

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada Program Studi Manajemen



Oleh :

ARDI SHINA TOYA SAHARA

NPM : 19.1.02.02.0294

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi Oleh :

ARDI SHINA TOYA SAHARA

NPM : 19.1.02.02.0294

Judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN KEDIRI

Telah Disetujui Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 26 Juni 2023

Pembimbing I



Restin Meilina, M.M.

NIDN. 0721058605

Pembimbing II



Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M.

NIDN. 0718118401

LEMBAR PENGESAHAN

ARDI SHINA TOYA SAHARA

NPM : 19.1.02.02.0294

Judul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN KEDIRI

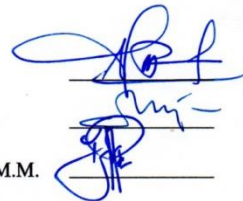
Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 17 Juli 2023

Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Restin Meilina, M.M.
2. Penguji I : Edy Djoko, S.E., M.Pd., M.M.
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M.



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Subagyo, M.M.

NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : ARDI SHINA TOYA SAHARA
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl lahir : Kediri/19 Juni 2001
NPM : 19.1.02.02.0294
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 11 Juli 2023

Yang Menyatakan




ARDI SHINA TOYA SAHARA

NPM : 19.1.02.02.0294

MOTTO

Be yourself who can inspire others to achieve success in the future

(Jadilah diri sendiri yang dapat menginspirasi orang lain untuk meraih kesuksesan dimasa yang akan datang)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Tuhan Yang Maha Esa, karena karunia dan rahmat-Nya skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Bapak, Ibu dan keluarga atas dukungan moral dan materi serta do'a agar mencapai kesuksesan.

Semua teman-teman yang telah mendukung dalam proses penyelesaian skripsi ini

Semua mahasiswa dan mahasiswi UN PGRI Kediri

ABSTRAK

ARDI SHINA TOYA SAHARA : Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP KEDIRI, 2023

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan kinerja karyawan

Penelitian yang dilaksanakan di latar belakang pada kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum yang perlu adanya peningkatan. Disiplin Kerja yang sudah terbentuk dengan sesuai, perlu adanya peningkatan guna meningkatkan dari kinerja karyawan untuk memajukan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. (2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. (3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. (4) Mengetahui adakah Pengaruh signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah menggunakan kolerasi dengan dihubungkan dengan pengambilan sampel pada objek penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah sebanyak 40 orang karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan ngisian angket yang disebarkan kepada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Berdasarkan Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan masukkan untuk PDAM Kabupaten Kediri untuk peningkatan dan kemajuan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN KEDIRI” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., Selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo, M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Restin Meilina, M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M., Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen pengajar dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

6. Seluruh karyawan dan Staff Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri atas bantuan dalam proses penelitian.

7. Dukungan dari keluarga dan teman-teman kelas f selama penelitian ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 11 Juli 2023



ARDI SHINA TOYA SAHARA

NPM : 19.1.02.02.0294

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8

BAB II KAJIAN TEORI DAN PEMBAHASAN

A . Kajian Teori	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
a. Definisi Kinerja	9
b. Penilaian Kinerja	10
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
d. Tujuan evaluasi Kinerja	12
e. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	13
f. Indikator Kinerja	15
2. Disiplin Kerja	16
a. Definisi Disiplin Kerja	16
b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
c. Indikator Disiplin Kerja	18
3. Gaya Kepemimpinan	18
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	18
b . Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	19
c. Indikator Gaya Kepemimpinan	21
4. Lingkungan Kerja	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
b. Tujuan Lingkungan Kerja	23
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi	23
d. Jenis –Jenis Lingkunga Kerja.....	25
e. Indikator Lingkungan Kerja	26

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berpikir	32
1. Hubungan disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y)	32
2. Hubungan gaya kepemimpinan (X2) dengan kinerja karyawan (Y)	32
3. Hubungan Lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y)	32
4. Hubungan Disiplin Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	33
D. Kerangka Konseptual	34
E. Hipotesis	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	36
1. Identifikasi Variabel Penelitian	36
2. Definisi Operasional Variabel	37
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	40
1. Pendekatan Penelitian	40
2. Teknik Penelitian	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
1. Tempat Penelitian	41
2. Waktu Penelitian	41

D. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	42
E. Instrumen Penelitian	43
1. Pengembangan Instrumen	43
2. Uji Validitas Dan Reabilitas Instrumen.....	45
a. Uji Validitas	46
b. Uji Reliabilitas.....	47
F. Teknik Pengumpulan Data	48
1. Sumber dan Langkah-langkah Pengumpulan Data	48
a. Sumber data	48
b. Langkah-langkah pengumpulan data	48
G. Teknik Analisis Data	50
1. Uji Asumsi klasik	50
a. Uji Normalitas	50
b. Uji Multikolinearitas	51
c. Uji Autokorelasi	51
d. Uji Heterokedastisitas	52
e. Analisis Regresi Linier Berganda	52
2. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi	53
3. Pengujian Hipotesis	54
a. Uji t.....	54
b. Uji F.....	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	56
1. Sejarah Singkat Dari Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri	56
2. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri	58
a. Visi	58
b. Misi	59
3. Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri	59
4. Karakteristik Responden	60
a. Jenis Kelamin	61
b. Usia Responden.....	61
c. Pendidikan Responden	62
B. Deskripsi Data Variabel	60
1. Deskripsi Data Variabel Bebas	62
a. Tanggapan Responden tentang Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri	62
b. Tanggapan Responden tentang Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri ...	65

c.	Tanggapan Responden tentang variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.....	69
2.	Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.....	71
C.	Teknik Analisis Data	75
1.	Uji Asumsi Klasik	75
a.	Uji Normalitas	75
b.	Uji Autokorelasi	76
c.	Uji Multikolinearitas	77
d.	Hasil Uji Heterokedstisitas	78
2.	Regresi Linear Berganda	78
3.	Koefisien Determinasi	79
D.	Uji Hipotesis	80
1.	Uji Signifikan Parsial (uji- t).....	80
2.	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	81
E.	Pembahasan	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	87
B.	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		93
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.2	Sampel Karyawan	43
Tabel 3.3	Kisi - kisi Kuesioner	44
Tabel 3.4	Skala Likert	45
Tabel 3.5	Uji Validitas	46
Tabel 3.6	Uji Reabilitas	47
Tabel 3.7	Pengambilan keputusan terdapat tidaknya autokorelasi	51
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden Karyawan PDAM Kabupaten Kediri	61
Tabel 4.2	Usia Responden Karyawan PDAM Kabupaten Kediri	61
Tabel 4.3	Tingkat Pendidikan Responden Karyawan PDAM Kabupaten Kediri	62
Tabel 4.4	Deskripsi Jawaban Responden perihal Disiplin Kerja	63
Tabel 4.5	Deskripsi Jawaban Responden Perihal Gaya Kepemimpinan	65
Tabel 4.6	Deskripsi Jawaban Responden Perihal Lingkungan Kerja	69
Tabel 4.7	Deskripsi Jawaban Responden Perihal Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.8	Uji Autokorelasi	76
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.11	Hasil Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.12	Hasil Uji t	80
Tabel 4.13	Hasil Uji F	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	60
Gambar 4.2 Uji Normalitas	75
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi
Lampiran 3	Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas
Lampiran 4	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Uji t dan Uji F
Lampiran 7	Surat Permohonan Ijin Penelitian
Lampiran 8	Surat Balasan Ijin Penelitian
Lampiran 9	Surat Keterangan Selesai Penelitian
Lampiran 10	Surat Berita Acara Kemajuan Pembimbingan
Lampiran 11	Lembar Revisi Ketua Penguji
Lampiran 12	Lembar Revisi Penguji I
Lampiran 13	Lembar Revisi Penguji II

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Air merupakan kebutuhan dasar guna keberlangsungan hidup makhluk hidup baik manusia, hewan, dan tumbuhan. Air bermanfaat sebagai kebutuhan *primer* seperti bahan penunjang untuk memasak, mandi, menyiram tanaman hingga kebutuhan dalam proses pengolahan dalam sebuah industri. Selain sebagai kebutuhan primer air juga bermanfaat dari segi sosial, yang berkaitan erat dengan kualitas air, kejernihan air, dan kesehatan air sehingga dapat dipahami oleh masyarakat dan kesehatan masyarakat terjamin. Organisasi yang bergerak dibidang pengolahan air adalah Perusahaan Daerah Air Minum.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kediri adalah Badan Usaha Milik Daerah yang menjalankan aspek pelayanan jasa air bersih, dengan tujuan untuk menjaga citra perusahaan dan menjaga kepercayaan pengguna terhadap layanan perusahaan. Pemenuhan kebutuhan air bersih pada masyarakat merupakan salah satu usaha Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kediri meningkatkan citra perusahaannya. Upaya Meningkatkan citra kelembagaan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi tujuan Perusahaan Daerah

Air Minum Kabupaten Kediri efektif dalam mencapai visi dan misinya dan efisiensi melalui kinerja karyawan yang maksimal.

Karyawan pada perusahaan memiliki interaksi peran yang sangat penting. Tanpa karyawan sebuah perusahaan tidak bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan adalah inti dari perusahaan, disebabkan karyawan adalah individu yang menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan menjadi baris terdepan dari sebuah perusahaan. Karyawan yang kompeten diperlukan dalam proses operasional perusahaan. Pemberdayaan karyawan secara efektif dan efisien adalah salah satu kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga diperlukan kebijakan atau peraturan guna memotivasi karyawan dalam proses bekerja yang lebih efisien sesuai dengan perencanaan yang telah disusun perusahaan untuk jangka panjang.

Kinerja adalah hasil dari kemampuan kerja seorang karyawan untuk menyelesaikan sebuah tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kemampuan dari seorang karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Peningkatan kualitas kinerja perusahaan dapat diukur melalui peningkatan kualitas kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam memajukan suatu perusahaan dalam periode tertentu yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. (Primawanti Enny, 2020)

Tujuan pengukuran kinerja karyawan adalah mengetahui bagaimana kemampuan karyawan dalam penyelesaian tugas atau kewajiban sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan dan ditemukan atau tidak penyimpangan yang

dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengukur kuantitas dan kualitas kerja, kedisiplinan karyawan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja. Penelitian Handayani (2019) telah membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Langkat.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Sutrisno, 2016). Disiplin kerja dapat diketahui melalui tolak ukur dari dalam diri seorang karyawan, tercermin melalui bagaimana karyawan tersebut mematuhi peraturan dan norma dalam perusahaan. Perilaku atau tindakan dari seorang individu dalam proses modifikasi peraturan perusahaan atau organisasi dapat dijadikan sebuah acuan pada disiplin kerja. Pada perusahaan atau organisasi, meminimalisir waktu yang terbuang sia-sia dalam pengerjaan pekerjaan seperti dapat diimplementasikan melalui disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Hakekat Disiplin Kerja adalah sarana menumbuhkan rasa kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Pembentukan kesadaran karyawan dalam menjalankan tugasnya tidak lepas dari peran pendidikan formal, nonformal, dan pengalaman. Sehingga dengan semakin tinggi disiplin kerja yang didukung oleh tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan mempengaruhi aktivitas dan kinerja di instansi tersebut. Hal ini

sudah dibuktikan oleh penelitian Efrem & Hernawan (2022) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Suharto dan Cahyo, 2013). Gaya Kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi perilaku dan sikap seorang karyawan untuk meningkatkan kesadaran akan kinerja dari tugas yang dibebankan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai kondisi dan situasi yang ada di organisasi atau perusahaan, dapat menimbulkan rasa nyaman dan timbul semangat tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut bisa diimplementasikan pada perusahaan dengan salah satu cara menambah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat penelitian Sitti Wahidah (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan berdampak positif bagi kinerja karyawan. Dengan hal tersebut maka perusahaan harus mendesain lingkungan kerja mendapat atensi dan evaluasi untuk memacu kinerja karyawan untuk mengalami peningkatan.

Menurut Afandi (2018) Lingkungan kerja sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan

memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika tersedia prasarana yang lengkap dan kenyamanan lingkungan kerja, namun sebaliknya jika terdapat prasarana yang tidak memadai dan lingkungan kerja yang kotor. Hal ini diperkuat dengan penelitian Primawanti Enny (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri sebagai salah satu BUMD di kabupaten Kediri yang menyediakan fasilitas layanan air bersih memerlukan karyawan yang berkinerja tinggi, namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada saat Praktik Kerja Lapangan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri pada tanggal 15 September – 15 Oktober peneliti menemukan keterlambatan beberapa karyawan ketika apel pagi yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan, selain itu kondisi lingkungan kerja yang kurang ditunjukkan dengan pencahayaan padahal pencahayaan yang kurang sangat penting bagi kenyamanan karyawan. Masalah-masalah tersebut bisa jadi karena kurang efektifnya pemimpin. Gaya kepemimpinan kepala Perusahaan Daerah Air Minum Kurang dalam melakukan evaluasi atau melibatkan pendapat karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri”**

B. Identifikasi Masalah

Setelah melakukan pengamatan terdapat masalah dari pemaparan pada latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Keterlambatan beberapa karyawan ketika pelaksanaan apel pagi menunjukkan kurangnya disiplin kerja.
2. Kurang efektifnya gaya kepemimpinan ditunjukkan kurangnya evaluasi dan pelibatan pendapat karyawan.
3. Lingkungan kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum kurang sesuai ditunjukkan penerangan ruangan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah serta penelitian lebih fokus, maka peneliti merumuskan batasan masalah sebagai berikut :

1. Variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dibatasi pada disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan dan lingkungan kerja.
2. Karyawan hanya dibatasi pada bagian umum, keuangan dan personalia, SPI, Hubungan langganan .
3. Karyawan Hanya dibatasi pada karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan identifikasi masalah dan dengan batasan masalah, maka dapat disusun perumusan masalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri?
4. Apakah disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan perumusan masalah diatas, peneliti dapat menentukan tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.

4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri.

F. Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan peneliti dapat menambah wawasan atau pengetahuan tentang penerapan teori – teori yang telah diperoleh pada saat perkuliahan ke organisasi.
- b. Sebagai pengembangan literasi sebagai kajian disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.
- c. Menambah pengetahuan dan informasi rujukan atau kajian penelitian untuk pembaca khususnya mahasiswa jurusan manajemen yang akan meneliti masalah yang sama.

2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi saran kepada perusahaan atau manajemen Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri meningkatkan pengelolaan yang berfokus pada bidang Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). . R. Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Publishing., Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Cahyo, S. dan. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*, 1(1), 13–30.
- Efrem, J., & Hernawan, E. (2022). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Disiplin Kerja , Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing*. 2(2).
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kinerja*. Alfabet.
- Fatimah, F. nur'aini dwi. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Quadrant.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi ((7th ed.))*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, L. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Langkat*. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bumi.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Meilina, R. (2019). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan* 5(1), 46–56.
- Primawanti Enny. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 97–105.
- Rismawati, & M. (2018). *Evaluasi Kinerja*. Celebes Media Perkasa.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen*. Grasindo.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sitti Wahidah. (2018). *Analisis Pengarug Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten BANTAENG*. 3(1).

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). Kencana Prenada Media Grup.
- Wiratna Sujarweni, V. (2021). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipaham*. Pustaka Barus Press.
- Wirawan.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada.