

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Balai Besar Wilayah Sungai Citarum (BBWS) Bandung merupakan lembaga pemerintah yang bertugas mengelola sumber daya air di DAS Citarum yang mempunyai tugas pokok meliputi perencanaan, pelaksanaan konstruksi, operasi dan pemeliharaan dalam rangka konservasi SDA, pengembangan SDA, pendayagunaan SDA dan pengendalian daya rusak air berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No: 26/PRT/M/2006. Mempunyai tugas melayani dan mengedukasi masyarakat tentang pengelolaan sumber daya air di Kota Bandung, sumber daya manusia yang ada di BBWS Citarum diharuskan berkontribusi atau dituntut untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik demi tercapainya tujuan instansi secara maksimal. Keberhasilan kinerja di BBWS Citarum akan ikut menentukan tujuan organisasi yang ingin dicapai, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki integritas, kapabilitas, dan kualitas yang baik.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada setiap organisasi dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien (Harahap, 2015). Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur SDM didalamnya dan SDM merupakan unsur terpenting karena unsur – unsur lainnya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti uang, materi, mesin -

mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi organisasi jika manusia didalam organisasi itu merupakan daya pembangunan dan bukan perusak bagi organisasi (Trisnowati, 2013).

Salah satu permasalahan yang sering terjadi di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung adalah kedisiplinan kerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terlihat dari seringnya para pegawai terlambat, selain itu ada yang keluar lingkungan kantor ketika jam kerja dan meninggalkan jam kerja sebelum waktunya. Sehingga pemanfaatan sumber daya manusia organisasi belum dilakukan secara optimal.

Dalam pengamatan yang dilakukan peneliti ketika melaksanakan PKL, budaya disiplin kerja para pegawai BBWS Citarum menunjukkan adanya pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan memiliki kinerja yang rendah.

**Tabel 1.1 Persentase
Disiplin Kerja Pegawai BBWS Citarum Bulan Mei – Oktober 2018**

No	Bulan	Disiplin Kerja (%)
1	Mei	77,85 %
2	Juni	31,46 %
3	Juli	33,21 %
4	Agustus	34,7 %
5	September	42, 2%
6	Oktober	35,6 %

Sumber : Satker Kepegawaian BBWS Citarum

Tabel diatas menunjukkan persentase tingkat kedisiplinan pegawai BBWS Citarum selama kurun waktu 6 bulan terakhir. Rendahnya persentase disiplin kerja pada tabel disebabkan oleh beberapa pegawai yang tidak masuk (baik secara sah maupun tidak sah), dan banyaknya pegawai yang kekurangan jam kerja diakibatkan telat maupun meninggalkan jam kerja sebelum waktunya.

Rendahnya kinerja dan disiplin kerja pada sebagian pegawai BBWS Citarum menunjukkan lemahnya kesadaran dan komunikasi antara pemimpin instansi dengan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Dalam sebuah organisasi/instansi, kepemimpinan sangatlah strategis dan penting dalam memberdayakan seluruh potensi dan talenta pegawai. Dalam melakukan pekerjaannya, terkadang pegawai membutuhkan peran pemimpin karena seorang pemimpin dalam hal tindakan dan kebijakan mempunyai dampak positif dan negatif bagi kinerja bawahan yang dipimpinnya.

Kinerja merupakan aspek yang penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Mangkunegara (2011) mencoba memberi definisi kinerja karyawan (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut As'ad (2001) keberhasilan seorang pekerja terkait dengan keberhasilan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut dapat dilihat dari sisi kualitas, ketepatan waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sedangkan kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan semua tugas – tugas yang sudah diberikan dan ditetapkan oleh instansi.

Peningkatan kinerja dapat dicapai dari faktor – faktor yang mempengaruhinya seperti disiplin kerja. Organisasi/instansi harus mampu memberikan disiplin kerja yang baik agar dapat menciptakan kinerja yang bagus sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Cahyadi, dkk (2006) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah peraturan dan tata tertib kerja yang harus dipatuhi, serta norma, etika dan kebiasaan yang berlaku umum dan tata cara bertingkah laku dalam suasana dan hubungannya dengan pekerjaan. Dengan demikian disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Dan disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal (Soetrisno, 2017).

