**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN SERANG**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi   
Tugas Akhir Kuliah dan salah satu syarat kelulusan penyelesaian studi Pada Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

****

Oleh :  
THIPAL HALIMATUSSADIYAH  
11012100245

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PROGRAM : SARJANA (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

**UNIVERSITAS BINA BANGSA**

**SERANG  
2025**

# HALAMAN JUDUL

# KATA PENGANTAR

# DAFTAR ISI

# DAFTAR TABEL

# DAFTAR GAMBAR

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. (Encep Saefullah & Hadi Kurniawanto, 2021)

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari pegawai yang mengerjakannya dengan baik dan dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui pendisiplinan pegawai karena hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sehingga kedisiplinan pegawai sangat berperanan penting bagi proses usaha atau organisasi dalam kemajuan organisasi yang hendak dicapai.

Hasibuan dalam (Primadhani & Pitoyo, 2024) menyatakan “Disiplin kerja adalah keterampilan atau keahlian kerja seseorang secara sistematis, bersungguh-sungguh secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan”. Disiplin kerja perlu diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan terhadap setiap karyawannya karena dengan diterapkannya disiplin kerja maka setiap karyawan memiliki rasa tanggungjawab kepada diri sendiri maupun kepada perusahaan sehingga jika individu atau karyawan di dalam Instansi disiplin maka tujuan dari terciptanya Instansi dapat berjalan sesuai dengantujuan yang di harapan. Terdapat sejumlah faktor yang bisa mengakibatkan timbulnya suatu imbas pengaruh kepada keberhasilan maupun perusahaan yaitu, faktor kepemimpinan, pengawasan dan lingkungan kerja.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Serang adalah badan usaha milik daerah yang bergerak dalam penyediaan layanan air bersih bagi masyarakat Kota Serang. PDAM Kota Serang dikelola oleh Perumda Tirta Madani, Dalam menjalankan tugasnya, PDAM Kota Serang berfokus pada peningkatan cakupan pelayanan air bersih dengan membangun jaringan distribusi ke wilayah-wilayah yang belum terlayani serta menjalin kerja sama dengan pihak-pihak terkait, termasuk PDAM di kabupaten sekitar. PDAM juga berupaya mengatasi berbagai masalah air yang dihadapi masyarakat dengan inovasi dan semangat baru dari manajemen yang ada

Kota Serang, ibu kota Provinsi Banten, menghadapi tantangan serius dalam penyediaan air bersih bagi warganya. Meskipun Perumdam Tirta Madani telah beroperasi, cakupan layanan air bersih masih terbatas. Hingga saat ini, hanya sekitar 18.500 jiwa dari total 687.881 jiwa penduduk Kota Serang yang terlayani air bersih melalui jaringan perpipaan Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun Perumdam Tirta Madani telah beroperasi, masih banyak wilayah yang belum terjangkau jaringan pipanisasi, dan kualitas layanan air bersih belum memenuhi harapan masyaraka

Untuk memastikan pelayanan yang optimal, PDAM sangat bergantung pada kinerja dan disiplin kerja pegawainya. Namun, dalam praktiknya, masih sering ditemukan berbagai permasalahan terkait disiplin kerja, seperti tingkat kehadiran yang kurang optimal, keterlambatan masuk kerja, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan dan prosedur Perusahaan.

Dari tingkat kedisiplinan dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Hari Kerja | Jumlah Tidak Hadir | Presentase Absensi(%) |
| 1 | November | 240 | 25 | 905 | 15,8% |
| 2 | Desember | 240 | 23 | 891 | 16,14% |
| 3 | Januari | 240 | 23 | 1567 | 28,39% |
| 4 | Februari | 243 | 24 | 1730 | 30,03% |
| 5 | Maret | 241 | 21 | 1254 | 24,88% |
| 6 | April | 242 | 20 | 430 | 8,96% |

**Tabel 1.1. Rekapitulasi Absensi PDAM**

Berdasarkan data rekapitulasi absensi pegawai PDAM selama enam bulan, terdapat fluktuasi signifikan dalam tingkat ketidakhadiran, dengan persentase tertinggi pada bulan Februari sebesar 30,03% dan terendah pada bulan April sebesar 8,96%. Tingginya angka absensi pada beberapa bulan menunjukkan adanya permasalahan kedisiplinan yang berpotensi menurunkan efektivitas dan produktivitas organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja tersebut meliputi kepemimpinan, pengawasan, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam memberikan arahan, motivasi, serta penegakan aturan yang dapat meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya kedisiplinan. Pengawasan yang konsisten dari atasan berfungsi sebagai kontrol untuk mencegah pelanggaran disiplin dan memberikan sanksi maupun penghargaan yang sesuai. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga berkontribusi dalam memotivasi pegawai agar hadir dan bekerja secara optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu guna menciptakan budaya kerja yang disiplin dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ni Luh Ade Febriyanti (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan selanjutnya penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Arlin Mokedo dkk (2023) menyatakan Hasil penellitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Besaran Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel yang ditelit.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di PDAM Kota Serang”.** Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Afandi (2018 : 20) dalam (Melati et al., 2022) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain Faktor Kepemimpinan, Faktor Kompensasi, Faktor Penghargaan, Faktor Kemampuan, Faktor Keadilan, Pengawasan, Faktor Lingkungan, Faktor sanksi hukum dan Faktor Loyalitas. penulis mengambil 3 faktor yaitu sebagai variabel independent, Dimana kepemimpinan diposisikan sebagai variabel X1, Pengawasan X2 dan lingkungna kerja sebagai variabel x3.

## Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis mengidentifikasikan masalahnya sebagai berikut :

1. Adanya sejumlah pelanggaran disiplin kerja, seperti kehadiran yang rendah, keterlambatan masuk, dan ketidakpatuhan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku.
2. Masih ditemukan karyawan yang terlambat datang atau masuk kerja
3. Tingkat absensi atau ketidakhadiran karyawan yang paling tinggi terjadi di bulan februari

## Pembatasan Masalah

Agar pembahsan ini tdiak terlalu luas penulis membatasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel yang diteliti adalah disiplin kerja dengan faktor yang mempengaruhinya yakni Kepemimpinan, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Penelitian ini tidak akan membahas faktor diluar pembahasan tersebut
2. Tempat penelitian di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Serang

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di PDAM Kabupaten Serang?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di PDAM Kabupaten Serang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di PDAM Kabupaten Serang?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di PDAM Kota Kabupaten Serang
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PDAM Kabupaten Serang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PDAM Kabupaten Serang

## Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan ajar dalam program studi yang relevan, sehingga meningkatkan pemahaman mahasiswa tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor public.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi terhadap masalah disiplin kerja pegawai di PDAM Kabupaten Serang. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi disiplin, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen PDAM untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan air bersih kepada masyarakat, serta mendukung pembangunan yang berkelanjutan di Kabupaten Serang

# KAJIAN PUSTAKA

## Deskripsi Teoritik

### Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin tidak hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir dalam Kedisiplinan adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang akan dicapai.

