

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**MUH. MUCHSIN HAEKAL
105721123620**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR
MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUH. MUCHSIN HAEKAL

NIM:105721123620

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Sebuah permata tidak akan dapat dipoles tanpa gesekan, demikian juga seseorang tidak akan menjadi sukses tanpa tantangan, besar kecilnya masalah yang ada di hidupmu, percayalah bahwa Tuhan pasti ada bersamamu”

Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan dan sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan
(Q.S Surat Asy Syarh: 5-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada orangtuaku tercinta, sahabat dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini

KESAN DAN PESAN

Tidak mudah untuk bertahan, tetap kuat dan tetap melangkah melanjutkan apa yang sudah dimulai karena keberhasilan ada pada sejauh mana niat dan usaha yang kita lakukan dan yang bertahan itulah yang akan mencapai puncak kesuksesan



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Ibra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Nama Mahasiswa : Muh. Muchsin Haekal
NIM : 105721123620
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan diajukan di depan panitia Penguji Seminar Hasil Strata 1 (S1) pada tanggal 29 Juni 2024 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Makassar, 22 Zulhijjah 1445 H
29 Juni 2024**

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si
NIDN : 0028087801

Pembimbing II

Dr. Muchrady Muchran, S. Kom. MM
NIDN : 0009058203

Mengetahui,

Dekan



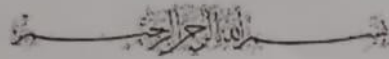
Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM : 651507

Ketua Program Studi Manajemen

Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151 132

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama : Muh Muchsin Haekal, 105721123620, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0009/SK-Y/61201/091004/2024, tanggal 29 Juni 2024, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Zulhijjah 1445 H
29 Juni 2024

PANITIA UJIAN

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)

Penguji : Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M (.....)
Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M (.....)
Sitti Marhumi, S.E., M.M (.....)
Aulia, S.IP., M.Si.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 65 1507

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muh. Muchsin Haekal
NIM : 105721123620
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi Yang Saya Ajukan di Depan Tim Penguji adalah ASLI Hasil Karya Sendiri, Bukan Hasil Jiplakan dan Tidak Dibuat Oleh Siapa pun.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 29 Juni 2022

Yang membuat pernyataan,



Muh. Muchsin Haekal
NIM: 105721123620

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651507

Nasrullah, SE., MM
NBM: 1151 132



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Muh. Muchsin Haekal
NIM : 105721123620
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 29 Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Muh. Muchsin Haekal
NIM: 105721123620

KATA PENGANTAR

Segala puji dan Syukur bagi Allah SWT pencipta alam semesta beserta isinya, telah memberikan Rahmat dan Hidayah serta petunjuk kepada setiap makhluk ciptaan-Nya, termasuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”. Salam dan shalawat dihaturkan kepada Baginda Rasulullah Nabi Muhammad SAW, sang pencerah yang menuntut umatnya dari alam yang gelap gulita menuju alam yang terang benderang dengan segala ilmu dan ajarannya.

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, disamping memberikan pengalaman kepada penulis untuk meneliti dan menyusun karya ilmiah berupa skripsi.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis diberi bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara materi maupun moral. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.A.g. Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. Andi Jam'an, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi dapat diselesaikan. Dr. Muchriady Muchran, S. Kom. MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
5. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
6. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Angkatan 2020 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

8. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Makassar , 29 Juni 2024

Penulis,

Muh. Muchsin Haekal



ABSTRAK

Muh. Muchsin Haekal 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeristas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Buyung Romadhoni dan Muchriady Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai koefisien determinasi sebesar 0,885 mengartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 88,50% yang sisanya 11,50% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Uji t parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan uji f simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

KATA KUNCI: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

Muh. Muchsin Haekal 2024. The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM). Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si and Dr. Muchriady Muchran, S. Kom. MM

This research aims to determine the influence of leadership style, motivation, work discipline on employee performance at the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM).

The type of research used in this research is quantitative descriptive. The population in this study were employees of the Makassar City Regional Drinking Water Company (PDAM). The sample used in this research was 100 respondents. The data collection method uses a questionnaire. The statistical method used in this research is the multiple linear regression method using SPSS version 22.0 software.

The results of the research show that the coefficient of determination value of 0.885 means that the Leadership Style, Motivation and Work Discipline variables are able to explain 88.50% of the Employee Performance variable, of which the remaining 11.50% is influenced by other factors which are not explained in this research. The partial t test shows that leadership style, motivation and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the simultaneous f test shows that there is a positive and significant influence simultaneously between leadership style, motivation and work discipline on employee performance.

KEYWORDS: Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN.....	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
TUGAS AKHIR	vii
KATA	
PENGANTAR.....	vii
i	
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR	
TABEL.....	xi
v	
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Berpikir.....	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Jenis dan Sumber Data	35

D. Populasi dan Sampel	35
E. Metode Pengumpulan Data	36
F. Defenisi Operasional Variabel	37
G. Metode Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	43
B. Penyajian Data dan Hasil Penelitian	51
C. Pembahasan Hasil Penelitian	65
BAB V PENUTUP	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian	
Terdahulu	2
3	
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4	Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Motivasi	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.12	Hasil Analisis Linier Berganda	61
Tabel 4.13	Hasil Uji t (Parsial)	63
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan, maka agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin, sehingga kinerja karyawan meningkat (Yudha, 2017) Menurut Setiyawan dan Waridin, kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung (Yudha, 2017). Sedangkan menurut (Hendra et al., 2019) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

Kepemimpinan memiliki peranan penting pada peningkatan kinerja karyawan, pemimpin yang kompeten mampu memberikan motivasi pada karyawan sehingga akan meningkatkan semangat kerja karyawan (Nurhuda et al., 2020). Kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan sebuah organisasi yang dimana apabila kepemimpinan tidak bisa mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal maka kemajuan organisasi akan bergerak lamban sebaliknya jika kepemimpinan dirasa baik bisa mempengaruhi kinerja pegawai seperti memberikan bonus kepada

pegawai sehingga pegawai tersebut merasa lebih semangat dalam bekerja serta organisasi tersebut bisa menghadapi persaingan dan mencapai tujuan yang telah disepakati (Nadeak et al., 2022).

Dalam sebuah organisasi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah hal yang penting diperhatikan. Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Kepemimpinan secara luas yang meliputi proses mempengaruhi untuk menentukan tujuan perusahaan, maka kepemimpinan harus dapat memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Karena keberhasilan dalam gaya kepemimpinan dapat menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, maka diperlukan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik (Bukit et al., 2019).

Beberapa Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauhmana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan (Locander & Yammarino) (Yekti, 2012). Dimensi kepemimpinan telah lama menjadi kajian yang menarik terutama terhadap

keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Kompetensi kepemimpinan dapat diketahui dari keberhasilan seseorang dalam kepemimpinannya bagi pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin aparatur dituntut harus mampu membawa organisasi publik yang dipimpinnya memberikan pelayanan yang berkualitas (Yekti, 2012)

Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, diantaranya adalah motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi kerja (Yudha, 2017). Menurut Rothchild (Matondang) dalam (Sari, 2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ditampilkan dapat digolongkan dalam 4 kelompok yakni : Pengambil risiko (*Risk Taker*), Pengambil peran (*Cateraker*), Pembedah masalah (*Surgeon*), Penyelamat (*undertaker*). Selain itu, gaya kepemimpinan terdiri dari: gaya kepemimpinan dengan orientasi tugas (*task-oriented*) dan gaya dengan orientasi karyawan (*employee-oriented*).

Menurut pendapat Hersey dan Blanchard tersebut menyatakan bahwa apabila motivasi tidak diberikan kepada bawahan akan mengalami penurunan hasil kinerjanya, dan apabila motivasi diberikan, maka hasil kinerjanya lebih baik atau mengalami kekuatan yang tinggi (Yudha, 2017). Motivasi dapat memacu seorang karyawan untuk bekerja keras dalam rangka pencapaian tujuan. Hal ini sejalan Menurut Mangkunegara dalam (Sari, 2016) menyebutkan, factor Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumberdaya (*ability*) dan faktor motivasi. Hal ini sejalan Menurut Hakim Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri

manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Sari, 2016). Selain itu motivasi dapat mempengaruhi kinerja dikatakan sebagai kekuatan pegawai. Disiplin kerja merupakan salah pendorong, artinya dari setiap satu bentuk dari pengelolaan pegawai kegiatan yang dilakukan oleh demi menunjang kualitas pegawai yang seorang pegawai didorong oleh semakin. Disamping itu disiplin juga suatu kekuatan yang timbul dari merupakan salah satu bentuk dari dalam diri orang tersebut (Urdiwan et al., 2017).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja karena kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal dan kedisiplinan juga merupakan kesadaran, kesediaan karyawan menaati semua peraturan (Mindari, 2020). Menurut pendapat (Iriani) menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan (Putra & Subudi, 2020). Selain itu tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi, oleh karena itu tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak (Kumar et al., 2021).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, Untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya (Sari, 2016). Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Hanafi et al., 2018). Menurut pendapat (Sunarsi, 2019) Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan Kinerja Pendidik, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya Kinerja Pendidik dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai (Nadeak et al., 2022).

Berdasarkan peninjauan awal, di lokasi penelitian dengan melakukan wawancara kepada salah satu pegawai tentang faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai di PDAM Kota Makassar beliau

mengatakan bahwa adanya kekurangan menaati tata tertib dan menurunnya keinginan karyawan dan semangat untuk mencapai prestasi kerja. Di samping gaya kepemimpinan dan motivasi di disiplin kerja yang cukup tinggi yang di sebabkan pengaruh dari teman kerja dan lingkungannya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka masalah pokok yang di ajuhkan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diantaranya adalah:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan

pemikiran dan informasi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar.

2. Bagi penulis, dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam dan menjadikan bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Bagi Akademik, hasil penelitian dapat berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja.



BAB II

TINJUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

Manajemen (*management*) merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diterapkan (Rifai, 2017). Dalam pendekatan organisasi dan manajemen akan memaksa organisasi untuk memasukkan masalah di ingin kan dan berapa banyak yang terealisasi, faktor kualitas sumberdaya manusia ke dalam strategi yang mempengaruhi kinerja ini yaitu kepemimpinan, pengembangan organisasi (Sari, 2016).

Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Hanafi et al., 2018). Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling sering adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Sari, 2016).

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan semakin tinggi. Faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan tantangan yang dihadapi manajemen saat ini organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang kelangsungan hidup perusahaan yang sangat akan datang adalah bagaimana mempersiapkan

SDM dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai tinggi (Sari, 2016).

Untuk menjalankan perencanaan organisasi atau perusahaan tersebut tentunya organisasi perlu memperhatikan sumber daya manusia. SDM itu yang menjalankannya. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah pegawai yang berperan langsung dalam pengoprasian dan mejalankan perencanaan organisasi tersebut. Hal ini mengacuh pada suatu instansi guna memaksimalkan kinerja pegawainya agar perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya yang bisa mendatangkan profit dan nermanfaat bagi masyarakat (Sapu et al., 2022).

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya (Ramsi, 2015). Dalam suatu organisasi tentu pemimpin memiliki gaya atau pun sifat yang berbeda-beda dalam kepemimpinannya, dimana gaya tersebut menggambarkan watak pimpinan dalam berinteraksi maupun memimpin organisasi tersebut (Mulya, 2017). Menurut pendapat Tampubolon dalam (Sunarsi, 2019) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kempemimpinan seorang pemimpin organisasi akan sangat mempengaruhi suasana kerja dan efektifitas organisasi

tersebut dalam pencapaian tujuannya (Hamidi, 2020). Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Para pemimpin memberi semangat sedemikian rupa sehingga orang-orang yang dipimpinnya bersedia bersama-sama “berbagi” satu sama lain. Ketika seorang pemimpin bisa menghargai seseorang untuk mencapai nilai atau tujuan-tujuan organisasinya, ini berarti sang pemimpin telah meneguhkan hati, menginspirasi mereka untuk ikut mengoptimalkan kemampuannya meski ada tekanan yang menghadang (Hamidi, 2020).

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

1) Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah kuning. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang.

2) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari

dirinya sendiri secara penuh

3) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

4) Gaya Kepemimpinan Moralis

Gaya kepemimpinan moralis adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah biru. Biasanya seorang pemimpin bergaya moralis sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang.

4. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya (Bahri & Nisa, 2017). Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri manusia merupakan unsur penting dalam memacu produktivitas kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produksi sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan perusahaan (Syah, 2013).

Menurut pendapat Dessler dalam (Bahri & Nisa, 2017) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia

memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Menurut Sunyoto Danang dalam (Andayani, 2020) Tujuan Motivasi Kerja memiliki tujuan motivasi adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- e. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Bagian yang sulit dari motivasi adalah bahwa setiap karyawan memiliki pemicu berbeda yang akan membuat mereka terinspirasi dan pemberi kerja perlu bekerja keras untuk mengidentifikasi cara memotivasi setiap orang berdasarkan keinginan dan kebutuhan pribadi mereka, Aliyyah et al. dalam (Adzansyah et al., 2023).

Secara umum menurut (Faslah & Savitri, 2017) dorongan dalam motivasi ada 2 macam yang dikenal yaitu:

- a. Dorongan intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu.
- b. Dorongan ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar.

Faktor pendorong motivasi yang menyebabkan seseorang bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja dapat berupa menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk

memenuhi kebutuhan- kebutuhannya. Adapun Teori ERG, Rivai dalam (Rozalia et al., 2015) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu :

- a. *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (*output*) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
- b. *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur prestasi kerja karyawan itu.
- c. *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
- d. *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
- e. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
- f. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut I.G Wursanto dalam (Faslah & Savitri, 2017) memberikan definisi mengenai “disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan- aturan yang telah ditetapkan. Selain itu dalam (Andayani, 2020) Disiplin Kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat yang taat dalam meningkatkan peraturan yang telah diterapkan oleh suatu organisasi baik etika, norma-norma, kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

Sedangkan Tohardi dalam (Sari, 2016) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, disiplin kerja mempunyai manfaat yang cukup besar yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan maupun karyawan (Andayani, 2020).

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam (Rizal & Radiman, 2019) mengemukakan bahwa tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah :

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
 - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya.
 - 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.
- c. Bentuk- bentuk disiplin kerja
- Menurut Siagian dalam (Sutrisno,2016) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana :
- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
 - 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
 - 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
 - 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan .
 - 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.
- d. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut (Hartati, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja ada 5 jenis yaitu:

- 1) Disiplin diri, sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya.
- 2) Disiplin Kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.
- 3) Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan
- 4) Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.
- 5) Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang

e. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan dalam (Wahab, 2020) indikator kedisiplinan yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang ingin di capai oleh suatu

organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Akan tetapi jika tujuan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhannya dan kedisiplinannya akan rendah.

- 2) Teladan pimpinan. Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik atau pimpinan tidak disiplin maka para bawahannya akan kurang disiplin juga. Oleh karena itu pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh atau diteladani oleh bawahannya.
- 3) Balas jasa. Pada dasarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi atau organisasi. Balas jasa berperan penting untuk kedisiplinan karyawan artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.
- 4) Keadilan. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 5) Pengawasan melekat (Waskat). Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan

merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

6. Kinerja Karyawan

Menurut pendapat (Falah & Ayuningtias, 2020) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar sesuai moral dan etika.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Suryadi Prawirosentono, (Falah & Ayuningtias, 2020) yaitu:

- a. Efektifitas dan Efisiensi Jurnal Efektivitas dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.
- b. Tanggung jawab Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
- c. Disiplin Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- d. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan

dengan tujuan organisasi.

7. Penilaian Kinerja

Menurut pendapat (Rani & Mayasari, 2015) Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan, menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia.

Ada beberapa metode penilaian prestasi kinerja, yaitu : *Rating Scales* (Skala Rating), *Critical Incidents* (Insiden-insiden Kritis), *Work Standar* (Standar Kerja), *Ranking*, *Forced Distribution* (Distribusi yang Dipaksakan), *Forced-choice and Weighted Checklist Performance Report* (Pemilihan yang Dipaksakan dan Laporan Pemeriksaan Kinerja Tertimbang), *Behaviorally Anchored Scales*, Metode Pendekatan *Management By Objective*. Penilaian kinerja terdiri dari 3 langkah menurut pendapat Dessler, dalam (Nurmianto & Siswanto, 2006).

- a. Mendefinisikan jabatan, yaitu memastikan bahwa penilai dan yang dinilai sepakat tentang tugas-tugasnya dan standard jabatan.
- b. Menilai kinerja, yaitu membandingkan antara kinerja aktual dengan standard-standard yang telah ditetapkan.
- c. Sesi umpan balik, yaitu saat membahas kinerja dan kemajuan bawahan serta membuat rencana pengembangan.

8. Penelitian Terdahulu

Kajian empiris adalah kajian yang diolah dari observasi atau percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam

kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Seseorang yang memiliki sesuai kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris hanya dapat mengklaim yang memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Alam & Monica, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Hasil penelitian pada model struktural pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Demikian pula, model struktural kedua menunjukkan bahwa gaya

					kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai.
2.	(Yuniartin, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Gaya kepemimpinan memiliki kemampuan dominan dibandingkan dengan motivasi. Hasil ini juga

					didukung oleh statistik deskriptif yang mendapatkan tanggapan responden tinggi.
3.	(Hamidi, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pengawai	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

					secara simultan
4.	(Arianti & Karmila, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja kepala kantor terhadap kinerja pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas II Tanjung Balai Karimun.
5.	(Tampi, 2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja X3: Y: kinerja karyawan	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

					<p>karyawan.</p> <p>Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	(Faslah & Savitri,	Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerjaterhadap	X1:Motivasi Kerja X2:Disiplin kerja Y:Produktivitas	Teknik analisis yang digunakan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh
7.	(Hartati, 2014)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan.	X1:Disiplin Kerja Y:Kinerja Karyawan	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana	Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan

					<p>motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	(Wulandari & Sari, 2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Dinas	X1:Gaya Kepemimpinan X2:Motivasi Kerja X3:Disiplin kerja Y:Kinerja Karyawan	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin

		Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara)			kerja.gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja.gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara.
9.	(Mindari, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota	X1:Gaya Kepemimpinan X2:Disiplin kerja Y:Kinerja Pegawai	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang

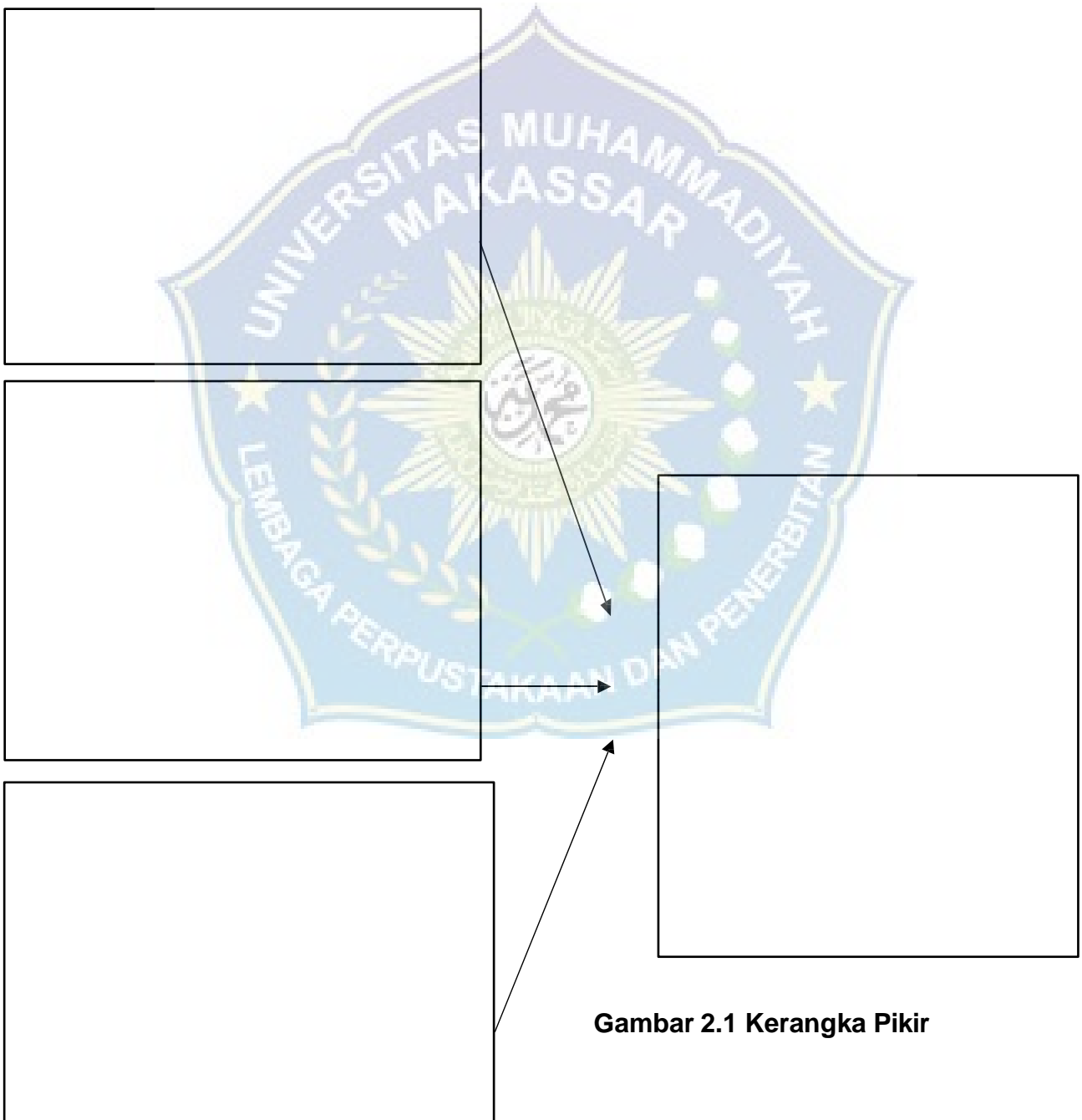
		Prabumulih			digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).
10.	(Ramsi, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen (Regional Sales Manado)	X1:Gaya Kepemimpinan X2:Motivasi Kerja X3:Disiplin Kerja Y:Kinerja Pegawai	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Hasil Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Diklat dan Litbang Pemerintah

					Daerah Kabupaten Sragen. Pengumpul an data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 77 karyawan.
--	--	--	--	--	--



B. Kerangka Pikir

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana bagaiman teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

C. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga atau dugaan sementara karena masih perlu membuktikan kebenarannya.

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar.
2. Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dimana penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Adapun desain dari metode survei ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif dengan format deskriptif bertujuan untuk menjelaskan meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011).

Penelitian ini termasuk desain penelitian deskriptif kuantitatif, karena merupakan pengembangan konsep dan pengumpulan data untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kota Makassar.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penulis memilih lokasi di PDAM Kota Makassar. Waktu penelitian untuk memperoleh data, pada bulan April hingga bulan Mei

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PDAM Kota Makassar yang diteliti dalam bentuk angka-angka dan dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

2. Sumber Data

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari PDAM Kota Makassar yang memerlukan pengelolaan lebih lanjut.
- b. Data sekunder, yaitu data bersumber dari PDAM Kota Makassar ataupun dari instansi/jabatan yang terkait untuk melengkapi data/informasi.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012) Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar yang berjumlah 150 pegawai.
2. Sampel
Menurut Sugiyono dalam (Susanti et al., 2018) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan slovin pada PDAM Kota Makassar. Untuk mempermudah penelitian dalam mendapatkan data primer karena jumlah populasi yang sangat besar maka diperlukan penarikan jumlah sampel yang dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada, untuk menentukan besaran sampel yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah Populasi

e = error margin (batasan toleransi kesalahan)

Diketahui : $N = 150$ orang

$e = 5\%$ Maka $n = 150 / (1 + (150 \times (0,05)^2)$

$150 / (1 + 0,5)$

$150 / 1,5 = 100$ responden

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode survei dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sifatnya tertutup dan terbuka dengan jawaban yang telah disediakan, dan diharapkan diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia pengukuran skala dalam metode kesioner ini menggunakan taraf skala likert sebagai berikut :

Skor	Jawaban
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga didefinisikan secara

operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini dan menjadi media Batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian guna mengukur variable variable yang masih dalam bentuk suatu konsep sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator Variabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggotanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Persuasif</i> 2) <i>Refresif</i> 3) <i>Partisipatif</i> 4) <i>Inovatif</i> 5) <i>Investigatif</i> <p>(Mindari, 2020)</p>
Motivasi (X2)	Motivasi sebuah rangkaian sikap dan juga nilai-nilai yang memengaruhi seseorang untuk bisa mencapai suatu hal spesifik yang sesuai dengan tujuan seorang individu.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan rasa aman 3) Kebutuhan sosial 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan <p>(Adha et al., 2019)</p>
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Frekuensi Kehadiran 2) Tingkat Kewaspadaan 3) Ketaatan pada standar kerja 4) Ketaatan pada peraturan kerja 5) Etika Kerja <p>(Saleh & Utomo, 2018)</p>
Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai merupakan evaluasi dan penilaian yang	<ol style="list-style-type: none"> 1) kuantitas 2) kualitas

(Y)	dilakukan kepada karyawan untuk mengetahui kemampuan mereka dan mengukur produktivitas selama bekerja.	3) waktu 4) komitmen 5) disiplin 6) kerjasama (Hanafi et al., 2018)
-----	--	--

G. Metode Analisis Data

1. Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran umum terhadap objek yang diteliti, seperti melihat pergerakan masing-masing variabel penelitian, salah satunya dengan menggambarkan pergerakan masing-masing variabel penelitian dalam bentuk tabel ataupun grafik.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukuran dikatakan valid jika alat itu mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dikatakan valid jika nilai korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% atau 0.05 (Siregar, 2017)

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah ketepatan hasil yang diperoleh suatu pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *alpha cronbach*. Jika

alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya alat ukur tersebut diuji. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi kuesioner dengan menggunakan SPSS. Jika koefisien *alpha cronbach* lebih besar atau sama dengan 0.6 maka instrument cukup realibel (Siregar, 2017).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memprediksi besar variabel tergantung dengan menggunakan data variabel bebasnya (Ghozali, 2017). Untuk menguji hipotesis digunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

α = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = motivasi

X_3 = disiplin kerja

e = error

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal *P-P Plot*

of regression standarized residual (metode grafik) atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* (Ghozali, 2017).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Apabila terjadi keadaan ini maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau *nilai variance inflation factor* (VIF). Batas *tolerance* $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas (Ghozali, 2017).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot*. Model regresi yang dikatakan baik apabila tidak terdapat pola tertentu pada grafik dan titik-titik dalam grafik menyebar secara acak (Ghozali, 2017).

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 = jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a = jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menolak H_0 dan menerima H_a Artinya, ada pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen dengan derajat keyakinan yang digunakan 5% atau dengan melihat nilai signifikan uji-t masing-masing variabel, jika nilai signifikansi < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a (Ghozali, 2017).

b. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai dengan 1, bila $R^2 = 1$ berarti variabel bebas memiliki hubungan yang sempurna terhadap variabel terikat (Ghozali, 2017).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PDAM Kota Makassar

PDAM Kota Makassar merupakan salah satu perusahaan penyedia air minum yang sangat penting bagi masyarakat kota Makassar. Perusahaan ini mulai dirintis pada tahun 1924 dan dikelola oleh Pemerintah Hindia Belanda. Dengan Instalasi pertama di Jl. DR. Ratulangi. Awalnya, perusahaan air minum dikenal dengan nama Gemeente Waterleiding Bedrijf (Perusahaan Air Kota), dibangun khusus untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi pemerintah kolonial dan orang-orang yang dekat Pemerintah Hindia Belanda, yang kemudian disalurkan ke fasilitas umum seperti kantor pemerintah, rumah sakit, bangunan umum lalu ke warga sekitar.³¹ Pada masa pendudukan Jepang, kota Makassar sebagai kawasan basis pemerintahan Jepang bagian Timur Indonesia. Untuk memaksimalkan pelayanan air bersih pada masa itu, pemerintah Jepang menambah kapasitas produksi air 30 Baharuddin. Op. cit., hal. 89. ³¹ Muhammad Rusli.

Ketua Bidang Humas PDAM Makassar. Wawancara. 08 Oktober 2020 (09:10 Wita). 23 IPA Ratulangi yang semula 50 l/d meningkat hingga mencapai 100 l/d sejalan dengan penambahan bangunan dan pemukiman kota Makassar. Setelah Indonesia merdeka secara keseluruhan perusahaan air bersih Makassar diolah oleh pemerintah setempat Kotamadya. Produksi air yang sebelumnya mencapai 100 l/d diturunkan kembali kapasitas nya menjadi 50 l/d. Penurunan kapasitas ini

dilakukan akibat beberapa perlengkapan dan fasilitas pengelolaan mengalami kerusakan, akibat kapasitas produksi sebelumnya dianggap berlebihan, sedangkan fasilitas dan perlengkapan pengelolaan masih terbatas.

Status pengolahan air minum saat itu dilaksanakan oleh Dinas Air Minum Pemerintah Daerah Kotamadya Ujung Pandang. 33 Pada tahun 1976 mengalami perubahan status yang sebelumnya Dinas Air Minum menjadi Perusahaan Daerah yang diberi nama Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Ujung Pandang (PDAM Kota Makassar). 34 Di tahun itu pula kebutuhan air bersih di Kota Makassar makin meningkat, IPA II Panaikang sepenuhnya beroperasi pada tahun 1977 dengan kapasitas tahap pertama 500 l/d dengan memanfaatkan sumber air baku dari Sungai Lekopancing. Jauh lebih banyak kapasitas produksinya dibanding instalasi pengelolaan sebelumnya IPA I Ratulangi.

Pada tahun 1975-1985, untuk mendukung penyediaan air minum di 32 Afandi Syarif. Op. cit. hal. 177 – 180. 33 Purnama Sari. Kasle Laboratorium PDAM Makassar. Wawancara. 20 November 2020 (13:50 Wita). 34 Status pergantian menjadi PDAM Kota Makassar. Lihat Inventaris Arsip Statis Perusahaan Daerah Air Minum Kotamadya Ujung Pandang Tahun 1922-1985, (Makassar: Badan Arsip dan Perpustakaan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, 2008), hal. VII. 24 Indonesia termasuk Kota Makassar. Kementerian dalam Negeri menerbitkan beberapa regulasi, di antaranya:

- a. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 536 – 666 Tahun 1981 tentang Petunjuk Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Direksi dan

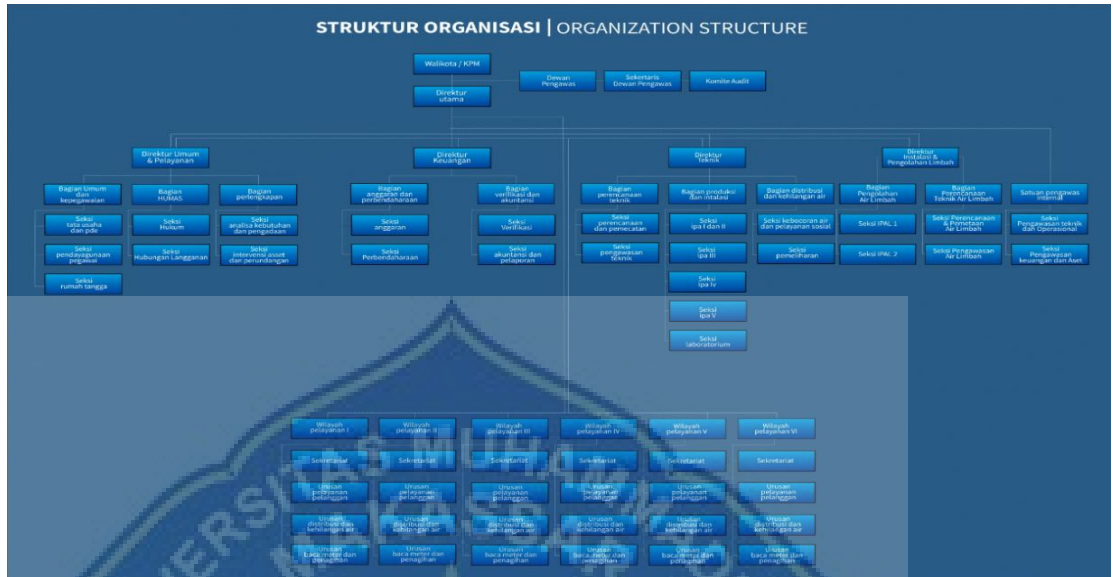
Badan Pengawas Perusahaan Daerah.

- b. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 26 Tahun 1975 tanggal 3 November 1975 tentang Penyesuaian/Pengalihan Bentuk Perusahaan Air Minum menjadi Perusahaan Daerah.
- c. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 32 Tahun 1980 tanggal 18 Juni 1980 tentang pelaksanaan Ketentuan/Peraturan yang berlaku dalam rangka Pembinaan dan pengelolaan Perusahaan Daerah Air Minum.

2. Visi dan Misi Perumda Air Minum Kota Makassar

- a. Visi Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang sehat, untung & terkemuka di Indonesia yang terbaik, mandiri & profesional dan berwawasan global.
- b. Misi
 1. Memberikan pelayanan air minum sesuai standar kesehatan dengan tersedianya air baku yang optimal.
 2. Menyediakan air minum yang berkualitas, kuantitas dan *kontinuitas*
 3. Memenuhi cakupan layanan air minum yang maksimal kepada masyarakat.
 4. Menjadikan perusahaan yang profesional dengan sumber daya yang kompetensi dan berdaya saing global.
 5. Memenuhi kinerja keuangan yang mandiri dan produktifitas seta berdaya saing global.

3. Struktur Organisasi pada PDAM Kota Makassar



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Deskripsi Pekerjaan :

1. Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:
 - a. Penyusunan rencana kerja pembinaan ketatausahaan, pengolahan data elektronik, kearsipan, kerumahtangan dan protokol/perjalanan dinas
 - b. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program pelaksanaan pengangkatan, pemindahan pemberhentian dan peningkatan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan pegawai PDAM sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
 - c. Pelaksanaan pembinaan mental, spiritual dan jasmani bagi pegawai dan keluarga
 - d. Pelaksanaan pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja (K3)
 - e. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas

Dalam melaksanakan tugasnya Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian dibantu oleh seksi Tata Usaha dan Pengolahan Data Elektronik, seksi Pendayagunaan Pegawai dan seksi Rumah Tangga.

a. Seksi Tata Usaha dan Pengolahan Data Elektronik, mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- 2) Mengagenda surat masuk yang ditujukan kepada Direksi dan atau Pejabat PDAM serta mengklasifikasikan menurut sifat dan tujuan surat.
- 3) Melaksanakan registrasi surat-surat keluar (naskah dinas) yang ditanda tangani oleh Direksi maupun oleh Pejabat substitusi berdasarkan kewenangan yang diberikan.
- 4) Menggandakan dan mendistribusikan surat-surat yang telah diproses Direksi untuk dilanjutkan ke unit kerja baik dalam lingkungan PDAM maupun ke instansi lain dan atau masyarakat.
- 5) Melaksanakan kegiatan penyiapan bahan Surat Perintah Perjalanan Dinas.
- 6) Melakukan pengelolaan data elektronik meliputi pelaksanaan pengoperasian *billing online system*, pengoperasian, pemeliharaan hardware dan software/file data, serta mengikuti perkembangan aplikasi software dan hardware sejalan dengan perkembangan teknologi informasi.
- 7) Melakukan penataan dan pemeliharaan dokumen/arsip.

- 8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
 - 9) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.
- b. Seksi Pendayagunaan Pegawai, mempunyai tugas:
- 1) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
 - 2) Mempersiapkan data dalam rangka pendayagunaan pegawai meliputi perencanaan kebutuhan (rekrutmen), mutasi, pengembangan kompetensi dan pengembangan karier, peningkatan kinerja dan kesejahteraan, pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja K(3) pegawai PDAM.
 - 3) Membuat buku induk pegawai, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan Bezetting serta data lainnya dalam rangka pengembangan pegawai PDAM.
 - 4) Membuat buku kendali pegawai dan melaksanakan tugas pembinaan meliputi perpindahan/pengangkatan dalam jabatan, kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, cuti dan pensiun serta administrasi izin cerai/kawin pegawai PDAM.
 - 5) Membuat data pegawai untuk program pendidikan dan pelatihan, analisis jabatan serta pengelolaan administrasi penghargaan/tanda jasa, asuransi, uang duka serta kesejahteraan lainnya.
 - 6) Mempersiapkan data/bahan penyelesaian mengenai kedudukan hukum pegawai termasuk penyelesaian administrasi penjatuan hukuman disiplin pegawai PDAM.
 - 7) Menyelenggarakan tata usaha/arsip urusan kepegawaian PDAM.

- 8) Melaksanakan pembinaan anggota KORPRI serta pembinaan mental, spiritual dan jasmani bagi pegawai dan keluarga PDAM.
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 10) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

c. Seksi Rumah Tangga, mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kerja sesuai tugas pokok dan fungsinya.
- 2) Mengkoordinasikan penyelenggaraan rumah tangga dengan Unit/Satuan kerja PDAM.
- 3) Membuat buku induk pegawai, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) dan Bezzeting serta data lainnya dalam rangka pengembangan pegawai PDAM.
- 4) Mempersiapkan akomodasi, peralatan dan konsumsi untuk acara-acara yang dilaksanakan oleh PDAM.
- 5) Memelihara dan mengawasi penggunaan telepon, listrik, air dan lain-lain.
- 6) Mengatur jadwal kebersihan taman, kantor, IPA, ruang kantor dan ruangan lainnya serta pengamanan kantor, IPA dilingkungan PDAM.
- 7) Mengkoordinir penggunaan dan pemberian BBM kendaraan operasional PDAM.
- 8) Melaksanakan, mengelola dan memelihara Mess PDAM.
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan.
- 10) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah data yang dikumpulkan dari responden yang mengetahui profit dari perusahaan. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia dan tingkat Pendidikan. Karakteristik dari responden akan dijelaskan lebih detail pada table sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi
Laki-laki	64	64,0
Perempuan	36	36,0
Total	100	100,0

Sumber: Olah data SPSS, 22

Berdasarkan data yang diolah pada tabel diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti maka didominasi oleh responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 64 orang atau sebesar 64,0%, kemudian disusul oleh responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 36 orang atau sebesar 36,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah Laki-laki.

b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia yang dimaksud untuk

mengetahui usia responden yang ada dalam perusahaan. Adapun rincian dari usia responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentasi
20-25 Tahun	25	25,0
26-30 Tahun	28	28,0
31-40 Tahun	35	35,0
41-50 Tahun	9	9,0
51-60 Tahun	3	3,0
Total	100	100,0

Sumber: Olah data SPSS, 22

Dari data di atas, bahwa karakteristik responden berdasarkan usia, didominasi oleh umur responden antara 31-40 tahun sebanyak 35 orang atau 35,0%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar besar Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar adalah berumur antara 31-40 Tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan salah satu data yang diperlukan dalam penelitian ini. Adapun data tingkat pendidikan responden yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentasi
SLTA	3	3
D3	29	29,0
S1	44	44,0

S2	20	20,0
S3	4	4,0
Total	100	100,0

Sumber: Olah data SPSS, 22

Dari data diatas, bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 100 responden yang diteliti, terdapat 3 orang atau sebesar 3,0% yang merupakan lulusan SLTA, 29 orang atau sebesar 29,0% yang merupakan lulusan D3, 44 orang atau sebesar 44,0% yang merupakan lulusan S1, 20 orang atau sebesar 20,0% yang merupakan lulusan S2 dan terdapat 4 orang atau sebesar 4,0% yang merupakan lulusan S3 pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel pada penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh. Adapun yang disajikan dalam deskripsi variabel ini adalah berupa distribusi frekuensi yang disajikan per indikator beserta frekuensi dan skor yang diperoleh.

Tabel 4.4
Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	100	32	50	43,3	3,984
Motivasi	100	39	50	44,46	3,873
Disiplin Kerja	100	35	50	43,26	3,614
Kinerja Karyawan	100	40	60	52,39	4,494
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Olah data SPSS, 22

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif statistik diatas, dapat kita

gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dari data diatas dapat disekripsikan bahwa nilai minimum 32 sedangkan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata gaya kepemimpinan sebesar 43,30 dan standar deviasi gaya kepemimpinan sebesar 3,984.
2. Variabel Motivasi (X2) dari data diatas dapat disekripsikan bahwa nilai minimum 39 sedangkan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata motivasi sebesar 44,46 dan standar deviasi motivasi sebesar 3,873.
3. Variabel Disiplin Kerja (X1) dari data diatas dapat disekripsikan bahwa nilai minimum 35 sedangkan nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 43,26 dan standar deviasi disiplin kerja sebesar 3,614.
4. Variabel Kinerja Karyawan (X1) dari data diatas dapat disekripsikan bahwa nilai minimum 40 sedangkan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 52,39 dan standar deviasi kinerja karyawan sebesar 4,494.

3. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil dari r hitung pada output SPSS dibandingkan dengan r tabel yang dicari pada tabel r pada $df = n-2$ dengan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel untuk $n=98$ yaitu 0,196. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid. Berikut hasil dari uji validitas yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Item	Taraf Kesalahan	rtabel	Hasil		Keterangan
				Sig.	rhitung	
1	X1.1.1	0,05	0,196	0,000	0,818	Valid
2	X1.2.2	0,05	0,196	0,000	0,855	Valid
3	X1.3.3	0,05	0,196	0,000	0,806	Valid
4	X1.4.4	0,05	0,196	0,000	0,789	Valid
5	X1.5.5	0,05	0,196	0,000	0,730	Valid
6	X1.6.6	0,05	0,196	0,000	0,598	Valid
7	X1.7.7	0,05	0,196	0,000	0,833	Valid
8	X1.8.8	0,05	0,196	0,000	0,766	Valid
9	X1.9.9	0,05	0,196	0,000	0,759	Valid
10	X1.10.10	0,05	0,196	0,000	0,795	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 22

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Item	Taraf Kesalahan	rtabel	Hasil		Keterangan
				Sig.	rhitung	
1	X2.1.1	0,05	0,196	0,000	0,806	Valid
2	X2.2.2	0,05	0,196	0,000	0,805	Valid
3	X2.3.3	0,05	0,196	0,000	0,556	Valid
4	X2.4.4	0,05	0,196	0,000	0,867	Valid
5	X2.5.5	0,05	0,196	0,000	0,877	Valid
6	X2.6.6	0,05	0,196	0,000	0,751	Valid
7	X2.7.7	0,05	0,196	0,000	0,791	Valid
8	X2.8.8	0,05	0,196	0,000	0,728	Valid
9	X2.9.9	0,05	0,196	0,000	0,770	Valid
10	X2.10.10	0,05	0,196	0,000	0,806	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 22

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Gaya Disiplin Kerja

No	Item	Taraf Kesalahan	rtabel	Hasil		Keterangan
				Sig.	rhitung	
1	X3.1.1	0,05	0,196	0,000	0,768	Valid
2	X3.2.2	0,05	0,196	0,000	0,78	Valid
3	X3.3.3	0,05	0,196	0,000	0,693	Valid
4	X3.4.4	0,05	0,196	0,000	0,712	Valid

5	X3.5.5	0,05	0,196	0,000	0,699	Valid
6	X3.6.6	0,05	0,196	0,000	0,531	Valid
7	X3.7.7	0,05	0,196	0,000	0,737	Valid
8	X3.8.8	0,05	0,196	0,000	0,689	Valid
9	X3.9.9	0,05	0,196	0,000	0,710	Valid
10	X3.10.10	0,05	0,196	0,000	0,761	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 22

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item	Tarf Kesalahan	rtabel	Hasil		Keterangan
				Sig.	rhitung	
1	Y.1	0,05	0,196	0,000	0,784	Valid
2	Y.2	0,05	0,196	0,000	0,833	Valid
3	Y.3	0,05	0,196	0,000	0,795	Valid
4	Y.4	0,05	0,196	0,000	0,791	Valid
5	Y.5	0,05	0,196	0,000	0,714	Valid
6	Y.6	0,05	0,196	0,000	0,604	Valid
7	Y.7	0,05	0,196	0,000	0,812	Valid
8	Y.8	0,05	0,196	0,000	0,750	Valid
9	Y.9	0,05	0,196	0,000	0,770	Valid
10	Y.10	0,05	0,196	0,000	0,799	Valid
11	Y.11	0,05	0,196	0,000	0,615	Valid
12	Y.12	0,05	0,196	0,000	0,512	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 22

Berdasarkan pada tabel 4.5, 4.6, 4.7, 4.8 di atas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan/pernyataan dalam instrumen yang digunakan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap r hitung (*corelation*) dengan r tabel dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai r hitung (*corelation*) setiap komponen pertanyaan/pernyataan lebih besar dari pada r tabelnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan

pada kuesioner penelitian. Suatu instrument dinyatakan reliabel atau diterima jika koefisien reliabilitas atau nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Berikut hasil dari uji reliabilitas yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbatch's Alpha</i>	N of items	Nilai Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,924	10	0,60	Diterima/Reliabel
Gmotivasi (X2)	0,923	10	0,60	Diterima/Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,888	10	0,60	Diterima/Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,921	12	0,6	Diterima/Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 22

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah nilai residual berdistribusi normal atau bersifat normal. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji normal

kolmogrof-smirnov (K-S). adapun hasil uji statistik kolmogrof-smirnov (K-S) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Unstandardized Residual
N	100
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Sumber: Olah data SPSS, 22

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi anatar dua variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data penelitian ini menggunakan SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasij Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,429	1,735	Tidak terjadi multikolienaritas
Motivasi (X2)	0,421	1,512	Tidak terjadi multikolienaritas
Disiplin Kerja (X3)	0,576	1,816	Tidak terjadi multikolienaritas

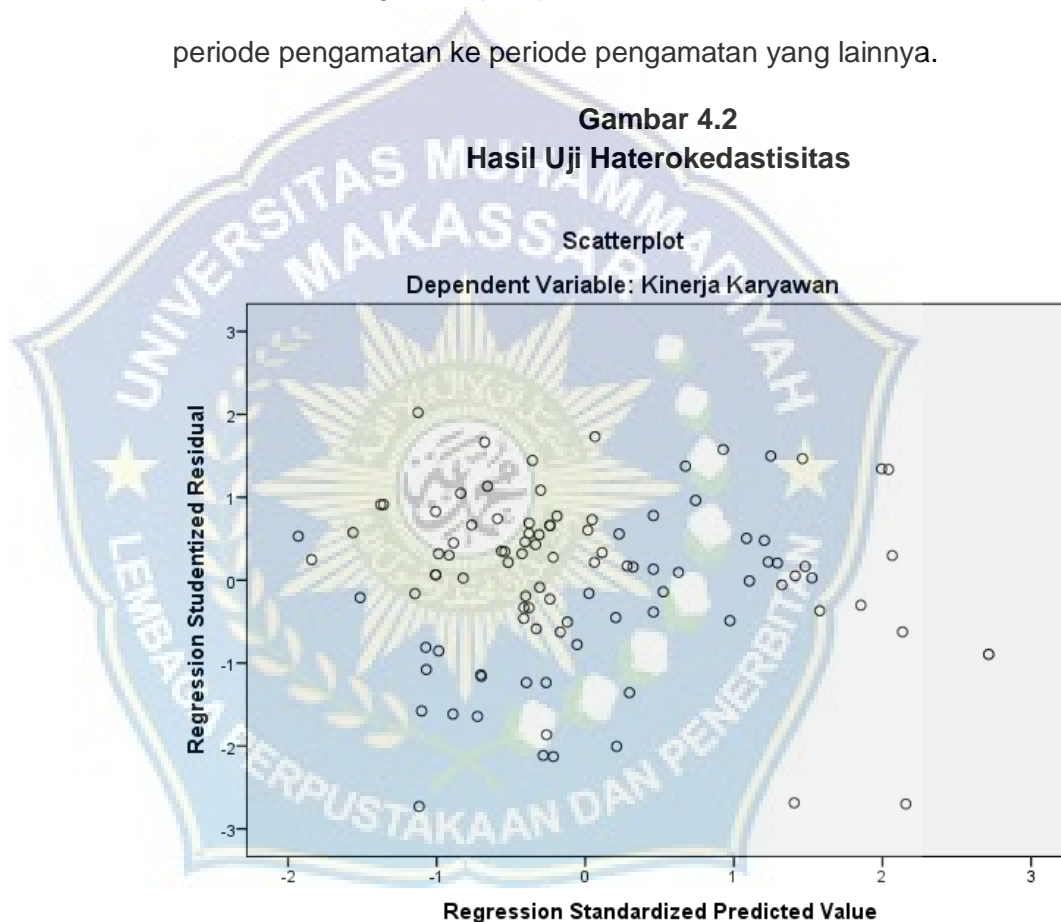
Sumber: Olah data SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan tidak ada variabel bebas yang mempunyai nilai VIF > 10,00 dan nilai tolerance < 0,10 yang berarti nilai tolerance >

0,10 dan nilai VIF $< 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolienaritas dan model regresi layak digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variance dari residual satu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lainnya.



Berdasarkan pada gambar diatas menunjukkan tidak ada pola tertentu dan titik-titik pada *scatterplot* di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Metode ini digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh hubungan dari variabel-variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi atau model hubungan keputusan nasabah dengan variabel-variabel bebasnya tersebut disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Tabel 4.12
Hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
(Constant)	1,193	
Gaya Kepemimpinan (X1)	1,265	
Motivasi (X2)	1,304	
Disiplin Kerja (X3)	0,228	

Sumber: Olah data SPSS 22

Maka hasil dari persamaan tersebut adalah:

$$Y = 1,193 + 1,265x_1 + 1,304x_2 + 0,228x_3 + \varepsilon$$

Persamaan regresi di atas di jelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,193 artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bernilai konstan atau nol maka variabel kinerja karyawan tetap sebesar 1,193.
- Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,265 artinya jika nilai variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,265 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan positif.

- c. Nilai koefisien variabel motivasi (X2) sebesar 1,304 artinya jika nilai variabel motivasi ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 1,304 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan positif.
- d. Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,228 artinya jika nilai variabel disiplin kerja ditingkatkan atau diturunkan satu satuan maka akan meningkatkan atau menurunkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,228 sehingga dapat dinyatakan terjadi hubungan positif.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji T Parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), berikut ini adalah hasil dari Uji T Parsial:

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	thitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,327	0,002
Motivasi (X2)	3,630	0,000
Disiplin Kerja (X3)	2,770	0,009

Sumber: Olah data SPSS 22

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji statistik secara parsial sebagai berikut:

- a. Dari hasil test uji t statistik variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,327 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan

bahwa hipotesis variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

- b. Dari hasil test uji t statistik variabel Motivasi sebesar 3,630 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.
- c. Dari hasil test uji t statistik variabel Disiplin Kerja sebesar 2,770 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square
1	0,887	0,885

Sumber: Olah data SPSS 22

Berdasarkan pada tabel hasil perhitungan uji koefisien korelasi (r) maka dapat kita peroleh nilai hubungan korelasi sebesar 0,887 yang dapat diinterpretasikan bahwa hubungan antara variabel independen Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,885 mengartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 88,50% yang sisanya 11,50% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil Penelitian, hasil test uji t statistik variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,327 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki karyawan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang lebih baik mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik dan bahwa dalam suatu organisasi, keterampilan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan, terkait dengan kemampuan pengambilan keputusan kepemimpinan dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaiknya karena keputusan dibuat secara akurat dan efektif. Kemampuan memotivasi karyawan untuk melakukan secara memadai dan melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kepemimpinan komunikasi keahliannya memastikan bahwa karyawan selalu memiliki informasi yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka. Ketika para pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik, karyawan lebih merasa dihargai dan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Monica (2015), Yuniartin (2018), Hamidi (2020) dan Arianti dan Karmila (2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tentang gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dari hasil test uji t statistik variabel Motivasi sebesar 3,630 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Semakin tinggi motivasi kerja yang

dimiliki karyawan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang semakin tinggi.

Adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan merasakan keseimbangan dalam melakukan pekerjaan dari apa yang mereka pertanggung jawabkan. Karyawan memiliki peluang yang sama dalam melakukan lompatan karir sehingga kinerja dengan sendirinya akan mencapai standar yang baik. Dengan manajemen yang selalu aktif dalam melihat pergerakan karyawan tentunya menjadi sebuah keuntungan sendiri bagi pegawai untuk dapat menunjukkan performa yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Monica (2015), Yuniartin (2018), Hamidi (2020) dan Arianti dan Karmila (2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tentang motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari hasil test uji t statistik variabel Disiplin Kerja sebesar 2,770 dengan nilai signifikan 0,009 < 0,05. Yang artinya hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan dapat menimbulkan kinerja karyawan yang semakin baik.

Kedisiplinan kerja dalam penelitian ini dapat di simpulkan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal tersebut didukung karena karyawan itu sendiri memiliki tingkat kesadaran akan disiplin pada tugasnya. Perusahaan telah menetapkan target dan tujuan dalam kurun waktu tertentu, dan karyawan dengan sadar akan mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari pencapaian target kerja karyawan yang dilakukan dalam kurun periode tertentu. Perusahaan sudah menentukan target dan tujuan dalam kurun waktu tertentu sehingga apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan dengan tepat waktu tentu ada konsekuensi yang harus ditanggung. Dengan adanya kebijakan tersebut, membuat karyawan disiplin mengikuti aturan dan target yang ditetapkan perusahaan

★ Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Monica (2015), Yuniartin (2018), Hamidi (2020) dan Arianti dan Karmila (2019) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa tentang disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian data yang telah dilakukan, dengan ini peneliti menarik kesimpulan, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

B. Saran

Dari hasil Kesimpulan yang telah diuraikan, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatkan kinerja pegawai maka tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Dari hasil penelitian ini didapat beberapa saran yang bisa di kemukakan oleh penulis yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus dapat memahami tipe gaya kepemimpinan, dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi organisasi yang dipimpinnya,

sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, meningkatnya kinerja pegawai, dan tercapainya tujuan organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi

- b. Motivasi, melihat kebutuhan akan penghargaan yang kurang yang diberikan, sebaiknya atasan lebih berupaya upaya untuk mendorong dan menginspirasi para pegawai agar memiliki dorongan internal yang kuat untuk bekerja dengan maksimal, berkontribusi secara efektif, dan mencapai tujuan perusahaan.
- c. Disiplin kerja, melihat data keterlambatan pegawai yang sangat tinggi pada pegawai PDAM Kota Makassar sebaiknya lebih meningkatkan tingkat disiplin pada pegawai. Pimpinan sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk para pegawai, agar pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif dalam menggunakan waktu kerjanya.
- d. Kinerja pegawai, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai adalah pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu PDAM Kota Makassar dapat memberikan motivasi semangat kerja, arahan dan fasilitas yang memadai untuk pegawai agar terciptanya suatu usaha dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan.

2. Bagi Pegawai

Bagi pegawai hendaknya lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan dan

kinerja yang baik di tempat kerja dan tidak lupa untuk selalu mengedepankan kepentingan perusahaan dan mengesampingkan masalah pribadi yang terjadi, demi tercapainya tujuan serta kelancaran kerja agar visi misi perusahaan bisa tercapai dengan maksimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan fokus pada saran-saran ini, penelitian mendatang pada gaya kepemimpinan ,motivasi ,disiplin dan kinerja pegawai diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan solusi yang lebih efektif dalam mengelola kondisi tersebut di lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498505. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–265.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Arianti, N. D., & Karmila, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Kepala Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kesyahbandaran Otoritas Pelabuhan Kelas li Tanjung Balai Karimun. *Agustus*, 1(1), 4–10.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i2.127>
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2315>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Jurnal Manajemen Industri dan Logistik Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>

- Hartati. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta*, 1(2), 171–174.
- Kumar, M. C., Tewel, B., & Roring, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.
- Marwan, M. R., Fauzi, M. S., Hamdiana, & Naheria. (2022). Analisis Keterampilan Servis Pendek Dan Servis Panjang Bulutangkis Pada Atlet
- Mindari, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (JMPRO)*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.7>
- Mulya, S. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan*. [http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/8910/PENGARUH GAYAKEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJATERHADAP KINER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/8910/PENGARUH_GAYAKEPEMIMPINAN_DAN_KEPUASAN_KERJATERHADAP_KINER.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nadeak, I. J., Rambe, M. F., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Journal Economy and Currency Study (JECS)*, 4(2), 60–76. <https://doi.org/10.51178/jecs.v4i2.716>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo.
- Nurmianto, E., & Siswanto, N. (2006). perancangan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kompetensi spencer dengan metode analytical hierarchy process (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan Dinas Pekerjaan Umum Kota Probolinggo). *Jurnal Teknik Industri*, 8(1), 40–53. <https://doi.org/10.9744/jti.8.1.40-53>
- Paramita, P. D. (2011). Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi Patricia Dhiana Paramita) Abstraksi. *Jurnal*, 7. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/download/65/62>
- Putra, gede prawira utama, & Subudi, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(7), 253493. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/5428/4384>
- Ramsi, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Dan Litbang Pemerintah Daerah Kabupaten Sragen. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5.

- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). 172-Article Text-473-1-10-20170314. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.
- Rifai, M. K.-. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk - Tangerang. *Pekobis : Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 1(4), 94–117. <https://doi.org/10.32493/pekobis.v1i4.p94-117.726>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *JurnalAdministrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sapu, G. R., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119– 127.
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *IJURNAL ILMIAH ILMU MANAJEMEN*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Susanti, N., Halin, H., & Kurniawan, M. (2018). PENGARUH BAURAN PEMASARAN (4P) TERHADAP KEPUTUSANPEMBELIAN PERUMAHAN PT. BERLIAN BERSAUDARA PROPERTINDO (Studi Kasus Perumahan Taman Arizona 1 Taman Arizona 2 dan Taman Arizona 3 di Talang Jambi Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 8(1), 43–49. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v8i1.298>
- Syah, H. (2013). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT . GRAHA RAJA EMPAT HARITS SYAH Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 462–471.

- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Urdiwan, U., Mattalatta, M., & Rasyidin, A. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SOPPENG*. 2(2), 433–441.
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.
- Wulandari, F., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 1(1), 263–285.
- Yekti, S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 336–357.
- Yudha, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 2(September), 24–2579. <http://www.bsi.ac.id>
- Yuniartin. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. *Llmu Manajemen*, 5(1), 15–30.



Lampiran Kuesioner 1

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh Bapak/Ibu yang Terhormat,

Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, saya meminta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Adapun judul penelitian saya adalah "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar**". Besar harapan saya bahwa Bapak/ Ibu/ Saudara (i) bersedia untuk memberikan tanggapan pernyataan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat untuk menghasilkan penelitian yang saya lakukan. Akhir kata saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) mengisi kuesioner ini.

Hormat
saya,

Muh. Muchsin Haekal

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) di kolom yang tersedia pada pernyataan tentang karakteristik responden di bawah ini :

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :

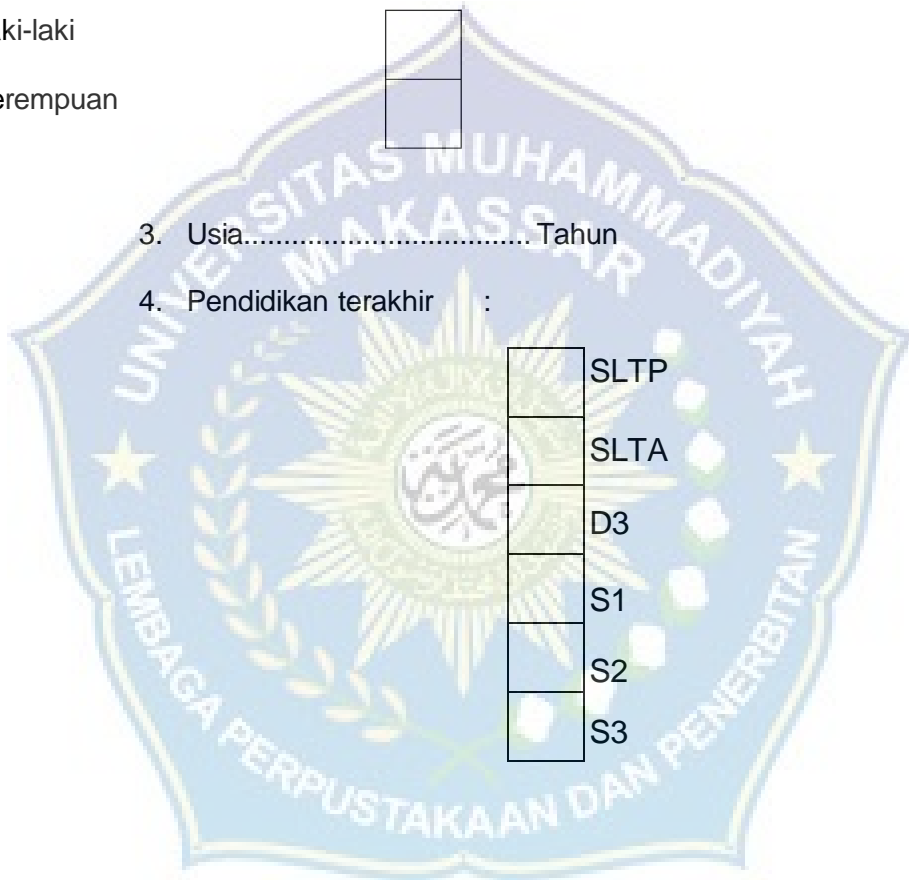
Laki-laki

Perempuan

3. Usia..... Tahun

4. Pendidikan terakhir :

	SLTP
	SLTA
	D3
	S1
	S2
	S3



B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda “ ✓ “ di tengah-tengah kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda. Jika terjadi kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda “ ✓ “ pada kolom yang sesuai. Semua pernyataan yang ada, mohon diharapkan dijawab tanpa ada satupun yang dikosongkan.

Keterangan Jawaban :

SS: Sangat Setuju S : Setuju

CS: Cukup Setuju TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak

Setuju

No	Gaya kepemimpinan (X1)	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
	Persuasif					
1.	Saya melakukan yang terbaik dengan cara persuasif terhadap sesama rekan kerja untuk mencapai kesuksesan terhadap perusahaan					
2.	Melakukan hal bersifat persuasif berpengaruh terhadap perusahaan					
	Refresif					
1.	Refresif pemimpin terhadap pegawai adalah hal wajar					
2.	Kepemimpinan seseorang secara refresif dapat berpengaruh terhadap pegawai untuk melakukan hal yang sama terhadap rekan kerja					
	partisipatif					
1.	Saya sebagai Pemimpin akan melatih bawahan saya secara partisipatif agar kedepannya bisa bekerjasama sesama tim dalam organisasi					

1.	Pemimpin mengambil keputusan secara jelas untuk mempermudah kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan					
2.	Dalam memimpin perusahaan dipelukanya investigatif untuk mengetahui tindakan yang dilakukan pegawai pada saat melakukan pekerjaan					
2.	Saya yakin bahwa kemampuan saya dalam melaksanakan tugas telah memberikan kontribusi terhadap penilaian kinerja dan besarnya tunjangan yang saya terima					
	Inovatif					
1.	Saya berinovatif untuk menjadi seorang pemimpin agar supaya bisa mewujudkan perubahan dalam perusahaan					
2.	Untuk mencapai target,saya memperdalam pengetahuan saya dan ide-ide untuk untuk perusahaan lebih maju					

No	Motivasi Kerja (X2)	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kebutuhan Fisik					

1	Motivasi kerja memerlukan kebutuhan sandang dan pangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup secara alamiah melalui pencapaian kesejahteraan					
2.	Memberikan sarana dan prasarana untuk memotivasi pegawai					
	Kebutuhan rasa aman					
1.	Pemimpin memberikan perlindungan kepada setiap pegawai atau karyawan					
2.	Setiap pegawai berhak melakukan apapun selama dirinya aman dari ancaman					
	Kebutuhan sosial					
1.	Memberikan tunjangan kepada pegawainya					
2.	Memberikan transportasi kepada setiap pegawai untuk memudahkan pekerjaan setiap pegawai					
	Kebutuhan akan penghargaan					
1.	Memfasilitasi kebutuhan pegawai untuk mencapai keberhasilan kinerja					
2.	Menjamin kebutuhan pegawai agar supaya semangat dalam bekerja					
	Kebutuhan dorongan mencapai tujuan					
1.	Mengajak semua rekan kerja dalam mewujudkan usaha yang lebih maju					
2.	Memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai target perusahaan					

No	Disiplin kerja (X3)	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
	Frekuensi kehadiran					
1.	Saya mampu absen kehadiran tepat waktu					
2.	memberikan sanksi kepada pegawai yang terlambat sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan					
	Tingkat kewaspadaan					
1.	Setiap karyawan memiliki inovasi yang tinggi dalam menciptakan sesuatu yang baru dalam bekerja					
2.	Dengan pengetahuan yang dimiliki, setiap pegawai dapat menguasai bidang tugas yang dikerjakan dengan hasil baik					
	Ketaatan pada standar kerja					
1.	Setiap pegawai melaksanakan aturan jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Setiap karyawan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang telah dilakukan					
	Ketaatan pada peraturan kerja					
1.	Setiap karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja					
2.	Sanksi yang tegas diberikan bagi karyawan yang melanggar peraturan					
	Ketaatan kerja					
1.	Saya mampu menghasilkan mutu kerja sesuai dengan harapan perusahaan					
2.	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					

No	Kinerja pegawai (Y)	Pendapat Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kuantitas					
1.	Setiap pekerjaan yang diterima bisa dilakukan sendiri tanpa bantuan rekan kerja yang lain					
2.	Saya selama bekerja, berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja yang lain					
	Kualitas					
1.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan mengutamakan hasil kerja pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada					
2.	Saya melaksakan pekerjaan dengan baik, dengan penuh ketelitian dan konsentrasi					
	Waktu					
1.	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu di perusahaan					
2.	Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan					
	Komitmen					
1.	Siap bekerja keras sepenuh hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan					
2.	Bersikap spontanitas, menerima sesuatu yang baru dan perubahan tanpa merasa panik dan menutup diri					
	Disiplin					
1.	Saya dapat melaksanakan tata tertib perusahaan dengan baik					
2.	Membagi waktu di perusahaan dengan waktu di luar perusahaan					
	Kerjasama					
1.	Setiap pegawai memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja didalam suatu pekerjaan tertentu					
2.	Kemampuan komunikasi sudah berjalan baik pada setiap karyawan					

4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	38
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42

5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	47
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	44



5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	3	3	5	5	5	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	42
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
4	3	3	3	5	5	4	4	4	3	38
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44

4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	45
3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	40



4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	51
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	53
4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	5	47
4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	55
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	51
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50

4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	53
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	53
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	51
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	51
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	48
4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	51
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	55



Lampiran 4 Hasil Olah Data

Uji Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	64	64.0	64.0	64.0
Perempuan	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Usia

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	25	25.0	25.0	25.0
26-30 tahun	28	28.0	28.0	53.0
31-40 tahun	35	35.0	35.0	88.0
41-50 tahun	9	9.0	9.0	97.0
51-60 tahun	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pendidian Terakhir

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	3	3.0	3.0	3.0
D3	29	29.0	29.0	32.0
S1	44	44.0	44.0	76.0
S2	20	20.0	20.0	96.0
S3	4	4.0	4.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Jawaban Responden

X1.1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	1.0	1.0	1.0

Setuju	70	70.0	70.0	71.0
Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	68	68.0	68.0	70.0
Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	60	60.0	60.0	62.0
Sangat Setuju	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	56	56.0	56.0	60.0
Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	4.0	4.0	4.0

Setuju	56	56.0	56.0	60.0
Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	50	50.0	50.0	52.0
Sangat Setuju	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	62	62.0	62.0	64.0
Sangat Setuju	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	61	61.0	61.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	70	70.0	70.0	71.0

Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	71	71.0	71.0	72.0
Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	37.0	37.0	37.0
Sangat Setuju	63	63.0	63.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	65	65.0	65.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	8	8.0	8.0	8.0
Setuju	55	55.0	55.0	63.0
Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.4

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	60	60.0	60.0	60.0
Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.5

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	56	56.0	56.0	56.0
Sangat Setuju	44	44.0	44.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.6

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	53	53.0	53.0	53.0
Sangat Setuju	47	47.0	47.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	54	54.0	54.0	54.0
Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	67	67.0	67.0	67.0
Sangat Setuju	33	33.0	33.0	100.0

Total	100	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	54	54.0	54.0	54.0
Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	37.0	37.0	37.0
Sangat Setuju	63	63.0	63.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	68	68.0	68.0	70.0
Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Setuju	69	69.0	69.0	72.0
Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	62	62.0	62.0	66.0
Sangat Setuju	34	34.0	34.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	59	59.0	59.0	63.0
Sangat Setuju	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	59	59.0	59.0	61.0
Sangat Setuju	39	39.0	39.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	49	49.0	49.0	50.0
Sangat Setuju	50	50.0	50.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.7

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	63	63.0	63.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.8

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	3	3.0	3.0	3.0
Setuju	61	61.0	61.0	64.0
Sangat Setuju	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.9

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	72	72.0	72.0	72.0
Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

X3.10

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	68	68.0	68.0	69.0
Sangat Setuju	31	31.0	31.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.1

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	---------------	---------	------------------	-----------------------

Valid	Cukup Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Setuju	70	70.0	70.0	71.0
	Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	68	68.0	68.0	70.0
	Sangat Setuju	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Setuju	60	60.0	60.0	62.0
	Sangat Setuju	38	38.0	38.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	4.0	4.0	4.0
	Setuju	56	56.0	56.0	60.0
	Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Y.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	4.0	4.0	4.0

Setuju	56	56.0	56.0	60.0
Sangat Setuju	40	40.0	40.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	50	50.0	50.0	52.0
Sangat Setuju	48	48.0	48.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	2	2.0	2.0	2.0
Setuju	62	62.0	62.0	64.0
Sangat Setuju	36	36.0	36.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	4	4.0	4.0	4.0
Setuju	61	61.0	61.0	65.0
Sangat Setuju	35	35.0	35.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	70	70.0	70.0	71.0

Sangat Setuju	29	29.0	29.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Cukup Setuju	1	1.0	1.0	1.0
Setuju	71	71.0	71.0	72.0
Sangat Setuju	28	28.0	28.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	54	54.0	54.0	54.0
Sangat Setuju	46	46.0	46.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	37	37.0	37.0	37.0
Sangat Setuju	63	63.0	63.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

N		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.6	Pearson Correlation	.514**	.527**	.277**	.663**	.618**	1	.618**	.404**	.699**	.514**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.7	Pearson Correlation	.624**	.585**	.254*	.639**	.677**	.618**	1	.547**	.597**	.624**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.8	Pearson Correlation	.494**	.555**	.367**	.642**	.663**	.404**	.547**	1	.504**	.494**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.9	Pearson Correlation	.458**	.585**	.320**	.680**	.677**	.699**	.597**	.504**	1	.458**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2.10	Pearson Correlation	1.000**	.562**	.402**	.583**	.638**	.514**	.624**	.494**	.458**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Motivasi	Pearson Correlation	.806**	.805**	.556**	.867**	.877**	.751**	.791**	.728**	.770**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

X3.8	Pearson Correlation	.490**	.559**	.319**	.279**	.389**	.248*	.595**	1	.494**	.515**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.005	.000	.013	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.9	Pearson Correlation	.460**	.448**	.438**	.477**	.368**	.269**	.425**	.494**	1	.724**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3.10	Pearson Correlation	.492**	.524**	.542**	.612**	.355**	.253*	.412**	.515**	.724**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.768**	.780**	.693**	.712**	.699**	.531**	.737**	.689**	.710**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	100	32	50	43.30	3.984
Motivasi	100	39	50	44.46	3.873
Disiplin Kerja	100	35	50	43.26	3.614
Kinerja Karyawan	100	40	60	52.39	4.494
Valid N (listwise)	100				

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Uji Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32184991
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.201
	Positive	.201
	Negative	-.122
Test Statistic		.201
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	12

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	52.39	4.494	100
Gaya Kepemimpinan	43.30	3.984	100
Motivasi	44.46	3.873	100
Disiplin Kerja	43.26	3.614	100

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.885	.885	.238

- a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	89.535	3	3.178	8.112	.000 ^b
	Residual	9.255	96	.107		
	Total	98.790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

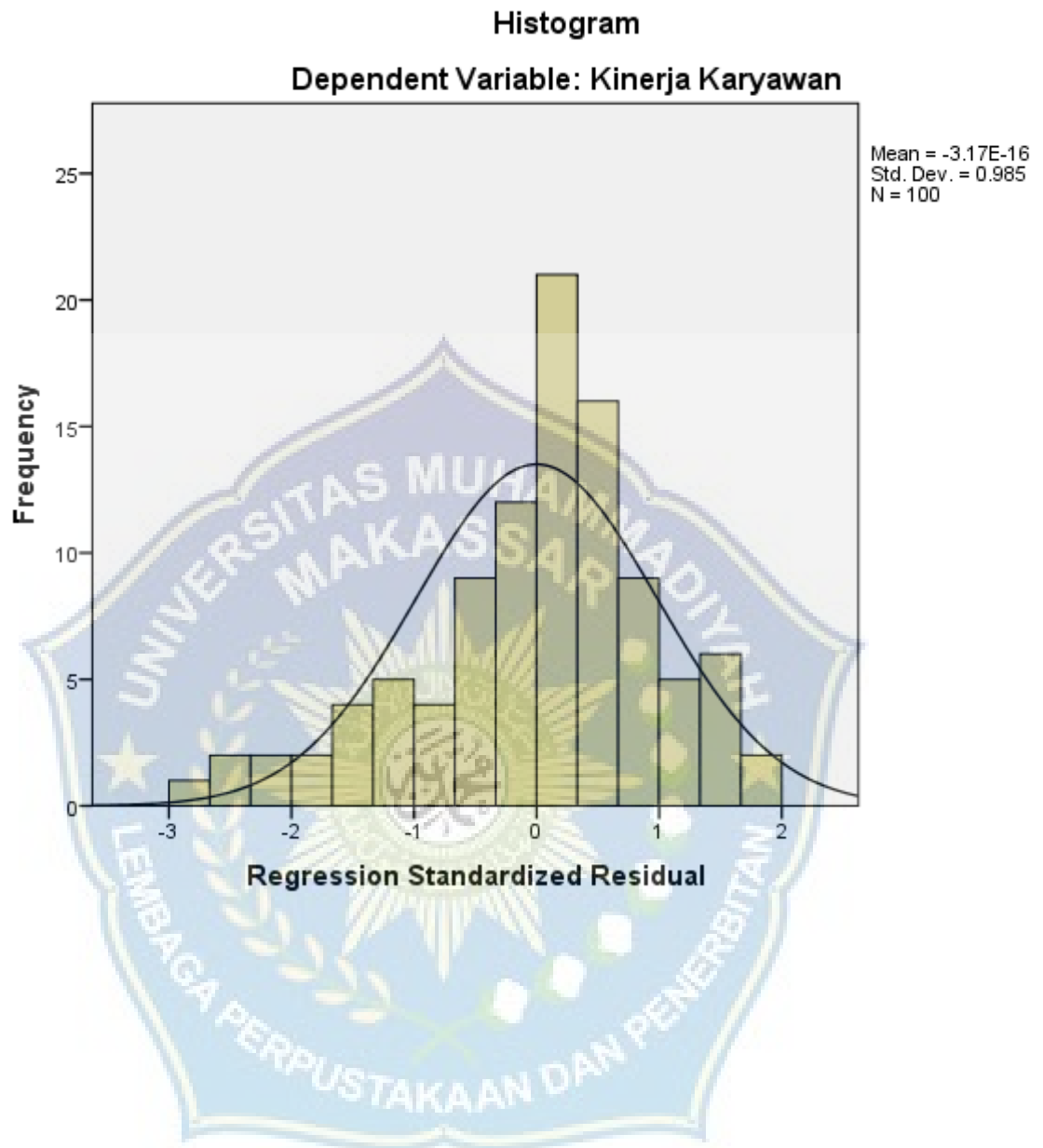
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi

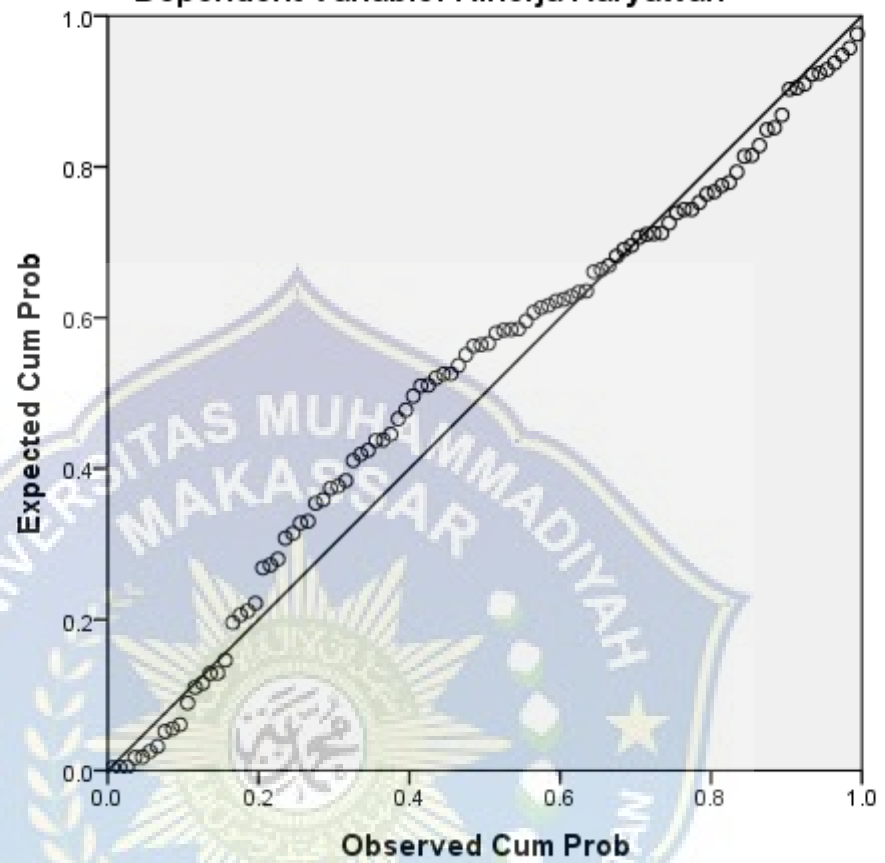
Coefficients^a

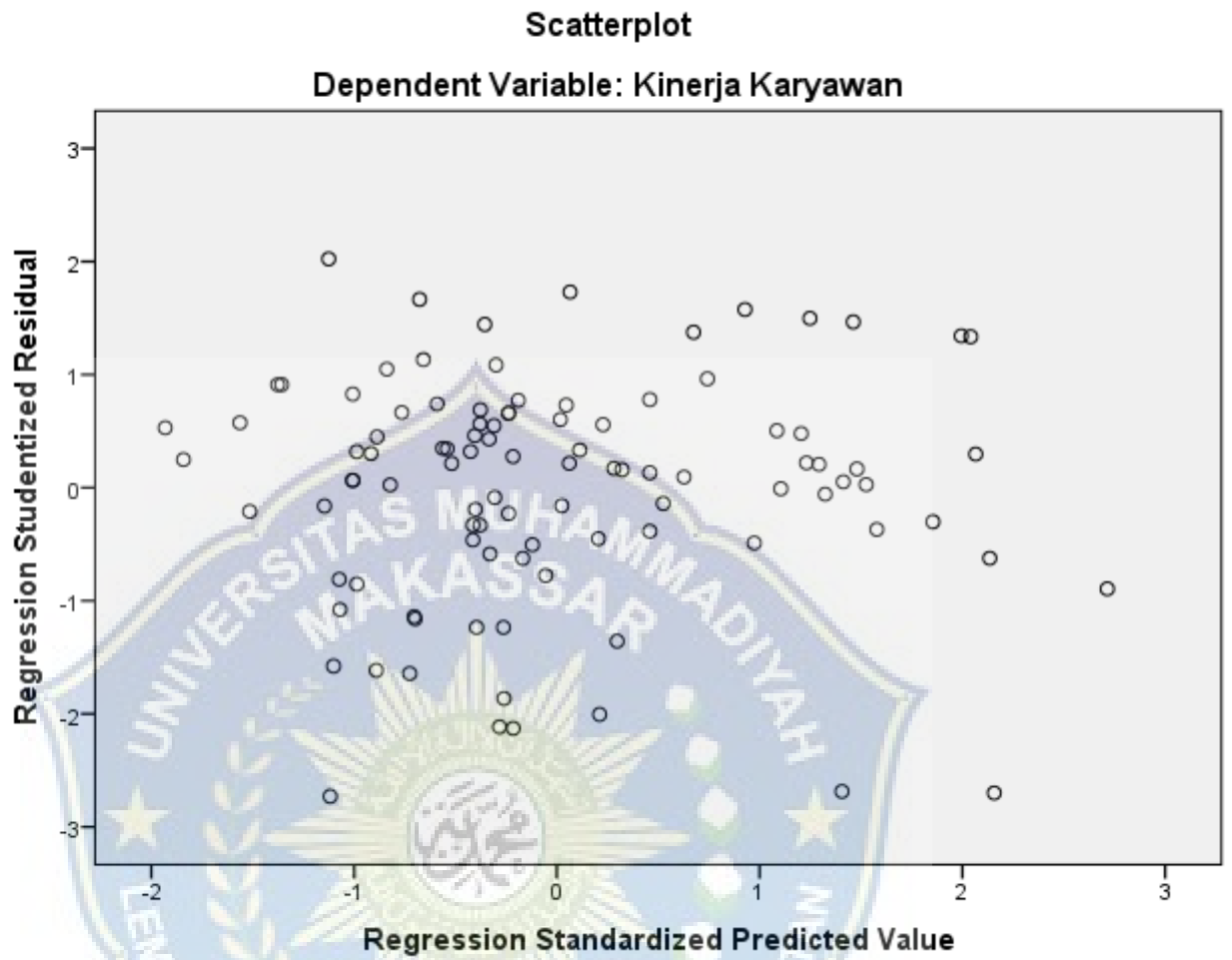
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.193	1.402		5.851	.005		
	Gaya Kepemimpinan	1.265	.067	.571	2.327	.002	.429	1.735
	Motivasi	1.304	.093	.426	3.630	.000	.421	1.512
	Disiplin Kerja	.228	.820	.288	2.770	.009	.576	1.816

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Kinerja Karyawan**



Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian

PERSURATAN



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp 066972 Fax (0411)065508 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 4078/05/C.4-VIII/IV/1445/2024
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

22 April 2024 M
 13 Syawal 1445

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -
 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
 Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 286/05/A.2.II/IV/45/2024 tanggal 22 April 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : MUH MUCHSIN HAEKAL
 No. Stambuk : 10572 1123620
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 25 April 2024 s/d 25 Juni 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
 NBM 1127761

04-24



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor : **9314/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
 Lampiran : - Walikota Makassar
 Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4078/05/C.4-VIII/IV/1445/2024 tanggal 22 April 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **MUH. MUCHSIN HAEKAL**
 Nomor Pokok : 105721123620
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
 Alamat : Jl. Slt Alaudin No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **25 April s/d 25 Juni 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
 Pada Tanggal 23 April 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
 SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
 1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
 2. *Pertinggal.*



PEMERINTAH KOTA MAKASSAR
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 2 Makassar 90171
Website: dpmpstp.makassarkota.go.id



SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor: 070/1983/SKP/SB/DPMPSTP/4/2024

DASAR:

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Keterangan Penelitian.
- Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah
- Peraturan Walikota Nomor 4 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan
- Keputusan Walikota Makassar Nomor 954/503 Tahun 2023 Tentang Pendelegasian Kewenangan Perizinan Berusaha Berbasis Resiko, Perizinan Non Berusaha dan Non Perizinan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Tahun 2023
- Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan nomor 9314/S.01/PTSP/2024, Tanggal 23 April 2024
- Rekomendasi Teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar nomor 1987/SKP/SB/BKBP/4/2024

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama : MUH. MUCHSIN HAEKAL
NIM / Jurusan : 105721123620 / Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) / Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259, Makassar
Lokasi Penelitian : Terlampir-
Waktu Penelitian : 25 April 2024 - 25 Juni 2024
Tujuan : Skripsi
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR

Dalam melakukan kegiatan agar yang bersangkutan memenuhi ketentuan sebagai berikut:

- Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk kepentingan penelitian yang bersangkutan selama waktu yang sudah ditentukan dalam surat keterangan ini.
- Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan judul dan tujuan kegiatan penelitian.
- Melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar melalui email bidangekosobudkesbangpolmks@gmail.com.
- Surat Keterangan Penelitian ini dicabut kembali apabila pemegangnya tidak menaati ketentuan tersebut diatas.



Ditetapkan di Makassar

Pada tanggal: 2024-04-24 15:24:42

Ditandatangani secara elektronik oleh
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL
DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
KOTA MAKASSAR
HELMY BUDIMAN, S.STP., M.M.

Tembusan Kepada Yth:

- Pimpinan Lembaga/Instansi/Perusahaan Lokasi Penelitian;
- Pertinggal,-



**PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
KOTA MAKASSAR**

BAGIAN UMUM & KEPEGAWAIAN



Makassar, 3 Mei 2024

Nomor : ⁶⁹³ / B.2 / Um-Kepeg / V / 2024
Sifat : ---
Perihal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth :
**KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Di,-

Makassar

Dengan hormat,

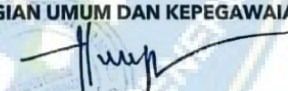
Menunjuk Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Makassar Nomor : 070/1983/SKP/SB/DPMPTSP/4/2024; Tanggal 24 April 2024 dan Disposisi Direktur Umum dan Pelayanan Tanggal 29 April 2024 perihal **Izin Penelitian** yang tersebut namanya dibawah ini :

N a m a : **MUH. MUCHSIN HAEKAL**
NIM : 105721123620
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S1) Universitas Muhammadiyah Makassar
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar
Judul : **" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
UMUM DAERAH AIR MINUM KOTA MAKASSAR "**

Sehubungan dengan hal tersebut kami dari Perumda Air Minum Kota Makassar bersedia menerima Mahasiswa Saudara untuk melaksanakan Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi sesuai Judul diatas yang dilaksanakan pada Tanggal **25 April s/d 25 Juni 2024**.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN


DANIEL S. PALALLO, SE., MM., Ak
Kepala Bagian

Tembusan

1. Yth. Direksi Perumda Air Minum Kota Makassar;
2. Kepala Bagian / Kepala Wilayah Perumda Air Minum Kota Makassar;
3. Mahasiswa yang Bersangkutan;
4. Arsip



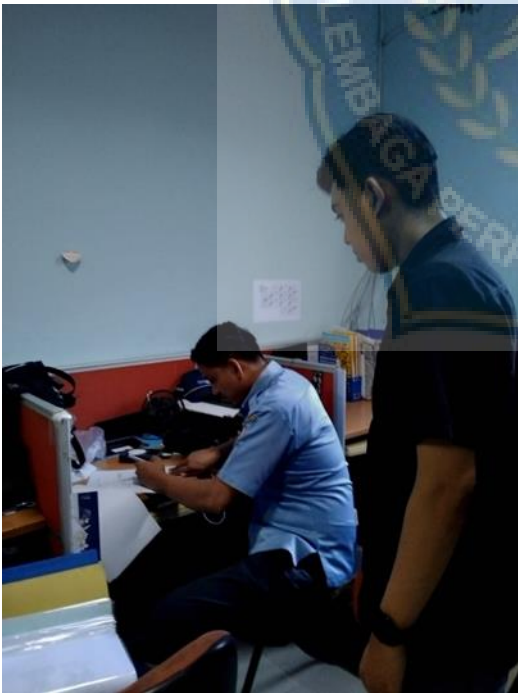
pusatpdammks@gmail.com



(0411) 850381



Jalan Dr. Sam Ratulangi No.3
Mangkura, Kec. Ujung Pandang,
Kota Makassar, Sulawesi Selatan





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA		Muh. Muchsini Haekal		
NIM		105721123620		
PROGRAM STUDI		Manajemen		
JUDUL SKRIPSI		Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar		
NAMA PEMBIMBING 1		Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si		
NAMA PEMBIMBING 2		Dr. Muchriady Muchran, S.Kom, MM		
NAMA VALIDATOR		Dr. Syahidah Rahmah, S.E.Sy., M.E.I		
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	23/06/2024	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gunakan Main Supervisor untuk nama pembimbing I dan Co-Supervisor untuk nama pembimbing II 2. Sesudah nama mahasiswa dan kata skripsi gunakan tanda titik dan program studi ubah menjadi jurusan 3. Sesudah kata dibimbing oleh gunakan tanda titik dua 4. Hasil abstrak cukup menggunakan satu paragraf 5. Nama mahasiswa dicapslock 6. "kata kunci" tidak perlu dicapslock serta kata kunci dan hasilnya dicetak miring 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Muh. Muchsini Haekal

Nim : 105721123620

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	2 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	6 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Juni 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nurrahmah Hum, M.L.P
NBM 064 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593, fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Muh. Muchsin Haekal 105721123620 Bab I

ORIGINALITY REPORT

7 %	9 %	5 %	4 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	123dok.com Internet Source	2 %
2	jameb.stimlasharanjaya.ac.id Internet Source	2 %
3	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	2 %
4	repository.unpas.ac.id Internet Source	2 %

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

Muh. Muchsin Haekal 105721123620 Bab II

ORIGINALITY REPORT

2% SIMILARITY INDEX	2% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	3% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	id.123dok.com Internet Source	2%
----------	---	-----------

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%
Exclude bibliography Off



Muh. Muchsin Haekal 105721123620 Bab III

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	9%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang Student Paper	2%
2	Submitted to University of Wollongong Student Paper	2%
3	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik Bangka Belitung Student Paper	2%
5	Lisda Lusiana, Indriati Agustina Gultom. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Service Komputer (Studi Kasus Metro Komputer Service Bandar Lampung)", Jurnal EMT KITA, 2023 Publication	2%
6	Submitted to Silicon Institute of Technology Student Paper	2%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

Muh. Muchsin Haekal 105721123620 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

6%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2%

2

repository.unhas.ac.id

Internet Source

2%

3

123dok.com

Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



Muh. Muchsin Haekal 105721123620 Bab V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

5%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



BIOGRAFI PENULIS



Muh. Muchsin Haekal panggilan Haekal lahir di Watansoppeng pada tanggal 29 April 2001 dari pasangan suami istri bapak Abdul Samad dan Ibu Indarwati. Peneliti adalah anak pertama dari dua bersaudara. Pendidikan yang ditempuholeh peneliti yaitu SDN 91 Pacongkang lulus tahun 2013, MTS DDI Pacongkang lulus tahun 2016, SMAN Negeri 1 Soppeng lulus tahun 2019, Pada tahun 2020 penulis melanjutkan studinya di Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdaftar sebagai Mahasiswa di Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB), Universitas Muhammadiyah Makassar, selanjutnya penulis telah menyelesaikan sebuah tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar”**

