,008), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 65$ sebesar 1,997. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni ($2.755 > 1,997$) dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu pada $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Sugianto (2017) bahwa ketahanan organisasi sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan yang sangat penting dalam membangun sebuah bisnis terutama *start up* bisnis adalah peran seorang pemimpin yang mampu membawa bisnis mencapai visi dan misi yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan semua kegiatan organisasi untuk mencapai misi dan tujuannya sangat tergantung kepada cara kepemimpinan seseorang yang mempunyai peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Penelitian Wijaya, (2020) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja

dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr.GL.Tobing Deli Serdang Sumatera Utara". Berdasarkan hasil pengujian secara persial pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan thitung lebih besar dari ttabel. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_0 ditolak. Berdasarkan hasil pengujian nilai menunjukkan Fhitung lebih besar dari Ftabel, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap nilai pegawai. Nilai R-Square variabel Y (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai (Y), dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk Disiplin Kerja (X_2) sebesar 3.901 dengan nilai signifikan (0,000), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 65$ sebesar 1,997. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni (3.901 > 1,997), dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu pada $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012:87) Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi yang ada dalam diri pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi. Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin juga berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan yang bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Sedangkan disiplin kerja sendiri merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan tidak disadari oleh pelakunya. Dalam pandangan paling modern mengenai disiplin kerja, dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya salah satunya adalah penelitian yang dilakukan Penelitian Agustin, (2019), dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Talita Group Kejawanan Pasuruan". Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini diperoleh bahwa Kepemimpinan (X_1), Disiplin (X_2), Penempatan Kerja (X_3) memiliki efek simultan terhadap kinerja karyawan dengan sig F 0,00 dan kurang dari 0,05, dan memiliki efek parsial terhadap kinerja setiap karyawan. Variabel Kepemimpinan dengan t sig 0,05, Variabel Disiplin dengan t sig 0,000, Variabel Penempatan Kerja dengan t sig 0,042 dan kurang dari 0,05. Sementara hasil dominan tes berdasarkan nilai Standardized Coefficients Beta (β) masing-masing variabel Kepemimpinan (0,358), Disiplin (0,690), dan Penempatan Kerja (0,241). Maka variabel Disiplin berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Talita Group Pasuruan.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk Etos Kerja (X_3) sebesar 4.156 dengan nilai signifikan (0,000), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 65$ sebesar 1,997. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni (4.156 > 1,997), dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja (X_3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu pada $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Khasanah (2004) bahwa Etos kerja yang tinggi seyogyanya dimiliki setiap pegawai atau pemimpin di suatu lembaga, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah, (2017), dengan judul "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,256; $p=0,000$; dan ΔR^2 sebesar 4,1%. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,210 dan $p=0,004$, dan ΔR^2 sebesar 2,7%. Etos kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan $p=0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan $p=0,009$; ΔR^2 sebesar 6,2%.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 3.227 dengan nilai signifikan (0,002), Sedangkan untuk nilai t_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 65$ sebesar 1,997. Berdasarkan kriteria bahwa jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni (3.227 > 1,997), dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu pada $\alpha = 5\%$.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Wahyudi (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktifitas kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan produktifitas kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2020) dengan judul penelitian "Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa". Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa. Penelitian ini menyarankan agar karyawan mampu lebih mengupayakan bagaimana pimpinan atau atasan

dapat penerapan pemberian semangat agar etos kerja karyawan meningkat dan lingkungan kerja yang baik yang lebih sesuai dengan kondisi yang ada sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hasil uji F sebesar 20,345 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 4$ dan $df_2 = (n-k-1) = 65$ sebesar 2,513. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} (17,852) > F_{tabel} (2,513) maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Etos Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu.

Hasil penelitian ini mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Rivai & Sagala, (2009:604) menyebutkan bahwa kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang ditopang oleh kinerja sumber daya manusia yang baik. Kinerja organisasi dengan kinerja sumber daya manusia atau pegawai/individu terdapat. kesesuaian. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja organisasi, demikian pula sebaliknya.

Oleh sebab itu, pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara parsial Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.755 > t_{tabel} , 997.
2. Secara parsial Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.901 > t_{tabel} , 997.
3. Secara parsial Etos Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.156 > t_{tabel} , 997.
4. Secara parsial Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.227 > t_{tabel} , 997.
5. Secara simultan Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Etos Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatu dengan nilai F_{hitung} sebesar F_{hitung} (17,852) > F_{tabel} (2,513).

Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatudiharapkan dapat lebih meningkatkan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Etos Kerja para karyawan dengan menciptakan Lingkungan Kerja yang nyaman agar kinerja karyawan semakin optimal dan pencapaian tujuan perusahaan tercapai dengan baik.
2. Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Labuhanbatudiharapkan dapat meningkatkan Kinerja Karyawandengan optimal agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda seperti menambah variabel Profesionalisme dalam menjawab kesenjangan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex.S.Nitisemito,2014,ManajemenPersonaliala.EdisiRevisi,Penerbit GhaliaIndonesia.
Bambang Wahyudi, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita, Bandung.
Danang Sugianto. 2017. Alfamart: Industri Ritel Sedang Menghadapi Tantangan Berat [Online]. <<https://finance.detik.com/bursa-danvalas/d-3706017/alfamart-industri-ritel-sedang-menghadapi-tantangan-berat>>[20 Januari 2022]
Khasanah, Uswatun, (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi. Yogyakarta: HarapanUtama.
Mangkunegara, AA. 2013.Evaluasi Kinerja SDM. RefikaAditema.Bandung.
Notoatmodjo . 2012. Metode Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta
Rivai,Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo.
Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
Salusu, J, (2015). Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit, Jakarta: PT Grasindo.
Schuler, Randall S. Dan Susan E. Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21. (Terjemahan: Nurdin Sobary dan Dwi Kartini Yahya), Erlangga, Jakarta.
Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : Refika Aditama.
Situmorang dan Lufti, 2014. Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis, USU Press, Medan.
Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
Ade Resta Yunita , & Romat Saragih . (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat. | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, 45-50.
Agustin, Dini Dwi (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Talita Group Kejawanan Pasuruan.
Faustyna. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharam Deli Medan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 14, No. 1, April 2014, Hal 49-63.
Hardiansyah, Rian Oztary (2017). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 71-80.
- Hatten, K. J. and Hatten, M. L. "Strategic Groups, Asymmetrical Mobility Barriers, and Contestability," *Strategic Management Journal*. United States of America: Elsevier Inc, 1998.
- Megawati,Ampauleng (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. *Jurnal Mirai Management*.Vol.5.Hal 231-242
- Nurhadi (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar.
- Siregar, S. V., Amarullah, F., Wibowo, A., & Anggraita, V. (2020). Audit tenure, Auditor Rotation, and Audit Quality: The Case of Indonesia. *Asian Journal of Business and Accounting*, 5(1), 55-74.
- Wijaya, Andika (2020). Pengaruh Kepemimpinan,Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr.GL.Tobing Deli Serdang Sumatera Utara.