Menurut Nurcahyo dan Diah Indriani Suwondo (2015) dalam Encep Saefullah ( 2021) , disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang hakiki dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi kecerobohan, penyimpangan atau kelalaian yang menimbulkan pemborosan.

(Sudarya, 2021) Disiplin merupakan suatu pembinaan yang diarahkan pada upaya yang melibatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai sehingga timbul kemauan untuk melakukan kerja sama dan prestasi yang lebih baik dalam diri pegawai Latainer dalam Agusria (2020) menyatakan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan.

(Susilawati et al., 2023) Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Hasibuan 2017, 193 dalam (Damayanti & Syahrian, 2022) Menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat dari sumber dan ahli terdapat kesamaan pandangan di antara berbagai penulis bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial, serta dianggap sebagai kunci keberhasilan organisasi. Semua sumber sepakat bahwa disiplin dapat dikembangkan melalui pelatihan dan penegakan disiplin, meskipun terdapat perbedaan dalam pendekatan mereka; misalnya, Sinambela dan Agusria menekankan pentingnya penghargaan terhadap waktu dan sumber daya, sementara Keith Davis lebih fokus pada tindakan manajemen dalam menegakkan peraturan.

Selain itu, Latainer memberikan perspektif yang lebih internal dengan menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan, yang memungkinkan mereka menyesuaikan diri dengan keputusan dan peraturan. Variasi dalam definisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, baik dari aspek manajerial maupun perspektif karyawan

### Jenis Jenis Disiplin Kerja

Hartatik (2018:190) dalam Firdaus (2023) mengemukakan beberapa jenis jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu :

Disiplin Diri

Disiplin diri memilikin peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang mendukung.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilakan suatu pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal ini bisa terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok.

3. Disiplin Preventif

Merupakan suatu Upaya yang dilakukan organisasi untiuk menciptakan sikap dan iklim organisasi. Dimana semua anggota dapat menjalankan dan memenuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri

4. Disiplin Korektif

Merupakan suatu Upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang telah melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut

5. Disiplin Progresif

Merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di *skorsing* atau juga bahkan diberhentikan dipecat dari pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2017:129) dalam (Melati et al., 2022) juga mengemukakan ada dua jenis disiplin, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif, yaitu

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

### Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018 : 20) dalam (Melati et al., 2022) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Faktor Kepemimpinan
2. Faktor Kompensasi
3. Faktor Penghargaan
4. Faktor Kemampuan
5. Faktor Keadilan
6. Faktor Pengawasan
7. Faktor Lingkungan
8. Faktor Sanksi Hukum
9. Faktor Loyalitas

Sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) dikutip dalam Firdaus (2023) mengatakan adapun faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam Perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Budi Rizka dkk (2025) menyatakan bahwa ada faktor-faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal
2. Motivasi

Motivasi adalah salah satu faktor internal yang paling penting penting dalam mempengaruhi kedisiplinan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukan kedisiplinan yang lebih baik karena mereka memiliki dorongan internal untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai dengan harapan organisasi.

1. Nilai dan Sikap Pribadi

Setiap individu membawa nilai dan sikap pribadi mereka sendiri ketempat kerja. Yang sangat mempengaruhi kedisiplinan mereka sikap positif terhdap pekerjaan dan rasa tanggung jawab pribadi dapat memotivasi individu untuk bekerja dengan baik dan mematuhi aturan yang ada. Nilai-nilai seperti kejujuran, integritas dan rasa tanggung jawab akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan disiplin

1. Kesejahteraan Fisik dan Mental

Kondisi fisik dan mental karyawan juga berpengaruh besar terhadap kedisiplinan mereka. Karyawan yang merasa sehat secara fisik dan mental cenderung hadir tepat waktu, memenuhi tanggung jawab mereka, dan berprilaku disiplin ditempat kerja.

1. Faktor Eksternal
2. Budaya Organisasi
3. Lingkungan Kerja
4. Kebijakan dan Pengawasan Manajerial
5. Hubungan dengan Rekan Kerja dan Pimpinan

### Indikator Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016: 356) dalam (Imanuel Wellem et al., 2023) Indikator Disiplin Kerja sebagai berikut :

1. Frekunsi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tin ggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemungkinan maka pegawai tersebut telah memilki disiplin kerja yang tinggi

1. Ketaatan Pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

1. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

1. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

### Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan ialah peran penting dan dominan dalam meningkatkan prestasi kerja. Dikarenakan kesuksesan yang diperoleh perusahaan ketika mewujudkan tujuan pun berkiatan terhadap seorang pemimpin, tentunya kepemimpinan sangatlah memiliki suatu imbas pengaruh guna mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kepemimpinan dinilai berhasil jika para pemimpin perusahaan dapat melakukan pengelolaan atau pengaturan terhadap organisasi yang ada dengan efektif dan dapat memotivasi para bawahannya untuk memperbaiki dan meningkatkan tingkat disiplin kerja (Prubovsky Utameyasa & Santoso, 2022)

Teori genetis mencetuskan ungkapan “leaders are born and not made” Pemimpin itu dilahirkan bukan diciptakan. Teori ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang telah memiliki bakat memimpin sejak dilahirkan dalam arti lain dia ditakdirkan untuk menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi apapun. Seseorang dapat menjadi pemimpin sejak ia lahir, bahkanse jak dalam kandungan ia ditakdirkan menjadi pemimpin (Muntatsiroh & Hendriani, 2024).

Samsuddin (2018) dalam R. Sapu, FoEh, and A. Manafe (2023) mengutarakan bahwasanya gaya kepemimpinan amat berpengaruh ke kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi pengaruh atau capaian dari gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan terhadap bawahannya. Organisasi yang berhasil mendapat tujuannya, serta memenuhi segala tanggung jawab akan menggantungkan diri kepada peranan pimpinan.

Robbins (2001) dalam Syaiful Bahri (2018) mendefinisikan sebagai *“ The ability to influence a group toward the achievement of goals “* artinya seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan untuk memengaruhi orang lain mempunyai orang/tim serta adanya pencapaian tujuan secara keseluruhan.

Daft (2011:329) dalam Syaiful Bahri (2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk memengaruhi orang lain guna mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Siaga dalam Edy Sutrisno (2019:213) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Berdasarkan definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk PDAM. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memengaruhi dan mengarahkan bawahannya, tetapi juga memiliki kemampuan menganalisis, berkomunikasi, tegas, berani, dan terbuka terhadap masukan.

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, sementara penelitian terbaru menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berperan besar dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan (Utameyasa & Santoso, 2022; Muntatsiroh & Hendriani, 2024). Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan bukan hanya ditentukan oleh bakat, tetapi juga oleh keterampilan dan pendekatan yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia.

### Tipe Tipe Kepemimpinan

Hursepuny et al. (2021) menyatakan Terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Karismatik: Kepemimpinan yang didasarkan pada pesona dan daya tarik pemimpin
2. Tradisional: Pemimpin dengan otoritas berdasarkan kebiasaan dan adat.
3. Legal/Formal: Kepemimpinan berdasarkan aturan formal dan masa jabatan tertentu
4. Otokratis: Pemimpin dengan kontrol penuh atas keputusan dan operasional.
5. Demokratik: Kepemimpinan partisipatif yang melibatkan anggota tim dalam pengambilan Keputusan

Menurut Terry (1960) dalam Syaiful Bahri (2018) fungsi kepemimpinan dapat dikelompokan menjadi empat yaitu :

Perencanaan (planning)

1. Pengorganisasian (Organizing)
2. Menggerakan (Actuating)
3. Pengendalian (Controling)

### Indikator Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Edison (2019) dalam (Saputri & Wahyuningsih, 2022) adalah :

1. Memiliki Strategi Yang Jelas

Dalam hal ini seorang pemimpin harus memiliki strategi bisnis yang jelas dan realistis, serta dalam penyampaian informasi dapat dilakukan dengan baik agar para pegawai percaya terhadap pemimpinnya

2. Kepedulian Kepada Pegawai Maupun Lingkungan

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kepedulian dan perhatian kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung serta pemimpin yang selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan para pegawainya dalam bekerja

3. Merangsang Anggota

Pemimpin yang selalu melakukan dukungan dan dorongan kepada pegawainya untuk bekerja keras serta selalu membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian untuk meningkatkan kualitas dirinya

4. Menjaga Kekompakan Tim

Seorang pimpinan diharapkan akan menjadi pihak ketiga yang dapat menyelesaikan suatu masalah akibat adanya konflik antar anggotanya, serta berusaha mengajak pegawainya untuk bekerjasama dan membangun hubungan kerja yang harmonis dan solid.

5. Menghargai Perbedaan Dan Keyakinan

Merupakan tugas dari seorang pimpinan yang mana harus selalu menghargai perbedaan pendapat dengan pegawainya yang bertujuan membangun kearah yang lebih baik lagi dan mengajak para pegawainya untuk saling menghormati setiap perbedaan dan keyakinan

### Pengertian Pengawasan

Pengawasan sangat penting diterapkan didalam organisasi atau perusahaan,hal ini dilakukan agar pegawai mematuhi aturan yang telah ditetapkan, dan melatih pegawai agar tidak berbuat curang dan malas dalam bekerja sehingga pegawai lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya

Pengawasan (controlling) adalah salah satu fungsi manajemen yang sangat penting seperti fungsi-fungsi manajemen lainnya, karena pengawasan berkaitan dengan tindakan koreksi pemimpin kepada bawahan. Pengawasan dibutuhkan untuk membandingan hasil pekerjaan dengan tujuan yang hendak dicapai. Jadi tujuan dari pada fungsi pengawasan adalah untuk meminimalkan dan mengoreksi kesalahan, agar tidak terjadi penyimpangan, penyelewangan dan tindakan lainnya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan rencana. ( Novika 2017:39) dalam buku (Melkianus Albin Tabun 2022:115)

pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan dengan rencana yang ditetapkan, kebijakan-kebijakan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut. Menurut (Siagian 2020:126) dalam (Wiadnyana et al., 2024)

Pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengetahui apakah jalannya pekerjaan dan hasilnya sesuai dengan rencana. Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh tingkat pengawasan pada saat jam kerja sedang berlangsung. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan pegawai untuk bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Shalahuddin et al., 2020) dalam (Mokedo et al., 2023)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi penting dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance). Pengawasan adalah kegiatan mengamati pelaksanaan kegiatan atau program untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan, dan jika ada, melakukan perbaikan agar tujuan tercapai sesuai yang direncanakan ( Afandi 2019). Pengawasan memiliki arti sebagai tahapan yang dilakukan oleh pihak tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang memiliki peran penting dalam mengendalikan setian rencakan kerja yang telah ditetapkan (Toding, 2016) dalam (Jelatu & Ibrahim, 2024)

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Pengawasan adalah fungsi manajemen penting yang memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana, aturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, pimpinan dapat memantau, membandingkan hasil kerja dengan tujuan, serta melakukan koreksi untuk mencegah kesalahan dan penyimpangan. Dengan demikian, pengawasan meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

### Tipe Tipe Pengawasan

Nuning Nurma Dewi (2021:174) menyatakan ada 3 tipe-tipe dasar pengawasan yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan pendahuluan (feedforward control).

Pengawasan pendahuluan, atau sering disebut steering controls, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Jadi, pendekatan peng- awasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi. Pengawasan ini akan efektif hanya bila manajer mampu mendapatkan informasi akurat dan tepat pada waktunya tentang perubahan-perubahan dalam lingkungan atau tentang perkembangan terhadap tujuan yang diinginkan

1. Pengawasan yang dilakukan bersamaan dengan pelak- sanaan kegiatan (concurrent control).

Pengawasan ini, sering disebut pengawasan "Ya-Tidak".screening control atau "berbenti--terus'; dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses di mana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam peralatan "double-check" yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

1. Pengawasan umpan balik (feedback control).

Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai past action controls, mengukur hasil- hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan. Sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar ditentukan, dan penemuan- penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kegiatan terjadi.

### Jenis Jenis Pengawasan

Adapun jenis-jenis pengawasan dikemukakan oleh (Sulaiman Helmi, 2022:16) adalah :

1. Pengawasan internal dan eksternal

pengawasan internal merupakan suatu pengawas yang dilaksanakan oleh orang atau badan yang ada didalam lingkungan unit lembaga atau organisasinya, sedangkan Pengawasan eksternal ialah pengawasan yang dilaksanakan oleh unit pengawasan yang terdapat diluar unit lembaga atau organisasi yang diawas

1. Pengawasan refrentuf dan represif

pengawasan preventif ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan pada kegiatan sebelum kegiatan tersebut dilakukan, sehingga mampu mencegah terjadinya kegiatan yang melenceng, sedangkan Pengawasan represif ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan pada kegiatan setelah kegiatan itu sudah selesai dilakukan

1. Pengawasan aktif dan pasif

Pengawasan aktif ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan yang bersangkutan, sedangkan Pengawasan pasif ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat ataupun laporan pertanggungjawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran

1. Pengawasan kebenaran formil

Pengawasan aktif ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan yang bersangkutan, sedangkan Pengawasan pasif ialah suatu bentuk pengawasan yang dilaksanakan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat ataupun laporan pertanggungjawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran

### Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan menurut (Wahyudi, 2020) antara lain :

1. Perubahan lingkungan organisasi Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan lingkungan yang berpengaruh sehingga mampu menghadapi tantangan
2. Peningkatan kompleksitas organisasi Semakin besar organisasi maka semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati
3. Kesalahan-kesalahan Kebanyakan anggota organisasi sering membuat kesalahan-kesalahan, sistem ini memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan- kesalahan sebelum menjadi krisis
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang Bila manajer mendelegasikannya wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawabnya tidak berkurang sedikitpun

### Indikator Indikator Pengawasan

Menurut (Handoko, 2016) dalam (Susilawati et al., 2023) Indikator pengawasan adalah sebagai berikut

1. Penetapan Standar Kerja
2. Pengukuran Kinerja
3. Penilain Kinerja
4. Tindakan koreksi

### Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Sutrisno, 2016) dalam (Putra dan Aprianti 2020)

Menurut Sedarmayanti (2011:26) dalam Ramdhona et al. (2022) menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015:151) Mengatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun. Sedangkan

Menurut Herawati & Ranteallo (2019) dalam Prubovsky Utameyasa and Santoso (2022) Lingkungan kerja ialah semua hal yang terdapat di sekitar karyawan dimana bisa memberikan suatu imbas pengaruh kepada diri karyawan ketika melangsungkan tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan dimana keadaan dan suasana para karyawan tersebut menjalankan tugas dan pekerjaan yang dilimpahkan kepada dirinya secara maksimal.

Eka Suci Maharani Rivai, Agung Widhi Kurniawan, and Zainal Ruma (2023) Mengatakan Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang pegawai menjadi disiplin dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang kebutuhan seseorang pegawai pada saat melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kedisiplinan seorang pegawai saat melakukan kegiatan sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berperan besar dalam memengaruhi kinerja dan kedisiplinan pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik yang mencakup kondisi-kondisi nyata di tempat kerja, serta lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan interpersonal antarpegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat menciptakan suasana yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal, meningkatkan motivasi, serta mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan.

### Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2013:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Kebisingan di tempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja

### Indikator Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito (1992) dalam Edi Winata (2022) menyatakan bahwa indicator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa memberikan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).

1. Hubungan antar rekan kerja

Terjalinnya hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis antara satu karyawan dengan lainnya dan tanpa ada saling curiga-mencurigai dan juga intimidasi dan pemaksaan kehendak antara seorang dengan karyawan lain maupun antar kelompok diantara sesama rekan sekerja. Hal ini menjadi salah satu alasan dan faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

1. Keamanan tempat kerja

Manajemen organisasi hendaknya memperhatikan unsur keamanan dalam bekerja. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman. Faktor keamanan dalam bekerja kiranya sangat perlu diperhatikan oleh manajemen.

## Penelitian Relevan

**Tabel: 2.1**

**Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti:  (tahun) | Variabel X dan Y | Populasi, sampel dan Metode Penelitian | Temuan Penelitian | Perbedaan Penelitian yang akan dilaksanakan |
| 1 | Dewa Ketut Agung Farae Tody, Putu Sri Hartati, dkk. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja  Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta di Denpasar (2022). | Lingkungan Kerja(X3) Disiplin Kerja(Y) | 35 Sampel, Metode Penelitian Kuantiatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa:(1) motivasi kerja berpengaruh positif dan  signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan  signifikan terhadap Disiplin Kerja. Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simulatan  berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di PT Asuransi Tri Pakarta Denpasar. | Jumlah populasi karyawan berbeda  Sampel yang diambil berbeda, Tempat penelitian. |
| 2 | Arlin Mokedo,Melizubaida Mahmud , Sudirman  Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo  (2023) | Pengawasan (X2)  Disiplin (Y) | 47 Sampel, Metode Penelitian Kuantitaif | Hasil penellitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Besaran Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.  How | Jumlah sampel berbeda, tempat peneltian. |
| 3 | Ida Ayu Putu Septy Diantar, Ni Made Yuniari.  Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar | Gaya Kepemimpinan(X1) Disiplin Kerja(Y) | 75 sampel, metode Kuantitaif Asosiatif | Hasil analisis mnunjukan bahwa ada pengaruh positif secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan. Secara parsial hasil analisis menunjukan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin dan motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin. | Sampel berbeda, tempat penelitian.  Jumlah Variabel |
| 4 | Kasmawati, Agus Sudarya, Zakaria.  Effect of Reward and Punishment, Compensation, Leadership,  and Workplace Skills on Employee Work Discipline at Mopah  Class I Airport Management Unit (2021) | Disciline (Y) | Sampel 108  Metode Quantitative | The results  of the analysis showed that the variables of reward and  punishment, compensation, leadership, and workplace skills had a  positive and significant effect on work discipline*.* |  |
| 5 | Cindy Wulandary, Rapotan Hasibuan.  The Correlation between the Leadership Roles of The Head of PHC and Work Discipline in PHC Employees (2022). | Discipline (Y) | Sampel 43  Method Quantitative | Supervision had a weak correlation with work discipline with *p*=0.000. However, motivation and awards negatively correlated with *p*-value sequentially 0.000 and 0.006. The leadership  Roles of the head of PHC are associated with work discipline in PHC employes. The head of PHC should perform well in communication, direction, and guidance, supervision, motivation, and awarding to improve work discipline in employees. |  |
| 6 | Imanuel Wellem, Yustina Olivia Da Silva, Agustina M.D. Lela Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja  Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang  Kabupaten Sikka (2023) | Disiplin Kerja (Y) | Sampel 38  Kuantitaif | Hasil analisis deskriptif menunjukan  persentase skor total untuk variabel disiplin kerja adalah 71.58% dengan kategori baik.  Berdasarkan hasil analisis faktor terdapat dua komponen dalam membentuk disiplin  kerja. Secara keseluruhan, komponen yang paling dominan dalam memengaruhi disiplin  kerja pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Kabupaten  Sikka ialah komponen pertama (Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan,  Hubungan Kemanusiaan) dengan nilai variance sebesar 37.314%. |  |
| 7 | Ni Luh Ade Febriyanti,  Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Tridarma Putri Di Kabupaten Klungkung (2023) | Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (Y) | Sampel 58 orang metode Kuantitatif | Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. 2) Kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secarasimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja |  |

## Kerangka Berfikir

Kepemimpinan (X1)

Indikator :

1. Memiliki strategi yang jelas
2. Kepedulian kepada pegawai maupun lingkungan
3. Merangsang anggota
4. Menjaga kekompakan tim
5. Menghargai perbedaan & keyakinan

(Edison 2019)

Disiplin Kerja (Y)

Indikator :

1. Frekuensi Kehadiran
2. Ketaatan pada standar kerja
3. Ketaatan pada peraturan kerja
4. Etika kerjs

(Sinambela (2016: 356)

Pengawasan (X2)

Indikator :

1. Penetapan standar
2. Pengukuran kinerja
3. Penilaian kinerja
4. Tindakan koreksi

(Handoko 2016)

Lingkungan Kerja (X3)

Indikator :

1. Suasana kerja
2. Hubungan antar rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Keamanan tempat kerja

(Nitisemito , 1992)

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis dan penyusunan kerangka berpikir yang telah di deskripsikan, hipotesis penelitian dapat diajukan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y) pegawai di PDKM Kota Serang

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PDKM Kota Serang

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di PDKM Kota Serang

# METODE PENELITIAN

## Gambaran Umum Tempat Penelitian

Dikutip dari Situs <https://www.tirtaalbantani.cloud/> Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Entitas Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Serang, didirikan pada tanggal 26 januari 1977 berdasarkan PERDA No. 01 Tahun 1977. Sebagai Perusahaan pelayanan public yang bergerak dalam bidang System Penyediaan Air Minum di wilayah kabupaten serang, PDAM telah berubah nama menjadi Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Al-Bantani pada tanggal 12 maret 2020 melalui PERDA Kabupaten Serang No. 03 Tahun 2020.