Dalam penelitian Harahap (2015), menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai Lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara. Kemudian penelitian terkait variabel kedisiplinan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi yang dilakukan Sriwidodo (2013), menyatakan bahwa variabel kedisiplinan yang dimoderasi kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA.

Kepemimpinan dijadikan sebagai variabel moderasi., karena kepemimpinan merupakan aspek penting dalam suatu organisasi/instansi. Menurut Kotter (2007) berpendapat bahwa kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang dibutuhkan, mengkomunikasikan dan menjelaskan visi, dan memotivasi dan memberikan inspirasi kepada orang lain untuk mencapai misi itu. Variabel moderasi adalah variabel variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2015).

Fenomena kepemimpinan yang ada di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum sudah berjalan cukup baik sehingga penelitian ini ingin melihat apakah akan kepemimpinan tersebut akan mempunyai dampak. Tetapi sering juga terjadi miskomunikasi antara pimpinan dan pegawainya dan dapat menghambat kinerja. Dengan kepemimpinan yang efektif, kebijakan-kebijakan organisasi dapat dikendalikan sesuai dengan tujuan organisasi.

Suatu organisasi tanpa adanya pimpinan tentu akan berjalan tanpa arah serta tujuan yang jelas. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan peran penting dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan serta mengendalikan suatu pekerjaan. Sehingga dilihat apakah kepemimpinan sebagai variabel moderasi mempunyai pengaruh yang kuat atau justru lemah terhadap hubungan antara disiplin kerja para pegawai dengan kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam segala aktivitas di dalam perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Sehingga organisasi/instansi sudah seharusnya mengupayakan berbagai kondisi kerja yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja para pegawai, diantaranya adalah faktor disiplin kerja dan kepemimpinan. Oleh sebab itu, masalah kinerja pegawai dalam penelitian ini akan dikaji dalam masalah disiplin kerja dan kepemimpinan sebagai variabel moderasinya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap kesediaan dan sukarela seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja merupakan faktor penting karena sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal dan disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam instansi. Semakin tinggi disiplin para pegawai, maka semakin tinggi prestasi/kinerja yang dapat dicapai.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan dari awal hingga akhir selesai untuk memengaruhi orang lain atau kelompok. Semakin tinggi kualitas kepemimpinan dalam organisasi/instansi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai/prestasi yang dihasilkan. Organisasi/instansi harus mengetahui bagaimana kepemimpinan yang baik sehingga pegawai melakukan kinerja yang baik dan tidak merugikan instansi.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang menonjol kearah tercapainya tujuan atau

lembaga instansi. Kinerja pegawai dalam organisasi/instansi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Jika tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dapat dilaksanakan dengan kinerja yang baik maka organisasi/instansi akan dapat berjalan dengan baik, begitu juga sebaliknya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan.
- b. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat berguna sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
- b. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan bagi peneliti untuk organisasi atau instansi dapat memberikan informasi yang menarik mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja.
- c. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengadakan penelitian lanjutan tentang masalah manajemen Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi/instansi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi pegawai dengan disiplin kerja akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin prestasi kerja yang dapat dicapai. Maka dengan adanya disiplin kerja, pegawai akan berperilaku sesuai peraturan dan prosedur kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang baik atau memuaskan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam suatu organisasi/instansi. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Tentu kepemimpinan yang baik akan menimbulkan

hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai. Kerjasama antara pemimpin dan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi/ instansi akan terjalin dengan baik.

Dengan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka dapat diasumsikan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai yang di Moderasi Oleh Kepemimpinan

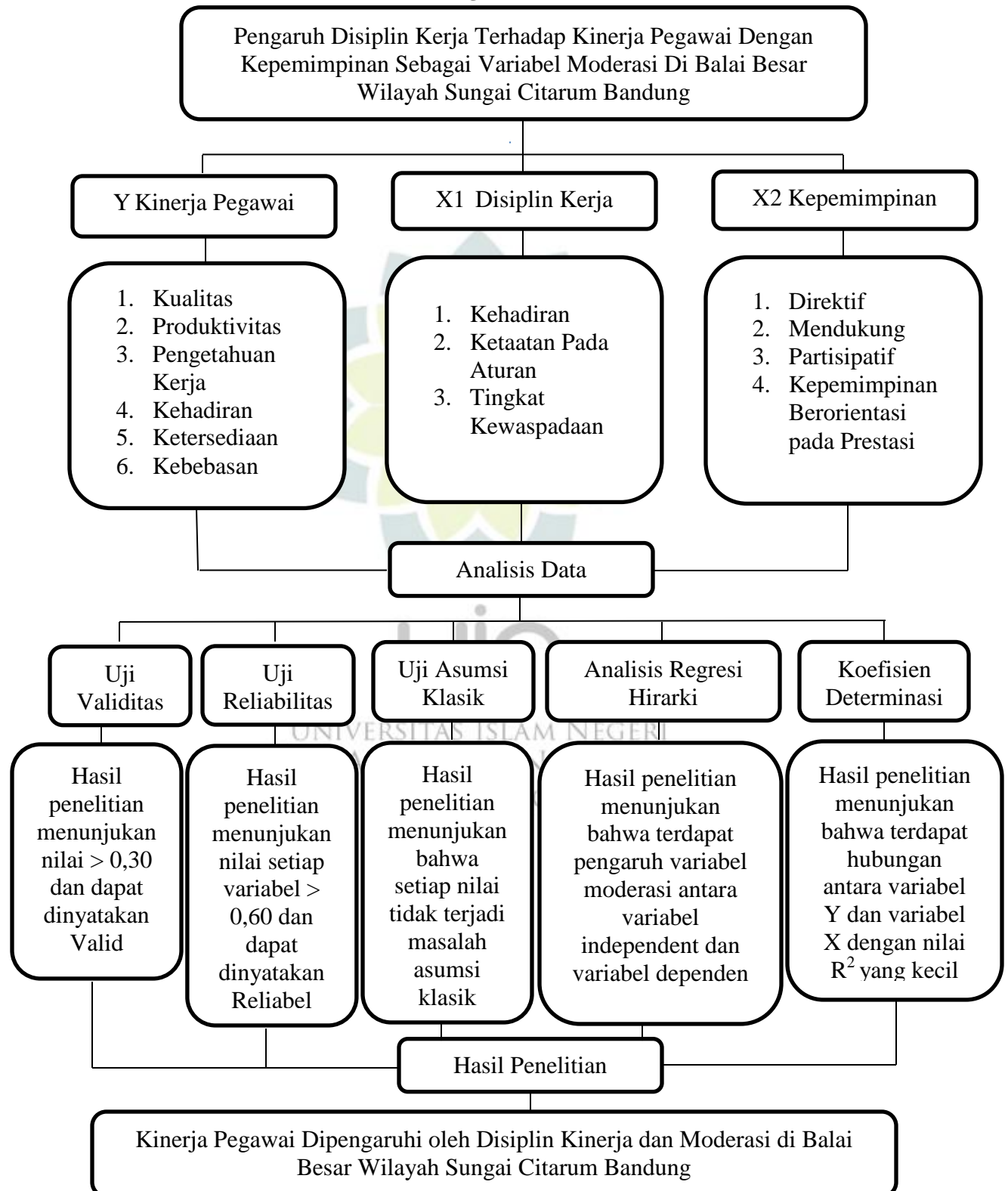
Disamping adanya sistem disiplin kerja yang harus diterapkan pada organisasi,/instansi, masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah faktor kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi/instansi. Ada beberapa penelitian mengenai kepemimpinan sebagai variabel moderasi dalam hubungannya dengan kinerja, antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Ambrawati (2015) dan Sriwidodo (2013). Kepemimpinan sebagai variabel moderasi yang memengaruhi ada tidaknya hubungan antara tingkat kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai. Jika kepemimpinan dalam organisasi/instansi berjalan efektif, maka kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai pun akan baik. Tetapi sebaliknya, jika kepemimpinan tidak efektif maka kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai akan rendah.

Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi

tertentu. Sedangkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999). Kinerja pegawai merupakan tentang seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi. Hal tersebut yang menjadikan penilaian kinerja harus dilakukan oleh organisasi/instansi untuk mendapatkan informasi sejauh mana pegawai dapat berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Berdasarkan teori – teori dan penjelasan yang telah dituliskan sebelumnya, penelitian ini membahas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi di Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung. Melihat teori dan penjelasan tersebut, maka dibentuk kerangka pemikiran yang menunjukkan gambaran pengaruh dari hubungan antara disiplin kerja (X_1) sebagai variabel independen, kepemimpinan (X_2) sebagai variabel moderasi, dan kinerja pegawai (Y) berlaku sebagai variabel dependen , sehingga sebagai berikut :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Analisis	Hasil Penelitian/Simpulan
Trisnowati (2013)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran	<ul style="list-style-type: none"> • Deskriptif Kuantitatif • Validitas instrument • Reliabilitas • Analisis regresi linier berganda • Koefisien Determinasi (R^2) • Uji F • Uji T 	Penelitian ini menjelaskan tentang bagaimana kualitas kerja pegawai PT BPR Kartasura dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi nasabahnya.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran
Harahap (2015)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Deskriptif Analistis • Uji F • Uji T 	Penelitian dilakukan untuk mengetahui permasalahan tentang kelembagaan yang belum optimal di Balai Besar KSDA Sumatera Utara. pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai lingkungan Balai Besar KSDA Sumatera Utara
Sriwidodo (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none"> • Deskriptif Kuantitatif • Validitas instrument 	Penelitian ini dilakukan setelah hasil pengamatan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

	<p>Terhadap Kinerja Guru SMA Assalam Surakarta Dengan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Variabel Moderasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reliabilitas • Uji Asumsi Klasik • Analisis regresi linier berganda • Koefisien Determinasi (R^2) • Uji F • Uji T • Uji Selisih Mutlak 	<p>peneliti menunjukkan bahwa prestasi siswa sebagai produk dari kinerja guru belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Dan peneliti memasukkan variabel kepemimpinan kedalam variabel moderasi untuk mengetahui apakah mempunyai dampak juga terhadap hubungan antar variabel motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja para guru.</p>	<p>kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan kedisiplinan dengan kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel moderasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Assalam</p>
Aisyah (2012)	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian Explanatory • Validitas instrument • Reliabilitas • Analisis regresi linier berganda • Koefisien Determinasi (R^2) • Uji F • Uji T 	<p>Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan bagaimana penyebab belum optimalnya Biro Tata Pemerintahan Sekda Provinsi Jawa Tengah dalam</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Biro Tata</p>

			menjalankan tugas dan fungsinya.	Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah
Ambarwati (2015)	Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi di Puskesmas Grobogan Kabupaten Grobogan	<ul style="list-style-type: none"> • Deskriptif Kuantitatif • Validitas instrument • Reliabilitas • Uji Asumsi Klasik • Analisis regresi linier berganda • Koefisien Determinasi (R^2) • Uji F • Uji T • Uji Selisih Mutlak 	Penelitian ini dilakukan karena ada indikasi penurunan kinerja pegawai di puskesmas Grobogan, sehingga faktor yang dapat meningkatkan kinerja salah satunya adalah motivasi kerja. Dan kepemimpinan yang efektif juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Hasil penelitian ini didapatkan bahwa variabel moderasi tidak memoderasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan tidak memoderasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
Mutyanto (2011)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi	<ul style="list-style-type: none"> • Statistik Deskriptif • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Uji Asumsi Klasik • Analisis Regresi Linier Sederhana • Uji T • Uji F 	Penelitian ini dilakukan karena instansi dibawah Kementerian Keuangan telah menerima remunerasi tetapi kinerja kurang memuaskan dan belum sepenuhnya	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan variabel motivasi kerja bukan

			efektif memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja.	merupakan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel kompensasi dan variabel kinerja.
Roqibun, dkk (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kabupaten Bengkalis	<ul style="list-style-type: none"> • Deskriptif Statistik • Uji Validitas • Uji Reliabilitas • Uji Koefisien Korelasi • Uji Koefisien Determinasi • Uji Asumsi Klasik • Regresi Linear Berganda 	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang sesuai dengan kebutuhan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
Khumaedi (2016)	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II	<ul style="list-style-type: none"> • Uji Asumsi • Uji Autokorelasi • Uji Multikolinearitas • Uji Regresi Linear Berganda 	Penelitian ini dilakukan untuk melihat kinerja pelayanan kebandarudaraan, peningkatan terutama disiplin dan motivasi kerja agar pelayanan lebih efektif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada

			dan efisien	Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II
--	--	--	-------------	---

Sumber : Trisnowati (2013), Harahap (2015), Sriwidodo (2013), Aisyah (2012), Ambarwati (2015), Mutyanto (2011), Roqibun, dkk (2014), Khumaedi (2016)

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 2: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diperkuat oleh kepemimpinan.