PERUMDA Tirta Al-Bantani memiliki sekitar 200-300 karyawan, yang terdiri dari berbagai divisi seperti operasional, administrasi, dan pelayanan pelanggan. ejak didirikan, PERUMDA Tirta Al-Bantani telah mengalami perkembangan yang signifikan dalam hal kapasitas penyediaan air dan jumlah pelanggan.

Perusahaan ini terus berupaya meningkatkan infrastruktur dan layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kabupaten Serang, Rata-rata omset pendapatan PERUMDA Tirta Al-Bantani per bulan dapat bervariasi, tetapi diperkirakan berkisar antara Rp 1 miliar hingga Rp 2 miliar, tergantung pada jumlah pelanggan dan tarif yang diterapkan. Dalam setahun, total pendapatan dapat mencapai antara Rp 12 miliar hingga Rp 24 miliar, tergantung pada pertumbuhan jumlah pelanggan dan efisiensi operasional.

## Visi & Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Serang

1. Visi

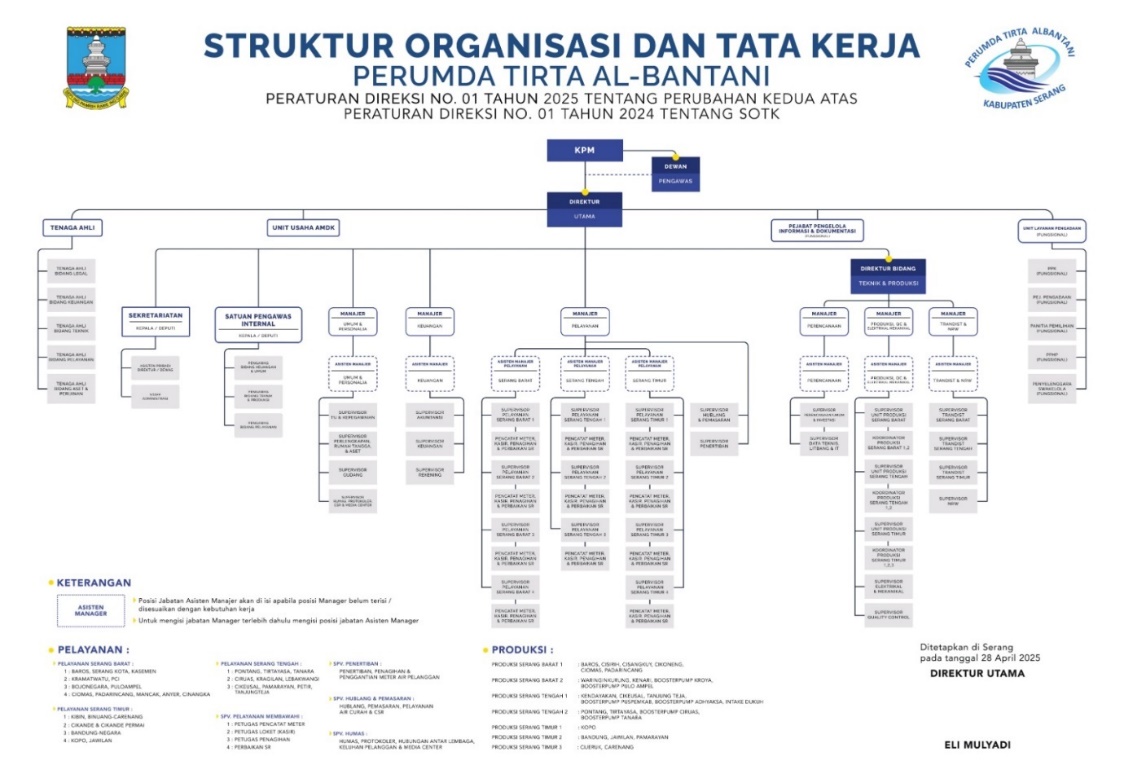
Perusahaan Daerah air minum (PDAM) atau sekarang yang menjadi perusahaan umum daerah air minum (PERUMDA) Tirta Al-Bantani memiliki visi yaitu“Menjadi layanan pelanggan terbaik yang memberikan pengalaman luar biasa dan solusi yang cepat serta efektif untuk setiap kebutuhan pelanggan”

1. Misi

Misi Perusahaan Daerah air minum (PDAM) atau sekarang yang menjadi perusahaan umum daerah air minum (PERUMDA) Tirta Al-Bantani yaitu memberikan layanan berkualitas tinggi, mendengarkan dan memahami peanggan, meningkatkan pengalaman pelanggan, membangun hubungan jangka panjang dan mengembangkan tim yang kompeten.

## Struktur Organisasi

**Gambar 3.1 Struktur Organisai PDAM Kabupaten Serang**

****

## Tempat dan Waktu Penelitian

### Tempat Penelitian

Penelitian mengambil tempat di salah satu Perusahaan daerah PDAM Kabupaten Serang yang bergerak pada pelayanan air bersih untuk Masyarakat

Yang berada di , JL Kyai Haji Tubagus Ahmad Khotib No.60, 42117, Cipare, Kec. Serang, Kota Serang, Provinsi Banten.

### Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai dari tanggal 22 Maret sampai dengan 31 Juli 2025.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Maret | | | | April | | | | Mei | | | | Juni | | | | Juli | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan dan Persetujuan Judul Penelitian Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Penyusunan Instrument Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penentuan Populasi Dan Sampel |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Pengumpulan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Penulisan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Ujian Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Perbaikan Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Tabel 3.1 Jadwal waktu Penelitian**

## Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Metode survey adalah kegiatan yang digunakan untuk mengumpulkan data-data penelitian yang berupa fakta yang sebenarnya untuk mendukung penelitian yang bertujuan untuk menentukan perbedaan maupun kesamaannya dengan cara melakukan perandingan terhadap standar yang sudah ditentukan melalui penyebaran kuisioner pada PDAM Kabupaten Serang Dimana respondennya merupakan karyawan PDAM Kabupaten Serang.

Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada pengukuran yang menggunakan angka-angka dan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mendapatkan generalisasi dari hasil penelitian yang dilakukan pada sampel yang diambil dari populasKarna peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh yang terdapat dalam variabel satu sama lain. Karena metode kuantitaif ini merupakan yang menggunakan angka sebagai datanya kemudian diolah dengan rumusan-rumusan statistic. Data yang diperoleh berupa dari hasil kuesioner yang telah disebar.

## Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Menurut Arikunto (2016), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau kejadian yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian, populasi menjadi dasar untuk pengambilan sampel, di mana sampel diambil dari populasi untuk dianalisis. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Kabupaten Serang dengan jumlah 240 pegawai.

1. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2017) dalam (Ramdhona et al., 2022) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan di teliti secara rinci. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang pegawai di PDAM Kabupaten Serang.

Teknik pengambambilan sampel yang penulis gunakan adalah random sampling atau sampling acak dengan Tingkat signifikansi 10% , Berdasarkan perhitungan sampel dalam penelitian ini sebanyak 240 pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

Rumus slovin

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi (240)

e : Margin Off Erorr ( 10% atau 0,1)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, untuk populasi sebanyak 240 pegawai dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, diperoleh ukuran sampel sebesar 71 orang.

## Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original Menurut Sugiyono (2016: 225) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan.

Adapun pengambilan data primer yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Observasi

observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek atau subjek penelitian. Observasi dapat dilakukan dalam berbagai konteks, baik dalam situasi alami maupun dalam kondisi yang terkontrol. Dalam penelitian, observasi bertujuan untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai perilaku, kejadian, atau fenomena yang sedang diteliti (Arikunto 2016).

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu metode yang efektif untuk mengumpulkan data, terutama ketika peneliti ingin mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari responden. (Arikunto 2016).

1. Kuesioner (Angket)

Yaitu pertanyaan/pernyataan tertulis bisa tertutup, terbuka atau setengah terbuka untuk mendapatkan informasi dari responden.

**Tabel 3.2 Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| Jawaban | Bobot |
| Sangat setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain yang dilakukan oleh lembaga-lembaga atau organisasi.

### Disiplin Kerja (Y)

1. **Definisi Operasional**

Berdasarkan pendapat dari sumber dan ahli terdapat kesamaan pandangan di antara berbagai penulis bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial, serta dianggap sebagai kunci keberhasilan organisasi. Semua sumber sepakat bahwa disiplin dapat dikembangkan melalui pelatihan dan penegakan disiplin, meskipun terdapat perbedaan dalam pendekatan mereka; misalnya, Sinambela dan Agusria menekankan pentingnya penghargaan terhadap waktu dan sumber daya, sementara Keith Davis lebih fokus pada tindakan manajemen dalam menegakkan peraturan.

1. Kisi Kisi Instrumen

Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka dapat dibuat kisi-kisi intstrumen sebagai berikut :

**Tabel 3.1. Kisi – Kisi Instrumen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi Opersional** | **Indikator** | **Instrumen** | **Nomor Butir** | **Skala Pengukuran** |
| **1** | Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial, serta dianggap sebagai kunci keberhasilan organisasi. | 1. ketepatan waktu 2. Tingkat Kesetiaan / Kepatuhan pada peraturan Peraturan 3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 4. Tanggung jawab |  |  |  |

### Kepemimpinan

1. Definisi Operasional

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk PDAM. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memengaruhi dan mengarahkan bawahannya, tetapi juga memiliki kemampuan menganalisis, berkomunikasi, tegas, berani, dan terbuka terhadap masukan. Menurut Robbins (2001) dan Daft (2011), kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama, sementara penelitian terbaru menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berperan besar dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan karyawan (Utameyasa & Santoso, 2022; Muntatsiroh & Hendriani, 2024). Oleh karena itu, keberhasilan kepemimpinan bukan hanya ditentukan oleh bakat, tetapi juga oleh keterampilan dan pendekatan yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia.

1. Kisi Kisi Instrumen

**Tabel 3.2**

**Kisi-Kisi Instrumen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi Opersional** | **Indikator** | **Instrumen** | **Nomor Butir** | **Skala Pengukuran** |
| **1** | Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk PDAM. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memengaruhi dan mengarahkan bawahannya, tetapi juga memiliki kemampuan menganalisis, berkomunikasi, tegas, berani, dan terbuka terhadap masukan. | 1. memiliki strategi yang jelas |  |  |  |
| 2. Kepedulian Kepada Pegawai Maupun Lingkungan  3. Merangsang Anggota  4. Menjaga Kekompakan Tim  5. Menghargai Perbedaan Dan Keyakinan |
|  |
|  |
|  |

### Pengawasan

1. Definisi Operasional

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa Pengawasan adalah fungsi manajemen penting yang memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana, aturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, pimpinan dapat memantau, membandingkan hasil kerja dengan tujuan, serta melakukan koreksi untuk mencegah kesalahan dan penyimpangan. Dengan demikian, pengawasan meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

**Tabel 3.3**

**Kisi-Kisi Instrumen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi Opersional** | **Indikator** | **Instrumen** | **Nomor Butir** | **Skala Pengukuran** |
| **1** | Pengawasan adalah fungsi manajemen penting yang memastikan pekerjaan berjalan sesuai rencana, aturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, pimpinan dapat memantau, membandingkan hasil kerja dengan tujuan, serta melakukan koreksi untuk mencegah kesalahan dan penyimpangan. | 1. Penetapan standar  2. Pengukuran kinerja  3. Penilaian kinerja  4. Tindakan koreksi | **Kuesioner** |  |  |

### Lingkungan

1. **Definisi Operasional**

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berperan besar dalam memengaruhi kinerja dan kedisiplinan pegawai. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik yang mencakup kondisi-kondisi nyata di tempat kerja, serta lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan hubungan interpersonal antarpegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat menciptakan suasana yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal, meningkatkan motivasi, serta mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan.

1. **Kisi Kisi Instrumen**

**Tabel 3.4**

**Kisi-Kisi Instrumen**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Definisi Opersional** | **Indikator** | **Instrumen** | **Nomor Butir** | **Skala Pengukuran** |
| **1** | Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berperan besar dalam memengaruhi kinerja dan kedisiplinan pegawa | 1. Suasana Kerja  2. Hubungan dengan rekan kerja  3. Tersedianya fasilitas kerja  4. Keamanan tempat kerja | **Kuesioner** |  |  |

## Teknis Analisis Data

Teknik analisis data supaya analisis yang dapat dipakai agar hasilnya sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang terdiri dari :

### Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) Statistik deskriptif dapat memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, *maksimum, minimum, sum, range, kurtosis* dan *skewness* (kemencengan distribusi)

Penelitian deskriptif adalah metode yang memiliki tujuan guna menjelaskan secara spesifik peristiwa sosial dan alam. Kespesifikan penggunaan teori inilah menyebabkan alasan bahwa penelitian deskriptif bisa mempergunakan data berupa angka-angka yang ada dalam penelitian kuantitatif dan kata-kata (teori) yang lebih condong dalam penelitian kualitatif.

Statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi empiris mengenai data yang dikumpulkan dalam penelitian. Statistik deskriptif yang ditampilkan berupa nilai frekuensi setiap item jawaban pada kuesioner. Dalam menganalisis data penulisan yang menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu menggunakan teknik pemaparan data yang berasal dari statistik kemudian dilakukan pengamatan gambaran secara sistematis akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Tingkat Capaian Responden (TCR) suatu metode penilaian dengan cara menyusun orang yang dinilai berdasarkan peringkatnya pada berbagai sifat yang dinilai. Dalam metode penelitian menunjukan sebuah penilaian skala *“Master Scale”* yaitu suatu skala pengukuran yang pada umumnya menunjukkan lima tingkatan suatu sifat tertentu. Untuk penggambaran suatu master scale dari berbagai sifat tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.5  
Total Capaian Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Total capaian responden | Kriteria |
| 1 | 85% - 100% | Sangat Baik |
| 2 | 66% - 84% | Baik |
| 3 | 51% - 65% | Cukup |
| 4 | 36% - 50% | Kurang Baik |
| 5 | 0 -35% | Tidak Baik |

Sedangkan untuk menghitung tingkat capaian responden dan kriteria hubungan, digunakan formulasi rumus yang dikembangkan oleh Sugiyono 2017 sebagai berikut :

𝑇𝐶𝑅 = 𝑆𝑘𝑜𝑟 𝑅𝑎𝑡𝑎 − 𝑟𝑎𝑡𝑎

x 100%

𝑆𝑘𝑜𝑟 𝑀𝑎𝑘𝑠𝑖𝑚um

### Analisis Statistik Inferensial

Dalam penelitian ini analisis inferensial dilakukan menggunakan uji persamaan struktural berbasis varian atau *Partial Least Square* - *Structural Equation Model* (PLS- SEM). Penggunaan PLS-SEM didasarkan pada alasan bahwa metode PLS merupakan metode yang tepat dalam menguji pengaruh prediksi hubungan antar variabel dalam sebuah model. Selain itu, PLS juga dapat dioperasikan pada data yang tidak berdistribusi normal, tidak mensyaratkan berbagai asumsi, serta dapat diuji pada modelpenelitian dengan dasar teori yang lemah.

Berdasarkan cara pengukurannya variabel terbagi menjadi dua jenis yaitu variabel laten dan variabel terukur (*observed variable, indicator variable*, atau *manifest variable*). Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan variabel laten dan variabel manifest sebagai variabel penelitian.

1. Variabel Laten

Variabel laten merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel indikator. Dalampenelitian SEM, variabel laten terbagi menjadi dua yaitu variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Variabel endogen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain sedangkan variabel eksogen adalah variabel yang memengaruhi variabel. Dalam penelitian ini perencanaan karir, manajemen karir dan pengembangan karir merupakan variabel laten eksogen sedangkan Kepuasan kerja dan komitmen karir merupakan variabel laten endogen.

1. Variabel Manifes

Variabel manifes adalah variabel yang digunakan untuk menjelaskan atau mengukur sebuah variabel laten. Pada penelitian ini model arah kausalitas antara variabel manifes dengan variabel laten menggunakan model reflektif. Model reflektif adalah ketika arah sebab akibat berawal dari variabel laten (konstruk) ke indikator-indikator (manifes). Dalam model reflektif, manifes merupakan serangkaian butir pernyataan representatif yang mencerminkan variabel laten yang diukur. Variabel laten akan tetap memiliki arti yang sama jika menghilangkan salah satu manifes

Teknik analisis menggunakan software SmartPLS versi 3.3 yang dijalankan dengan media komputer atau laptop. PLS (Partial Least Square) merupakan analisis persamaan structural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model structural.

Ada beberapa alasan digunakannya PLS dalam sebuah penelitian yaitu:

1. PLS merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis dan residual distribution
2. PLS dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah
3. PLS memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis series *ordinary least square* (OLS) sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma
4. Diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* dapat digunakan untuk menjelaskan

PLS merupakan salah satu metode statistik SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data. Keunggulan dari PLS adalah sebagai berikut:

1. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen
2. Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen
3. Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang
4. Menghasilkan variable laten secara langsung berbasis *cross- product* yang melibatkan variable laten dependen sebagai kekuatan prediksi
5. Dapat digunakan pada konstruk reklektif dan formatif
6. Dapat digunakan pada sampel kecil
7. Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
8. Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal dan kontinus

Berdasarkan tujuan penelitian maka teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Metode Pengukiran (Outer Model)**

Analisa *outer* model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Analisa *outer* model dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya *convergent validity, discriminant validity* dan *composite reliability*

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tes validitas dan reliabilitas perlu dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengetahui kualitas dari instrumen penelitian tersebut. Dikarenakan penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM- PLS), sehingga uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini langsung dilakukan pada aplikasi SmartPLS 3.0 versi 3.2.7. Dalam penelitian ini model hubungan antar variabel bersifat reflektif. Evaluasi model pengukuran reflektif atau dikenal dengan uji outer model adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui setiap blok-blok indikator pada masing-masing variabel memiliki hubungan yang baik sehingga dapat menjadi acuan dan analisis penyelesaian masalah terhadap pengaruh variabel itu sendiri

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergen validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator- indikatornya, yang dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dari PLS. Ukuran rekleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih besar dari 0,70 dengan konstruk yang diukur
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lannya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik

(∑ 𝜆𝑖2)𝑣𝑎𝑟 𝐹

𝐴𝑉𝐸 = (∑ 𝜆𝑖2)𝑣𝑎𝑟 𝐹 + ∑ 𝛩𝑖𝑖

Keterangan:

λ= *factor loading*

F= *factor variance*

Θ= *error variance*

Jika semua indikator di *standardized*, maka uraian ini sama dengan *average communalities* dalam blok. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas *component score variable* laten dan hasilnya konservatif disbanding dengan *composite reliability*. Direkomendasikan nilai AVE > nilai 0,50.

1. *Composite Reliability* merupakan blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu *internal consistency*. Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyi reliabilitas yang tinggi. Dengan menggunakan *output* yang dihasilkan PLS maka *composite reliability* dapat dihitung dengan rumus berikut:

(∑ 𝜆𝑖)2𝑣𝑎𝑟 𝐹

𝜌𝑐 = (∑ 𝜆𝑖)2𝑣𝑎𝑟 𝐹 + ∑ 𝛩𝑖𝑖

Keterangan:

= *factor loading*

F = *factor variance*

Θ = *error variance*

Dibandingkan dengan *cronbach alpha*, ukuran ini tidak mengasumsikan atau *equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *cronbach alpha* cenderung *lower bound estimatereliability,* sedangkan ρc merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimate parameter adalah akurat. ρc sebagai ukuran internal *consistence* hanya dapat digunakan untuk konstruk dengan reflektif indicator

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Evaluasi** | **Komponen** | **Kr**iteria |
| Validitas Konvergen | *Outer loading* | > 0,5 – 0,7 |
| *Average Variance*  *Extracted (AVE)* | > 0,5 |
| *Communality* | > 0,5 |
| Validitas Diskriminan | *Cross loadings* | Perbandingan nilai *loading* indikator haruslebih tinggi untuk variabel laten yang diukur dibandingkan dengan  variabel laten lainnya. |
| Akar AVE dan korelasi  antar variabel laten | Akar AVE > korelasi variabel laten |
| Reliabilitas | *Cronbach’s alpha* | > 0,6 |
| *Composite reliability* | > 0,7 |

**Tabel 3.6**

**Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)**

Sumber : Ghozali & Latan

1. **Model Struktur (Inner Model**)

Tujuan dari uji struktural model adalah melihat korelasi antara konstruk yang diukur yang merupakan uji t dari *partial least square* itu sendiri. Struktural atau *inner* model dapat diukur dengan melihat nilai *R- square* model yang menunjukkan seberapa besar pengaruh antara variabel dalam model.

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R- square* untuk konstruk dependen, *stone geisser Q-square* test untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam menilai model PLS dimulai dengan *R-square* untuk setiap variabel laten dengan dependen interpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen, apakah mempunyai pengaruh substantif. Disamping melihat model *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q- squareperictive relevance* untuk model konstruk. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya.

Q2 = 1 – (1 – R12) x (1 – R22)

Berikut merupakan ringkasan dari kriteria evaluasi model struktrual atau *innermodel* yang disajikan melalui Tabel 3.7

**Tabel 3.7**

|  |  |
| --- | --- |
| Evaluasi | Kriteria |
| R square (R2) | 0,67 (kuat), 0,33 (moderat), 0,19 (lemah) (Chin, 1998 dalam Ghazali &  Latan, 2014) |
| *Effect size* (f2) | 0,02 (lemah), 0,15 (menengah), 0,35 (kuat) |
| Relevansi  prediksi (Q2) | Q2 semakin mendekati 1, maka model dapat memprediksi  secara relevan. |
| Koefisien jalur | Nilainya berkisar antara -1 hingga +1, semakin mendekati nilai +1 maka hubungan bersifat kuat dan positif. Sementara,  jika mendekati -1 makahubungan bersifat kuat dan negatif. |

**Kriteria Evaluasi Model Struktural**

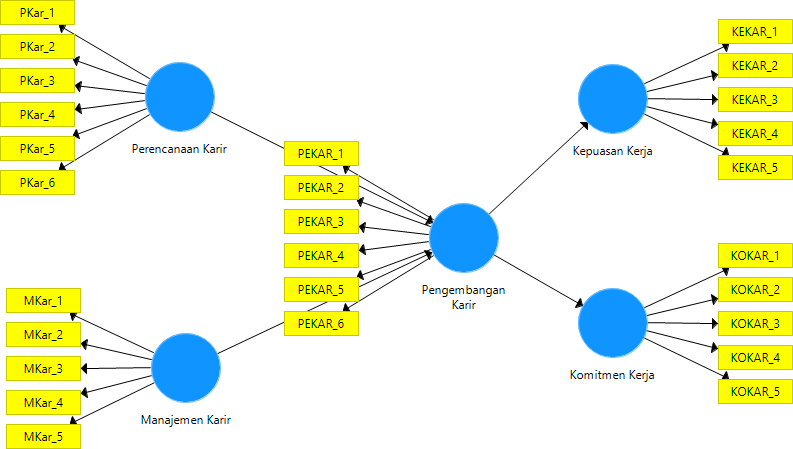
1. Model Analisis Persamaan Struktural

Mengkonstruksi diagram jalur berdasarkan dari perancangan *outer* model dan *inner* model. Hasil perancangan *outer* model dan *inner* model dinyatakan dalam bentuk diagram jalur agar lebih mudah dipahami. Sesuai dengan kerangka konsep penelitian yang dibuat, maka model analisis persamaan *structural* dibuat seperti gambar 3.2 berikut ini:

**Gambar 3.2**

**Persamaan Struktur**

Sumber : Smart Pls

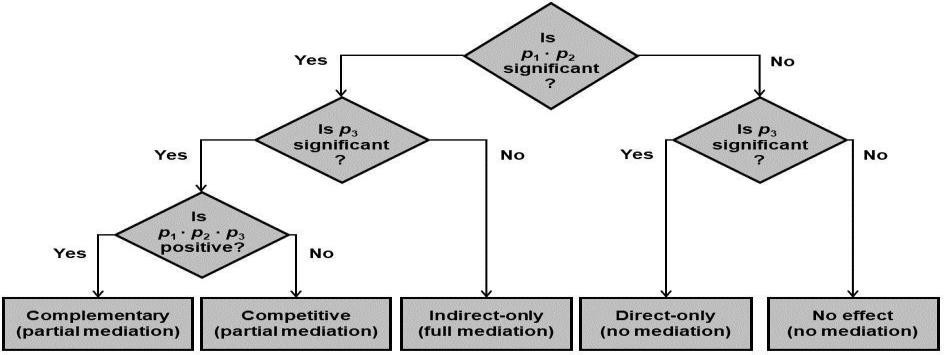


## Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis atau dugaan yang telah diajukan dapat diterima atau harus ditolak berdasarkan dari hasil sampel yang didapatkan. Dalam uji hipotesis dasar pengambilan keputusan dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai tstatistik > ttabel (1,96) dan p < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai tstatistik < ttabel (1,96) dan p > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini merupakan hipotesis yang menyatakanhubungan kausalitas hubungan kausalitas satu model penelitian (hipotesis model). Hal tersebut membuat adanya penambahan hipotesis yang diujikan untuk menganalisis peran dari variabel mediasi di antara hubungan variabel independen dan dependen. mengemukakan tahapan dalam menganalisis efek mediasi dalam sebuah model dengan menggunakan PLS-SEM. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat dari diagram proses di bawah ini



**Gambar 3.3**

**Diagram Proses Penentuan Efek Mediasi**

*Sumber: Zhao et al*

Dari diagram tersebut p1.p2 merupakan nilai koefisien pengaruh tidak langsung(*indirect effect*), sementara p3 merupakan nilai koefisien pengaruh langsung (*directeffect*). Terdapat tiga jenis mediasi jika dilihat dari diagram di atas. *Pertama,* jenis mediasi parsial yang terbentuk apabila pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung signifikan, kemudian jika nilai p1.p2.p3 positif maka terjadi *competitive partial mediation*. Sementara, jika nilai p1.p2.p3 negatif maka terjadi *complementary partial mediation*. *Kedua,* apabila pengaruh tidak langsung signifikan tetapi pengaruh langsung tidak signifikan maka terjadi mediasi penuh. *Ketiga,* apabila pengaruh tidak langsung tidak signifikan tetapi pengaruh langsungsignifikan maka hanya terdapat pengaruh langsung antara variabel bebas dengan variabel terikat tanpa adanya pengaruh dari variabel mediator. Sementara, apabila pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung tidak signifikan maka tidak ada mediasi dan tidak ada pengaruh yang terjadi dalam model

Dalam SEM-PLS tidak mengasumsikan data harus berdistribusi normal, maka uji hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstraping* dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama

H0 = 0, tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

H1 = <, 0 terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

1. Hipotesis Kedua

H0 = 0, tidak ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

H1 = <, 0 terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

1. Hipotesis Ketiga

H0 = 0, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

H1 = <, 0 terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja