

**PENGARUH IMPLEMENTASI *CAPACITY BUILDING*
DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR PDAM KAB. GOWA**



Oleh:

J E M I

105721111917

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2022**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH IMPLEMENTASI *CAPACITY BUILDING* DAN
PEMEBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
MATIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PDAM
KAB. GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan oleh:

**J E M I
105721111917**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memproleh Gelar
Sarjanah Ekonomi Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar**

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

2022 M/1443 H

27/01/2022

1 ag
Smb. Alumni

R/0118/MAN/2200
JEM
P

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jangan membandingkan hidupmu dengan hidup orang lain, karena setiap dari kita memiliki jalan hidup masing-masing yang telah dikaruniakan oleh Allah SWT.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin.

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercintah orang-orang yang aku sayang serta almamaterku.

PESAN DAN KESAN

tidak ada tangga berjalan untuk mencapai sukses dalam perkuliahan, yang ada hanyalah anak-anak tangga yang harus kita pijak satu per satu secara bertahap. Kadang kaki kita sering terpelesat dan membentur pinggir anak tangga dengan keras.

Memang sakit tapi jangan berhenti. Yang harus kita lakukan hanya beristirahat sejenak dan kembali meneruskan langka untuk sampai di atas.



EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedunglqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Implementasi *Capacity Building* dan PEMBERDAYAAN Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa.

Nama Mahasiswa : Jemi

No. Stambuk/ NIM : 105721111917

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan Penguji Skripsi Strata (S1) pada tanggal 17 Januari 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Jumadil Akhir 1443 H
17 Januari 2022 M

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muchran BL, S.E., M.S
NIDN: 0024085601

Zalkha Soraya., S.E., M.M
NIDN: 0904058504

Mengetahui,

Dekan

Ketua Program Studi

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

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM:1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Irdawati, NIM: 105721108917, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0012/SK-Y/61201/-091004/2021, tanggal 15 Jumadil Akhir H/ 17 Januari 2022 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar SARJANA MANAJEMEN pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 15 Jumadil Akhir 1443 H
17 Januari 2022 M

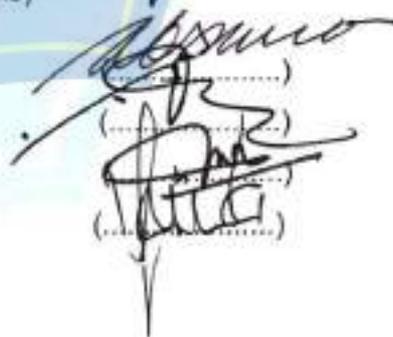
PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Abdul Muttalib, S.E., M.M
2. Muh.Nur Rasyid, S.E., M.M
3. Asri Jaya, S.E., M.M
4. Nasrullah, S.E., M.M


(.....)


(.....)


(.....)


(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

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



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Jemi
No. Stambuk/Nim : 105721111917
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Implementasi *Capacity Building* dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa.

Dengan ini menyatakan bahwa :

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

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

Makassar, 15 Jumadil Akhir 1443 H
17 Januari 2022 M

Yang membuat pernyataan,



Jemi
105721111917

Diketahui Oleh:

Dekan

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

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, S.E., M.M
NBM:1085576

ABSTRAK

JEMI, Tahun 2021 Pengaruh Implementasi *capacity Building* dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa. Skripsi, Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh pembimbing I Muchram BL dan pembimbing II Zalkha Soraya.

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh *Implementasi Capacity Building* terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa dan untuk mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa. Sampel ini diambil dari pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa, berjumlah 70 sampel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, studi pustaka dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber daya yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) VERSI 24 mengenai implementasi *Capacity Building* dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa, maka penulis menarik kesimpulan variabel Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor PDAM kab. Gowa, Secara parsial Implementasi *Capacity Building* (X1) berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Gowa.

Kata kunci: Implementasi *Capacity Building*, Pemberdayaan Sumber Daya

ABSTRACT

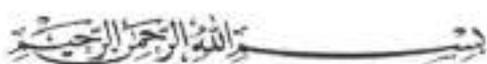
JEMI, 2021 *The Effect of Capacity Building Implementasi and Human Resource Empowerment on Employee Work Motivation at the PDAM Gowa Regency Thesis, Management stadi program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by supervisor I Muchram BL and supervisor II Zalkha Soraya.*

The purpose of this study is a type of quantitative research with the aim of knowing the effect of implementing Capacity Building on Employee Work Motivation at the Gowa Regency PDAM office and to determine the Effect of Human Resource Empowerment on Employee Work Motivation of the Gowa Regency PDAM office. Drinking water (PDAM) Tirta Jeneberang, Gowa Regency totaled 70 samples. the Types of data used in this study were quantitative data distributed and related to the problems studied. Data collection was done by observation, literature study and distributing questionnaires. In the study, the resources used in data collection included primary data and secondary data.

The result showed that the data using statistical calculations through the Statical Package for the Social Science (SPSS) Versi 24 application recognizes the Implementation of Capacity Building and the empowering human resources on implementation of Capacity Building PDAM Kab. Gowa, the authors conclude that the variables Implementation simultaneously have a positive and significant on Employee Work Motivation at the PDAM office in Gowa Regency, partially Implementation of Capacity Building (X1) has a negative effect on Employee Work Motivation (Y) at the PDAM office Gowa District.

Keywords: *Implementation Capacity Building, Resource Empowerment*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, karena berkat limpahan Rahmat dan Hidayah-Nyalah sehingga Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Implementasi *Capacity Building* dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa" yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar. Shalawat dan salam tak lupa Penulis ucapkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW.

Pada kesempatan ini Penulis hendak akan menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada kedua orang tua, Ayahanda Kose dan Ibunda Herlina atas segala kasih sayang, cinta dan pengorbanan serta doa yang tulus dan ikhlas yang senantiasa beliau panjatkan kepada Allah SWT sehingga menjadi pelita terang dan semangat yang luar biasa bagi penulis untuk menggapai cita-cita, semoga Ayahanda dan Ibunda senantiasa dilindungi dan di Rahmati oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis akan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Muh. Nur Rasyid S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Dr. Muchran, BL, S.E., M.S selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Zaikha Soraya, S.E., M.M selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah menyumbangkan ilmunya kepada Penulis selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan.
7. Kepada seluruh Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak membantu Penulis.
8. Kepada seluruh pegawai (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa yang telah memberi izin kepada Penulis untuk melakukan penelitian. Khususnya kepada Bapak H. Hasanuddin Kamal., S.H., M.H., selaku Direktur Utama (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
9. Terima kasih teruntuk semua teman-teman yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungan sehingga dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Terakhir, penulis ingin memohon maaf kepada seluruh pihak atas segala kekurangan dan kekhilafan yang penulis perbuat, baik yang disadari maupun tidak disadari yang tidak menyenangkan di hati kalian semua. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan, semoga karya ini bermanfaat bagi kita semua. Aamin.

Makassar, 15 Jumadil Akhir 1443 H
17 Januari 2022 M

Penulis

Jemi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT KEABSAHAN PERNYATAAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan teori	6
1. Konsep <i>Capacity Building</i>	6
2. Konsep Pemberdayaan Manusia	11
3. Konsep Motivasi Kerja Pegawai	17
4. Pengaruh Pengembangan Kapasitas dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai	21
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Pikir	24
D. Hipotesis	27
BAB III. METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Tempat Penelitian	28

C. Populasi dan Sampel	28
D. Definisi Operasional	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Metode Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Deskriptif Umum Perusahaan.....	37
B. Penyajian Data Hasil Penelitian.....	47
C. Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	48
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Implementasi Capacity Building	49
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Pemberdayaan SDM	50
Tabel 4.7	Tanggapan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai	51
Tabel 4.8	Uji Regresi Linear Berganda	53
Tabel 4.9	Uji -T (Uji Parsial)	54
Tabel 4.10	Uji F Simultan	55
Tabel 4.11	Uji Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir.....	26
Gambar 2.2	Struktur Organisasi PDAM Tirta Jeneberang Kab. Gowa	44



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peranan Lembaga Pendidikan dan pelatihan (diklat) sangatlah penting bagi suatu organisasi. Lembaga Pendidikan dan pelatihan berfungsi memberikan pengetahuan, keterampilan, dan membentuk sikap para peserta didiknya. Sehingga para peserta didik nantinya akan menjadi sumber daya manusia yang handal dan bertanggung jawab ditengah - tengah masyarakat, bangsa dan negara terutama dalam kaitannya menjadi tenaga yang profesional. Bahan-bahan yang akan disajikan dirumuskan dalam bentuk program Pendidikan dan pelatihan. Pelaksanaan program tersebut untuk membantu pegawai dilingkungan organisasi agar lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan yang senantiasa berubah dan penuh dengan tuntutan baik pada masa sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Disinilah peranan Lembaga Pendidikan dan pelatihan menjadi suatu Lembaga penting untuk pertumbuhan dan perkembangan pegawai di lingkungan organisasi. Di pihak lain dengan adanya Pendidikan dan pelatihan juga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2010), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kualitas yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam melakukan seseorang atau kelompok orang dalam melakukan sesuatu kegiatan.

Pengembangan kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu organisasi, jaringan kerja atau sektor, dan sistem yang lebih luas, untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu (Haryanto 2014). Kapasitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Robbins dan Wibowo (2011) mengemukakan bahwa:

Pemberdayaan sebagai penempatan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian manajer belajar untuk berhenti mengontrol dan pekerja belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaan yang membuat keputusan yang tepat pemberdayaan dapat mengubah kepemimpinan, hubungan kekuasaan, cara pekerjaan dirancang, dan cara organisasi distrukturkan.

Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan

organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuan dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja karyawan. Melihat pentingnya *capacity building* dan pemberdayaan bagi peningkatan kinerja pada karyawan, maka dalam hal ini

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa adalah perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan air minum dibawah naungan BUMD (Badan Usaha Milik Daerah). Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang kabupaten Gowa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air bersih yang memiliki visi yakni menjadi PDAM mandiri yang mengutamakan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat serta memiliki misi kualitas dan pelayanan demi kepuasan masyarakat, menjadi tempat karyawan PDAM Tirta Jeneberang untuk berprestasi dan mengembangkan diri serta menjadi salah satu aset kebanggaan masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas, sehingga dengan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas diharapkan perusahaan dapat menjalankan kegiatannya dengan sebaik-baiknya.

Mengingat pentingnya membangun keterampilan dan kemampuan bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses membangun keterampilan dan kemampuan yang baik dan efektif dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat untuk mencapai kinerja yang lebih baik/hasil yang memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas maka, penulis inisiatif akan melakukan penelitian dengan judul skripsi: "Pengaruh Implementasi *Capacity Building* dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, perumusan masalah bisa di uraikan ke dalam bentuk-bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Implementasi *Capacity Building* berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PDAM kab. Gowa?
2. Apakah pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai kantor PDAM kab. Gowa?
3. Apakah Implementasi *Capacity Building* dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Implementasi *Capacity Building* terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PDAM kab. Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kinerja pegawai pada kantor PDAM kab. Gowa.
3. Untuk mengetahui pengaruh Implementasi *Capacity Building* dan

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja PeSgawai pada kantor PDAM Kab. Gowa?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai Implementasi *Capacity Building* dan pemberdayaan SDM terhadap motivasi kinerja pegawai pada kantor PDAM kab. Gowa.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi para pengambil kebijakan pada kantor PDAM kab. Gowa dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Konsep *Capacity Building*

Pengembangan kapasitas merupakan sebuah proses dan upaya yang berkelanjutan dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, potensi juga bakat dari setiap individu, kelompok dan organisasi yang bertujuan untuk individu, kelompok dan organisasi yang bertujuan untuk individu dan organisasi yang dapat bertahan dalam menangani perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga. Artinya pengembangan kapasitas ini tidak berangkat dari nol melainkan dari kemampuan individu kelompok/organisasi yang telah ada lalu melalui proses pembelajaran maupun hal lain yang berkaitan dengan perkembangan kapasitas, diharapkan dapat meningkatkan kualitas individu, kelompok maupun organisasi agar bisa bertahan dalam kondisi lingkungan yang terus menerus mengalami perubahan. Hal ini juga selaras yang di kemukakan oleh Philbin dalam Rizki (2015) yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas adalah sebuah proses yang mengembangkan juga meningkatkan keterampilan, bakat dan sumber daya yang terlibat dalam organisasi untuk menyesuaikan diri perubahan yang terjadi.

Menurut Wardani dalam Rizki (2015) juga memberikan pengertian mengenai pengembangan kapasitas yaitu serangkaian proses atau gerakan dalam sebuah perubahan pada individu, kelompok, organisasi dan sistem-sistem untuk memperkuat penyesuaian kemampuan individu dan

organisasi sehingga dapat mengenai perubahan lingkungan yang ada. Penelusuran pada beberapa literatur mengenai definisi dari *capacity building* mempunyai penafsiran yang berbeda-beda antara satu ahli dengan yang lainnya. Perbedaan ini terjadi karena *capacity building* yaitu sebuah pemahaman yang bisa diketahui dari beberapa sudut pandang juga bisa di terapkan di berbagai bidang.

Organisasi *United Nations Development Program* (UNPD) juga *Canadian International Development* (CIDA) dalam artikel Milen mengartikan peningkatan kapasitas adalah sebuah proses individu, kelompok, dan organisasi dalam meningkatkan kemampuan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kinerja pelaksanaan pada tugas pokok dan tugas lainnya dalam sebuah organisasi untuk memecahkan masalah, menjabarkan penyesuaiannya dan menghasilkan pencapaian sebuah tujuan yang telah ditetapkan bersama (Nayyira, 2019).

Pengembangan kapasitas di atas, biasanya dipahami sebagai sebuah upaya individu, kelompok dan organisasi untuk mengembangkan keterampilan yang dimiliki dan keahlian yang diperlukan untuk mencapai target sebuah organisasi. Program pengembangan kapasitas diciptakan agar memperkuat kemampuan individu, kelompok, organisasi dalam menilai kebijakan yang dipilih juga dalam hal menjalankan keputusan tersebut secara efektif dan efisien. Pengembangan kapasitas di dalamnya termasuk pelatihan dan Pendidikan pada sumber daya manusia seperti *training*, intensitas gaji, sistem rekrutmen yang tepat, peninjauan kembali peraturan dan kelembagaan dalam hal lingkungan kerja, teknologi dan pengetahuan.

Pengembangan kapasitas adalah sebuah proses untuk meningkatkan individu, kelompok, organisasi, komunitas dan masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan. Berdasarkan pemaparan mengenai definisi dari beberapa ahli tentang pengembangan kapasitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan kapasitas secara umum merupakan suatu proses pembelajaran dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki individu, kelompok atau organisasi serta sistem yang memperkuat kemampuan diri, kelompok dan organisasi sehingga mampu mempertahankan diri atau prosesnya ditengah perubahan yang terjadi secara terus menerus (Gandara, 2008).

Tujuan *Capacity Building* adalah pembelajaran organisasi, berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk meningkatkan kinerja dalam segala aspek akademik maupun non-akademik, mengurangi ketidaktahuan dan ketidak pastian dalam mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi menghadapi perubahan dan persaingan. Tujuan *Capacity Building* dibagi menjadi 2 yaitu: (1) secara umum diidentikkan dengan pada perwujudan keberlanjutan suatu sistem; (2) secara khusus ditunjukkan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dilihat dari aspek: a. Efisiensi dalam hal waktu (time) dan sumber daya (resources) yang dibutuhkan guna mencapai suatu outcome, b. Efisiensi berupa kepatutan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan, c. Responsifitas yakni bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut, d. Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem.

Pengembangan *Capacity Buiding* memiliki aktivitas tersendiri yang memungkinkan terjadinya pengembangan kapasitas pada sebuah sistem, dimana aktivitas tersebut terdiri atas beberapa fase, adapun fase tersebut menurut Gandar (2008) adalah:

1. Fase persiapan. Pada fase ini terdapat 2 langkah kerja yaitu: a. Identifikasi kebutuhan untuk pengembangan kapasitas, langkah kerja ini memiliki kegiatan utama yaitu mengenali alasan-alasandan kebutuhan nyata untuk mengembangkan kapasitas, b. Menentukan tujuan-tujuan.
2. Fase analisa. Pada fase ini terdapat 5 langkah kerja yaitu: a. Mengidentifikasi permasalahan dalam hal ini kegiatan utamanya berupa melakukan pemeriksaan terhadap masalah untuk menyelidiki lebih lanjut, b. Analisa terhadap proses dalam hal ini kegiatan utamanya berupa menghubungkan permasalahan untuk pemetaan kapasitas dengan proses sistem kinerja, organisasi dan individu, c. Analisa organisasi dalam hal ini kegiatan utamanya berupa memiliki organisasi untuk diselidiki lebih dalam (pemetaan organisasional), d. Memetakan gap dalam kapasitas dalam hal ini kegiatan utamanya berupa pemetaan jurang pemisah antara kapasitas ideal dengan kenyataannya, e. Menyimpulkan kebutuhan-kebutuhan pengembangan kapasitas yang mendesak dalam hal ini kegiatan utamanya berupa penyimpulan temuan-temuan dan mengumpulkan usulan-usulan untuk rencana tindak pengembangan kapasitas.
3. Fase perencanaan. Pada fase ini terdapat 3 langkah kerja yaitu: a.

Perencanaan tahunan, kegiatan utamanya adalah merumuskan konsep rencana tindakan pengembangan kapasitas, b. Membuat rencana jangka menengah, kegiatan utamanya berupa pertemuan-pertemuan konsultatif, c. Menyusun skala prioritas, kegiatan utamanya berupa menetapkan skala prioritas pengembangan kapasitas dan tahapan-tahapan implementasinya.

4. Fase implementasi. Pada fase ini terdapat 5 langkah kerja yaitu: a. Pemrograman, kegiatan utamanya berupa mengalokasikan sumber daya yang dimiliki saat ini, b. Perencanaan proyek pengembangan kapasitas, kegiatan utamanya berupa merumuskan kebijakan implementasi pengembangan kapasitas, c. Penyeleksian penyedia jasa layanan pengembangan kapasitas, kegiatan utamanya berupa mengidentifikasi layanan dan produk luar terkait kebutuhan implementasi pengembangan kapasitas yang akan dikerjakan, d. Implementasi proyek, kegiatan utamanya berupa implementasi program tahunan pengembangan kapasitas sesuai sumber daya yang ada dan jadwal yang tersedia, e. Monitoring proses, kegiatan utamanya berupa melakukan monitoring terhadap aktifitas-aktifitas pengembangan kapasitas.
5. Fase evaluasi. Pada fase ini terdapat 2 langkah kerja yaitu: a. Evaluasi dampak, kegiatan utamanya berupa, mengevaluasi pencapaian pengembangan kapasitas, seperti peningkatan kinerja, b. Merencanakan ulang rencana tindakan pengembangan kapasitas, kegiatan utamanya berupa melakukan analisa terhadap temuan monitoring proses dan evaluasi dampak dalam konteks kebutuhan

perencanaan ulang pengembangan kapasitas,

2. Konsep Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian pemberdayaan

Salah satu unsur yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi adalah manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi. Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu manusia (pegawai), harus dikelola dengan baik. Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetiaan serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai dalam struktur organisasi. Dalam hal ini, pemimpin memegang peran untuk memberdayakan para pegawainya agar tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi dapat tercapai. Pemberdayaan merupakan upaya untuk menjadikan sumber daya manusia lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh, kedalam posisi yang memberi kesempatan yang lebih bertanggung jawab (Susami, 2016). Pemberdayaan merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Selain itu pemberdayaan merupakan suatu usaha yang secara signifikan dapat

menguatkan keyakinan wewenang untuk membuat keputusan dalam area kegiatan operasi tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang (Lutmentut, 2015)

Pemberdayaan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang penting karena memberdayakan sumber daya manusia merupakan suatu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan Pemberdayaan adalah mendorong orang untuk lebih dalam pembuatan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, akan meningkatkan kemampuan dan rasa memiliki, juga meningkatkan rasa tanggung jawab sehingga kinerjanya meningkat. Pekerjaan yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Memberdayakan orang berarti mendorong mereka menjadi lebih terlibat dalam keputusan dan aktivitas yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Dengan demikian, berarti mereka dapat memberikan gagasan baik dan mempunyai keterampilan mewujudkan gagasannya menjadi realitas.

Pemberdayaan adalah tentang mengubah peran dan perilaku

manajemen. Pemberdayaan merupakan proses yang hanya dapat dimulai dalam iklim di mana terdapat harapan tinggi, dimana setiap orang merasa dihormati dan dihargai, dan di mana orang menawarkan yang terbaik sepanjang waktu.

Dalam bukunya Wibowo (2011:414) pemberdayaan merupakan perubahan yang terjadi pada falsafah manajemen yang dapat membantu menciptakan suatu lingkungan dimana setiap individu dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi.

Robbins dan Wibowo (2011) memberikan pengertian pemberdayaan sebagai penempatan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Dengan demikian manajer belajar untuk berhenti mengontrol dan pekerja belajar bagaimana bertanggung jawab atas pekerjaan dan membuat keputusan yang tetap. Pemberdayaan dapat mengubah kepemimpinan, hubungan kekuasaan, cara pekerjaan dirancang, dan cara organisasi distrukturkan.

memberikan tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya di harapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi di era persaingan yang ketat ini.

b. Perlunya pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan elemen vital dalam lingkungan bisnis modern. Dengan pemberdayaan, bisnis menjadi lebih dekat dengan pelanggan, dapat memperbaiki pelayanan pengiriman barang, meningkatkan produktivitas dan pada akhirnya

memenangkan kompetisi.

Smith dan Wibowo (2011) memandang ada dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan.

Pertama adalah karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalikan secara bekerja dengan orang di dalam organisasi bisnis. Organisasi bisnis di abad ke-21 bekerja dalam dunia yang tidak penuh dengan ketidakpastian, kompleksitas, dan perubahan yang tidak dapat diduga. Terdapat empat faktor yang menyebabkannya, yaitu sebagai berikut:

1. Semakin intensifnya kompetisi sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk melawan tantangan kompetisi.
2. Inovasi teknologi berubah cepat sehingga organisasi perlu memberdayakan orang lain untuk menggunakan sebaik mungkin teknologi maju.
3. Permintaan yang tetap atas kualitas yang lebih tinggi dan nilai yang lebih baik menyebabkan organisasi perlu memberdayakan orang untuk menemukan cara inovatif guna memperbaiki produk dan jasa.
4. Tumbuhnya masalah teknologi menuntut organisasi perlu memberdayakan orang untuk melaksanakan kebijakan ekologi.

Kedua adalah karena orangnya sendiri berubah. Sejak lama manajer memandang orang sebagai sumber daya yang paling berharga. Akhirnya, keamanan dan sukses kedepan suatu organisasi lebih tergantung pada bakat dan kecerdasan orangnya dari pada faktor tanah, bangunan, pabrik, dan mesin. Pekerja benar-benar menjadi

intellectual capital organisasi.

c. Manfaat pemberdayaan

Apabila suatu organisasi menjalankan pemberdayaan, dikalangan anggota organisasi akan tumbuh perasaan menjadi bagian dari kelompok. Tumbuh perasaan puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya. Terdapat perasaan bahwa mereka telah melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi dan kerja sama dengan orang lain.

Dengan demikian, pemberdayaan meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya, mungkin dilakukan. Akibatnya akan terjadi peningkatan kepuasan kerja, kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang lebih jelas, dan mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai. Pengakuan merupakan penghargaan sehingga menyebabkan orang yang bekerja melihat sinar baru yang lebih menghargai.

Sedarmayanti (2010) pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia, karena manfaat terhadap berbagai sumber-sumber lainnya dan mensinergikan setiap proses kegiatan organisasi, maka keberadaannya berperan antara lain:

1. Sebagai alat manajemen sebagai rangka memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai yang telah ditetapkan.
2. Sebagai pembaruan manajemen dalam rangka meningkatkan

kinerja organisasi.

3. Sebagai inisiator terhadap organisasi dalam rangka memanfaatkan peluang guna meningkatkan dan mengembangkan organisasi.
4. Sebagai mediator terhadap pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi
5. Sebagai pemikir dalam rangka pengembangan organisasi.
6. Hambatan pemberdayaan

Banyak organisasi yang gagal memperbaiki diri karena manejer yang mempunyai kekuasaan untuk melakukan perubahan tidak peduli atas masalah yang dihadapi. Sementara itu, orang yang berada di garis depan, yang memahami persoalannya, tidak mempunyai wewenang untuk melakukan sesuatu. Seringkali suatu organisasi membayar konsultan dengan mahal untuk memberitahu mereka bagaimana memperbaiki proses pekerjaan, padahal bawahannya dapat melakukannya. Suatu keinginan untuk melakukan pemberdayaan sering kali menghadapi resistensi. Di satu sisi terdapat perasaan takut karena tidak pernah melakukan langkah sebelumnya atau mungkin merasa pernah melakukan langkah pemberdayaan namun tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Dengan demikian muncul pandangan bahwa pemberdayaan pada organisasinya tidak akan berjalan sehingga tidak merasa perlu berubah karena keadaan sekarang dirasakan baik saja.

Sebelum memberdayakan/mendayagunakan staf atau orang lain, maka manejer yang akan memberdayakan staf dan membuat

mereka mampu menyumbang lebih banyak, terlebih dahulu manajer tersebut harus melihat:

1. Seberapa besar dirinya sendiri telah diberdayakan.
2. Seberdaya apa dirinya
3. Bagaimana dia bisa mengukurnya.

Dalam bukunya Sedarmayanti (2010) mengemukakan bahwa keterkaitan pemberdayaan dengan konsep lain yaitu antara lain:

1. Hubungan antara pemberdayaan dengan perubahan
2. Perubahan yang direncanakan dan perubahan alami
3. Pemberdayaan dan peranan pengaruh lingkungan
4. Kelompok yang dihadapi pada waktu menjalankan perencanaan pemberdayaan:
 - a. Pendukung pasif, Mereka mengenali perlunya melakukan segala sesuatu secara berbeda tetapi tidak yakin bahwa yang akan dilakukan adalah cara yang paling tepat.
 - b. Pendukung aktif, Mereka yang secara aktif terlibat dan mendukung upaya tersebut.
 - c. Orang-orang netral, Mereka yang tidak terpengaruh atau tidak tertarik.
 - d. Penghambat, Mereka yang terikat oleh tradisi atau mereka yang takut wilayah kekuasaannya terancam.

3. Konsep Motivasi Kerja Pegawai

- a. Pengertian motivasi

Daft (2010) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar dari seseorang dan

membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitasnya dan sebagai bagian dari tugas dari seseorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi juga sebagai pendorong keinginan pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawanya ke arah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau pendorong kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Gilson (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku karyawan. Memotivasi adalah mendorong seseorang untuk melakukan tindakan. Berdasarkan pengertian ini maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis semata, yaitu dalam bentuk uang. Banyak orang dengan suka hati bekerja terus sekalipun orang-orang tersebut sudah tidak lagi membutuhkan uang dan materi. Secara psikologis hal ini dapat dijelaskan bahwa orang semacam ini ganjaran yang paling "manis" dari bekerja ialah nilai sosial, dalam bentuk penghargaan, respek dan kekaguman kawan-kawan terhadap dirinya. Penjelasan lain terhadap kenyataan ini ialah bahwa untuk beberapa orang, bekerja merupakan kanalisasi dorongan

pemuas ego, melalui kekuasaan dan aktivitas menguasai orang lain. Motivasi merupakan salah satu aspek dari kerja yang hadir Bersama-sama dengan aspek lain untuk menciptakan kerja.

Konsep motivasi dalam berbagai literatur seringkali ditentukan pada ransangan yang muncul dari seseorang baik dari dalam (motivasi intrinsik), maupun dari luar (motivasi ekstrinsik). Faktor intristik adalah faktor-faktor dari dalam yang berhubungan dengan kepuasan, antara lain keberhasilan mencapai sesuatu dalam karir, pengakuan yang diperoleh dari institusi, sifat pekerjaan yang dilakukan, kemajuan dalam berkarir, serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang.

Dengan demikian, motivasi kerja adalah suatu dorongan pribadi seseorang terhadap situasi dan kondisi pekerjaan yang dipengaruhi oleh tiga kunci utama yaitu, usaha individu, tujuan organisasi dan kebutuhan pribadi, dimana hal tersebut akan menentukan prestasi kerja individu sekaligus kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Upaya memotivasi karyawan mengacu pada program-program seperti program yang insentif yang tepat, teknik membangun sebuah tim, pertemuan-pertemuan dengan staf, seminar dan *workshop*. Strategi memotivasi karyawan meningkatkan kendali karyawan untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi. Sebenarnya banyak karyawan termotivasi dengan sendirinya untuk memberikan mereka apa yang mereka yakini sebagai yang baik. Oleh karena itu, untuk memotivasi mereka supaya tidak frustasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka maka perusahaan seharusnya menerapkan

pemasaran internal.

Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya, dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang. P Siagian, 2011).

b. Jenis-jenis motivasi kerja

Jenis-jenis motivasi kerja menurut Winardi (2011) dapat bersifat negatif dan positif.

1. Motivasi positif, yang kadang-kadang dinamakan orang "motivasi yang mengurangi perasaan cemas" (*anxiety reducing motivation*) atau "pendekatan wortel" (*the carrot approach*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, dan kemungkinan untuk menjadi pegawai tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang tetap.
2. Motivasi negatif, yang sering dinamakan orang "pendekatan tongkat pemukul" (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (tegur-teguran, ancaman dan PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang yang bersangkutan dibawah standar.

c. Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar (2011) diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas. Pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5. Prinsip-prinsip pemberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan pimpinan.

4. Pengaruh Pengembangan Kapasitas Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kinerja Pegawai.

Pengembangan kapasitas, pemberdayaan sumber daya manusia

dan motivasi kerja pegawai merupakan tiga hal yang saling berkaitan. Pengembangan kapasitas yaitu serangkaian proses atau gerakan dalam sebuah perubahan pada individu, kelompok, organisasi dan sistem-sistem untuk memperkuat penyesuaian kemampuan individu dan organisasi sehingga dapat menangani perubahan lingkungan yang ada. Sedangkan pemberdayaan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang penting karena pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu strategi untuk memperbaiki sumber daya manusia dengan mem berikan tanggung jawab dan kewenangan terhadap mereka yang nantinya di harapkan dapat memungkinkan mereka mencapai kinerja yang lebih tinggi di era persaingan yang ketat ini.

Smith dan Wibowo (2011) memandang ada dua hal yang menyebabkan perlunya pemberdayaan. Pertama adalah karena lingkungan eksternal telah berubah sehingga mengalihkan cara bekerja dengan orang di dalam organisasi. Organisasi bisnis di abad ke-21 bekerja dalam dunia yang penuh dengan ketidak pastian, kompleksitas, dan perubahan yang tidak dapat diduga. Kedua adalah karena orangnya sendiri berubah.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan pribadi seseorang terhadap situasi dan kondisi pekerjaan yang dipengaruhi oleh tiga kunci utama yaitu, usaha individu, tujuan organisasi, dan kebutuhan pribadi, dimana hal tersebut akan menentukan prestasi kerja individu sekaligus kinerja organisasi dalam mencapai tujuan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

PENELITIAN TERDAHULU

NO	Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Novi kardiayah dan Dyah Pikanthi Diwanti (2019)	Pengaruh Implementasi Building terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah	Hasil penelitian ini menunjukkan terhadap pengaruh positif dan signifikan pada variabel pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja dan secara persial pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
2.	Andi Firdania (2020)	Pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan	Hasil penelitian diperoleh adalah bahwa pelaksanaan penelitian pemberdayaan pada pegawai memiliki kriteria sangat baik.
3.	Retno Ummi Purwanti (2016)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Hasil yang diperoleh bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi

		kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Kota Makassar.	Sulawesi Selatan di kota Makassar. Motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan pada Kator Dinas Pendidikan Provinsi SUL-SEL di Kota Makassar.
4.	Dr. Hasrudy Tanjung	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja kota Medan.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dua variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja pegawai.
5.	Farahdyaz Mirza Mahnassani (2019)	Pengaruh kompensasi, motivasi dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan pada PDAM kabupaten Mojokerto.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang digunakan yaitu kompensasi, motivasi dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM kabupaten Mojokerto.

C. Kerangka Pikir

Menurut Wardani dalam Rizki (2015) memberikan pengertian mengenai pengembangan kapasitas yaitu serangkaian proses atau gerakan dalam sebuah perubahan pada individu, kelompok organisasi dan sistem-sistem untuk memperkuat penyesuaian kemampuan individu dan organisasi

sehingga dapat mengenai perubahan lingkungan yang ada. Indikator pengembangan kapasitas menurut Nainggolan (Priyono & Marnis 2008) yaitu: (1) Diklat prajabatan; (2) Diklat dalam jabatan. Sedangkan pemberdayaan sumber daya manusia berarti memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia dapat mencapai tujuan yang diharapkan maka pelaksanaannya perlu berlandaskan pada beberapa dimensi dari pemberdayaan SDM, menurut Stewart dalam kandarisman (2017) pegawai harus diberikan beberapa kemungkinan untuk dapat mengembangkan kemampuannya yaitu: (1) pengembangan visi bersama (*envision*), (2) mendidik pegawai (*educate*), (3) meniadakan rintangan – rintangan (*eliminate*), (4) menyatakan keinginan (*express*), (5) memberi motivasi (*motivation*), (6) memberi perlengkapan (*equip*), (7) melakukan evaluasi (*evaluation*), (8) mengharapkan keberhasilan dan permasalahan (*expect*). Dari 8 dimensi tersebut sangat penting untuk memberdayakan SDM, karena dimensi pemberdayaan SDM sudah spesifik dalam menjelaskan bagaimana cara untuk memberdayakan SDM agar para pegawai dapat diberdayakan untuk pencapaian dari organisasi itu sendiri. Faktor penting dalam sebuah organisasi yaitu adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil yang memuaskan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan pribadi seseorang terhadap situasi dan kondisi pekerjaan yang dipengaruhi oleh tiga kunci utama yaitu, usaha individu, tujuan organisasi, dan kebutuhan pribadi, dimana hal tersebut akan menentukan prestasi kerja individu sekaligus kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2013), Indikator motivasi meliputi:

(1) Kerja keras; (2) orientasi masa depan; (3) Usaha untuk maju; (4) Rekan kerja yang dipilih; (5) tingkat cita-cita yang tinggi; (6) orientasi tugas/sasaran; (7) Ketekunan; (8) Pemanfaatan waktu.

Berdasarkan penjelasan hubungan antara variabel Implementasi *capacity building* dan pemberdayaan sumber daya manusia dengan variabel motivasi kerja pegawai tersebut, maka penulis merumuskan model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1
KERANGKA PIKIR

D. Hipotesis

1. Implementasi *capacity building* berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PDAM, Kab. Gowa
2. Pemberdayaan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa.
3. Implementasi *Capacity Building* dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif. Umar (2010) menyatakan bahwa "metode penelitian deskriptif digunakan untuk berupaya memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang". Metode deskriptif kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mencari informasi faktual yang mendetail (menggambarkan) pengaruh implemetasi capacity buiding dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian di kantor PDAM kab. Gowa, Jl. Tirta Jeneberang, Tompobalang, kec. Sombo Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2021.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan krakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2011). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada kantor PDAM Kab. Gowa yang berjumlah orang 270.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan krakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2011). Penentuan jumlah sampel dalam

penelitian ini menggunakan rumus Slovin.

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

$$n = \frac{270}{1 + 270 (0.01)}$$

$$n = \frac{270}{3.7}$$

$$n = 72,9 = 73 \text{ Responden}$$

n = Jumlah sampel yang dicari

N = Ukuran populasi

e = Nilai margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi

Dari rumusan di atas maka akan didapatkan besarnya jumlah sampel yang akan diteliti. Dari jumlah populasi sebesar 270 dan menggunakan batas kesalahan sebesar 10% maka, jumlah sampel yang diteliti sebanyak 73 orang.

D. Definisi Operasional

1. Implementasi *Capacity Building* (X_1)

Adapun indikator Implementasi *Capacity Building* menurut Nainggolan (2008) meliputi:

a. Diklat prajabatan

Diklat prajabatan adalah suatu pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai untuk memberikan: Pengetahuan dalam bentuk wawasan kebangsaan, kepribadian, etika, pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara, bidang tugas, budaya organisasinya, supaya mampu melaksanakan tugas dan perannya dalam pelayanan air bersih di kantor PDAM. Kab Gowa.

b. Diklat dalam jabatan

Diklat dalam jabatan adalah suatu pembinaan secara menyeluruh setelah menjadi pegawai di kantor PDAM. Kab Gowa. Diklat ini diperlukan agar dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan pelayanan air bersih di kantor PDAM Kab. Gowa.

2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X₂)

Adapun indikator Pemberdayaan SDM menurut Kandarisman (2017) meliputi:

a. Mengebangkan visi bersama

Adanya visi yang sama, seluruh pegawai mengetahui secara tepat kemana organisasi ini akan melangkah. Dengan memahami tujuan organisasi, maka sebagian besar kegiatan organisasi akan terorganisir dengan sendirinya.

b. Mendidik pegawai

Pegawai perlu diberikan pendidikan. Pendidikan di sini lebih bersifat teoritis dan filosofis, dengan tujuan sebagai pembelajaran. Dalam pembelajaran tersebut terdapat pemahaman secara implisit, dan melalui pemahaman, maka pegawai dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif, dan menjadi pegawai yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

c. Meniadakan rintangan-rintangan

Berikut dikemukakan bahwa pimpinan yang memberdayakan SDM-nya harus meniadakan atau meminimalisasi segala hambatan atau

rintangan yang menghadang upaya pemberdayaan yang akan dan sedang dibangun tersebut. Seperti ketentuan-ketentuan yang tidak perluh, orang-orang yang sengaja menghalanginya, berbagai prosedur administratif yang menghambat serta kendala-kendala teknis lainnya.

d. Menyatakan keinginan

Menyatakan bahwa dalam pemberdayaan yang berusaha mengungkapkan keinginan-keinginan SDM antara lain tentang apa yang menjadi tujuan SDM atau manfaat-manfaat apa yang diperoleh SDM jika mereka bekerja dengan profesionalisme yang tinggi dan lain-lain.

e. Memberikan motivasi

Letak pentingnya pemberian motivasi kepada para SDM, agar mereka tetap dan mau melaksanakan tugas tadi sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki. Oleh karena itu diharapkan mereka bukan saja asal mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaannya itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi.

f. Memberikan perlengkapan

Memberdayakan pegawai adalah dengan memberikan perlengkapan yang memadai (cukup), yaitu setiap benda atau alat yang dibutuhkan untuk memperlancar pelaksanaan tugas dengan demikian, pemberdayaan pegawai dengan memberi perlengkapan yang cukup dan memadai baik dari segi kualitas dan kuantitasnya.

g. Melakukan evaluasi

Kegiatan menilai hasil kerja (output) dari pegawai baik dari segi

kuantitas dan kemampuannya dalam pelaksanaan pekerjaan apakah sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Kegiatan ini untuk menelaraskan sasaran dan tujuan organisasi dengan kenyataan yang dihadapi oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas.

h. Mengharapkan keberhasilan dan permasalahan

Pemberdayaan pegawai yang dilakukan dengan selalu mengharapkan tercapainya keberhasilan dan permasalahan yang mungkin muncul dalam praktik pelaksanaan pekerjaan, sehingga pimpinan yang memberdayakan mengharapkan keberhasilan dan permasalahan yang dimiliki cara tertentu untuk menghadapi kemungkinan munculnya permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas, antara lain kemungkinan kekurangan sarana dan prasarana, pegawai yang menolak perubahan dan sebagainya.

3. Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Adapun Indikator Motivasi Kerja Pegawai menurut Mangkunegara (2013) meliputi:

a. Kerja keras

Kerja keras adalah kegiatan yang dikerjakan secara sungguh-sungguh sampai mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.

b. Orientasi masa depan

Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

c. Usaha untuk maju

Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

d. Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

e. Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan dapat dicapai dengan usaha dan perjuangan.

f. Orientasi tugas/sasaran

Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

g. Ketekunan

Ketekunan yaitu upaya kesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

h. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

E. Tekni Pengumpulan Data

1. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan "Teknik pengumpulan data yang dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya" Sugiyono (2011). Dalam penelitian ini digunakan penelitian tertutup dengan menyediakan beberapa alternatif jawaban sehingga responden tidak memilih salah satu diantaranya.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

F. Metode Analisis Data

1. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dimaksud untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Reabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's appha (α). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,60$.

2. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

3. Uji Regresi Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Persamaan untuk variabel regresi linear.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja pegawai

a = Konstanta

X_1 = Implementasi *capacity building*

X_2 = Pemberdayaan SDM

e = standar eror

4. Uji Statistik T (Uji Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara bersama individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$).

5. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji f atau uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur seberapa besarnya pengaruh variabel *capacity building* dan pemberdayaan SDM terhadap motivasi kerja pegawai. Dimana jika nilai $f < 0,1$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

6. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Jika koefisien determinasi yang mendekati angka 0 berarti kemampuan model dalam menerapkan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati 1 berarti kemampuan variabel independen dalam menimbulkan keberadaan variabel dependen semakin kuat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

1. Sejarah Singkat (PDAM) Tirta Jeneberan Kabupaten Gowa

Sebagai sarana pemenuhan kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa dan penduduk kabupaten Dati II Gowa umumnya, maka pada tahun 1980 satu unit pengolahan air bersih mulai didirikan oleh Direktorat Jenderal Cipta Karya Departemen Pekerjaan Umum cabang Dinas kabupaten Gowa dinamakan pengolahan dan pengawasannya dilaksanakan oleh Proyek Pengelolaan Sarana Air Bersih (PPSAB) Provinsi Sulawesi Selatan.

Dengan kapasitas produksi air bersih 10 lt/dtk pada tahun 1981 unit pengelolaan air kabupaten Gowa mulai memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Sungguminasa, hingga pada tahun 1982 tanggal 8 September dengan adanya Berita Acara penyerahan ASSET Pemerintah Pusat oleh Departemen Keuangan Republik Indonesia kepada Pemerintah Daerah tingkat II kabupaten Gowa, bersama itu pula Unit Pengelola Air Minum (BPAM) kabupaten Gowa dinamakan pengelolaan dan tanggung jawabnya masih tetep pada PPSAB Provinsi Sulawesi Selatan dengan mengangkat pegawai bagi BPAM dimaksud dan memperbantukan 3 orang Pegawai Negeri Sipil dari Pemerintah Daerah tingkat II Gowa.

Sejalan dengan perkembangan pembangunan kabupaten Dati II Gowa, kebutuhan air bersih masyarakat kota bertambah besar sehigga dengan kapasitas produksi 10 lt/dtk terasa sudah tidak cukup

lagi.

Oleh PPSAB Provinsi Sulawesi Selatan diadakan Proposal Pengembangan rencana penambahan kapasitas produksi air bersih sebesar 20 lt/dtk. Pada tahun 1985/1986 rencana penambahan kapasitas dapat direalisasikan dengan terlaksananya pembangunan Instalasi Pengolahan Air tersebut yang berlokasi di Kampung Cambaya, Kelurahan Sungguminasa. Tetapi sangat disayangkan bahwa dengan adanya Instalasi Pengolahan Air yang baru tersebut, Instalasi yang lama tidak lagi mendapat perhatian dengan baik sehingga unit pengolahan tersebut rusak dan tidak lagi difungsikan lagi.

Pada tahun 1988 oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 1988 tanggal 15 Maret 1988 Tentang Pendirian Daerah Air Minum kabupaten Dati II Gowa.

Karena unit pengelolaan air bersih telah ada di kabupaten Gowa yaitu Badan Pengelola Air Minum milik Direktorat Jenderal Cipta Karya Departemen PU cabang Dinas kabupaten gowa, maka oleh Pemerintah Daerah tingkat II Gowa sehingga pada tahun 1991 tepatnya tanggal 23 Februari, dengan terbitnya SK menteri P.U dengan Nomor: 75/KPTS/1991.tanggal 9 Februari 1991 Tentang Pengelolaan Prasarana dan Sarana Pengolahan Air Minum kabupaten Gowa menjadi PDAM kabupaten Dati II Gowa.

Perkembangan pembangunan kabupaten Dati II Gowa yang demikian pesatnya dan dengan adanya pembangunan unit-unit

perumahan sebagai akibat Ibu Kota Kabupaten Gowa yang sangat dekat dengan Kotamadya Ujung Pandang, Ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan secara tidak langsung mengakibatkan pertumbuhan jumlah penduduk yang membutuhkan air bersih meningkat pula, sehingga perusahaan Daerah Air Minum kabupaten Dati II Gowa dengan kapasitas produksi 20 lt/dtk dirasakan tidak lagi kebutuhan air minum penduduk Kota Sungguminasa.

Perusahaan Air Minum Kabupaten Gowa dalam usaha memenuhi air bersih masyarakat kota yang semakin meningkat, telah memperoleh bantuan pemerintah pusat melalui dana APBN Tahun Anggaran 1994/1995 yaitu penambahan kapasitas produksi 20 lt/dtk yang pembangunannya dapat direalisasikan Januari 1995. Dengan selesainya pembangunan tambahan Instalasi Pengolahan Air pada bulan Maret 1995, maka produksi air bersih menjadi 40 lt/dtk yang mulai beroperasi pada bulan April 1995. Pada saat kapasitas produksi air bersih PDAM kabupaten Gowa masih 20 lt/dtk banyak sambungan rumah yang tidak memperoleh air bersih pada saat yang bersamaan, disebabkan jumlah sambungan rumah melebihi kapasitas produksi yaitu sebanyak 2.655 SR.

Tetapi setelah beroperasinya instalasi pengolahan air yang baru maka produksi air bertambah 2 kali lebih besar sehingga dengan jumlah langganan per Desember 1995 yang hanya 2.665 SR terasa berlebihan bila dijalankan *pool capacity* sehingga produksi air yang dilakukan pada saat ini hanya sebesar 30 lt/dtk.

Program nasional dalam rangka pemenuhan kebutuhan air

bersih pada pelita VI ini adalah untuk masyarakat perkotaan sebesar 80% dan untuk masyarakat pedesaan sebesar 60% sehingga PDAM kabupaten Gowa sampai saat ini dalam hal pengolahan air bersih baru sekitar 29%, sudah termasuk sambungan rumah BTN. Minasa Upa Kotamadya Ujung Pandang.

2. Profil (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

c. Letak Geografis

Kabupaten gowa berada pada pada 119,37735 Lintang Selatan.kabupaten yang berada di daerah Selatan dari Sulawesi Selatan merupakan daerah otonom ini, di sebelah Utara berbatasan dengan kabupaten Sinjai, Bulukumba dan Bantaeng. Di sebelah Selatan berbatasan dengan kabupaten Takalar dan Jeneponto sedangkan di bagian Baratnya dengan Kota Makassar dan Takalar.

d. Wilayah Administrasi

Luas wilayah kabupaten Gowa adalah 1.883,33 km² atau sama dengan 3,01% dari luas wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Wilayah kabupaten Gowa terbagi dalam 18 kecamatan dengan jumlah desa/kelurahan defenitif sebanyak 167 dan 726 Dusun/Lingkungan. Wilayah kabupaten Gowa sebagai besar berupa dataran tinggi berbukit-bukit, yaitu sekitar 72,26% yang meliputi 9 kecamatan yakni Kecamatan Parangloe, Manuju, Tinggimocong, Tombolo Pao, Parigi, Bungaya, Bontolempangan, Tombobulu dan Biringbulu. Selebihnya 27,74% berupa daratan rendah dengan topografi tanah yang datar meliputi 9 kecamatan

yakni Kecamatan Somba Opu, Bontomarannu, Pattalassang, Pallangga, Barombong, Bajeng, Bajeng Barat, Bontonompo, dan Bontonompo Selatan.

Dri total luas kabupaten Gowa, 35,30% mempunyai kemiringan tanah di atas 40 derajat, yaitu pada wilayah kecamatan Parangleo, Tinggimoncong, Bungaya, Bontolempangan dan Tompobulu.

e. Tujuan dan Fungsi

Tujuan pendirian (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa menurut pasal 5 peraturan daerah kabupaten tingkat II Gowa Nomor 11 tahun 1988 tanggal 15 Maret 1988 antara lain:

1. Turut serta melaksanakan pembangunan Daerah.
2. Melaksanakan pembangunan ekonomi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Fungsi PDAM Tirta Jenneberang kabupaten Gowa adalah mengusahakan penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat di kabupaten Gowa dan sekitarnya.

Dalam rangka menjalankan fungsi tersebut, kegiatan PDAM Tirta Jeneberang kabupaten Gowa meliputi:

1. Mengola sumber air untuk memperoleh air bersih dan menyalurkan kepada pelanggan.
2. Membangun jalinagn distribusi dan transmisi dalam rangka mengoptimalkan penyaluran air bersih kepada masyarakat di

wilayah kerjanya.

3. Melakukan pemeliharaan jaringan distribusi dan transmisi untuk menekan kebocoran /kehilangan.

f. Visi dan Misi PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa

1. Visi

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Gowa menjadi PDAM mandiri yang mengutamakan kepuasan dengan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

2. Misi

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Gowa sebagai Perusahaan Air Minum akan memberikan penyediaan air yang memenuhi syarat:

Kualitas : Air yang sehat dan layak

Kuantitas : Debit air yang cukup

Kontinuitas : Mengalirkan air 24 beroperasi

Terjangkau : Harga air dapat dibeli masyarakat serta peningkatan keserahteraan pegawai yang lebih baik

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki unit-unit organisasi untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan. Berdasarkan garis wewenang dan tanggung jawab di dalam struktur organisasi, smaka dapat deketahui kepada siapa seorang pegawai

bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan.

Struktur dan tata kerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa Nomor 810/XII/2003 Tanggal 31 Desember 2003 yang diperbaharui dengan peraturan Bupati Gowa Nomor 12 Tahun 2007 Tanggal 18 November 2007. Struktur organisasi terdiri atas badan pPengawasan, Dewan Direksi, (Direktur Utama, Direktur Umum, Keuangan dan Direktur Teknik), dan bagian-bagian (Bagian Umum, Bagian Keuangan, Bagian Perencanaan Teknik, dan bagian Transmisi dan Distribusi).

Agar lebih jelas, maka dibawah ini disajikan struktur organisasi yang dimiliki oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang kabupaten Gowa, sebagai berikut:



Berikut ini adalah pemaparan singkat mengenai struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang kabupaten Gowa.

a. Badan Pengawas

Badan pengawas PDAM Tirta Jeneberang kabupaten Gowa diangkat dengan surat keputusan bupati Gowa dengan susunan berikut:

1. Ketua : Drs. H. Baharuddin Mangka, M.Si
2. Sekretaris : DR. kastumuni Harto, AK
3. Anggota : Ir, H Abd. Madjid Bosoll, MM

b. Direksi

1. Direktur Utama : H. Hasanuddin Kamal, SH. MH
2. Direktur Umum : H. Sadar Ahdar, S.Sos, M.Si
3. Direktur Teknik : Irianto Razak, SE, MM

c. Personalia

Sumber daya manusia (SDM) PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa per 31 Desember 2019 sebanyak 225 orang yang terdiri atas pegawai tetap 210 orang dan IKJP sebanyak 15 orang

4. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab Pegawai

Adapun tugas dan fungsi masing-masing bagian sebagai berikut:

- a. Direktur Utama, bertugas sebagai mengkoordinir dan menaungi direksi pelaksana dan bagian pengawasan.

- b. Direktur Bidang Umum, bertugas sebagai mengkoordinir dan menaungi definisi pengendalian, bagian informasi teknologi, divisi sekretariat dan umum serta bagian sumber daya manusia.
- c. Direktur Bidang Teknik, bertugas membina dan memotivasi bawahan dalam rangka peningkatan produktivitas dan pengembangan karier bawahan.
- d. Kepala Satuan Pengawas Intern, bertugas untuk merencanakan dan mengevaluasi kebutuhan pegawai di lingkungan satuan pengawasan internal.
- e. Kepala Bagian Keuangan, bertugas untuk mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari Subbag Kasir, Subag Pembukuan, Subag Anggaran dan Subag Rekening.
- f. Kepala Bagian Langgan, bertugas untuk mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan serta mengawasi pelaksanaan tugas dari Kabag Penagihan, Subang Pembaca Meter dan Subag Pengaduan Langgan.

B. Penyajian Data dan Hasil Penelitian

1. Anallsi Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 4.1

a. KARAKTERISTIK RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Gender	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	40	55%
Perempuan	33	45%
total	73	100%

Sumber: data primer di olah tahun 2022

Tabel 4.1 : Menerangkan bahwasanya responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (55%) kemudian yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 orang (45%).

Tabel 4.2

b. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT USIA

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20-35 Tahun	21	29%
36-45 Tahun	34	47%
46-70 Tahun	18	24%
Total	73	100%

Sumber: Data Primer di Olah Tahun 2022

Tabel 4.2 : Menerangkan bahwasanya responden yang berusia 20-35 Tahun sebanyak 21 orang (29%) kemudian yang berusia 36-45 Tahun sebanyak 34 orang (47%). Sedangkans 46-70 Tahun sebanyak 18 orang (24%).

Tabel 4.3

c. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SEDERAJAT	19	26%
D3	8	11%
S1	40	55%
S2	6	8%
Total	73	100%

Sumber: Data Primer di Olah tahun 2022

Tabel 4.3: Menerangkan bahwasanya responden dengan pendidikan SMA/SEDERAJAT sebanyak 19 orang (26%) pendidikan D3 sebanyak 8 orang (11%) pendidikan S1 sebanyak 40 orang (55%) dan pendidikan S2 sebanyak 6 orang (8%).

Tabel 4.4

d. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama kerja	Frekuensi	Presentase
2-10 Tahun	18	26%
11-20 Tahun	29	40%
21-30 Tahun	17	23%
31-40 Tahun	9	12%
Total	Total	100%

Sumber: Data Primer di Olah Tahun 2022

Tabel 4.4 : Menerangkan bahwasanya responden dengan lama bekerja 2-10 Tahun sebanyak 18 orang (26%) 11-20 Tahun sebanyak

29 orang (40%) 21-30 Tahun sebanyak 14 orang (23%) dan 31-40 Tahun Ke Atas sebanyak 9 orang (12%).

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

a. Deskripsi Variabel Implementasi *Capacity Building* (X1)

Untuk melihat tanggapan responden dengan indikator variabel Implementasi *Capacity Building* (X1) sebagai berikut:

Tabel 4.5
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP IMPLEMENTASI
CAPACITY BUILDING (X1)

Item		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL SKOR	MEAN
X1.1	F	0	0	5	52	16	73	4.15
	%	0	0	6.8	71.2	21.9	100%	
X1.2	F	0	0	9	45	19	73	4.14
	%	0	0	12.3	61.6	26.0	100%	
X1.3	F	0	0	18	41	14	73	3.95
	%	0	0	24.7	56.2	19.2	100%	
X1.4	F	0	0	24	34	15	73	3.88
	%	0	0	32.9	46.6	20.5	100%	
Implementasi <i>Capacity Building</i> (X1)								16.12
Rata-rata mean Implementasi <i>Capacity Building</i> (X1)								4.03

Sumber: Olah Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan rata-rata (mean) tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Implementasi *Capacity Building* (X) adalah Setuju dengan menunjukkan rata-rata (mean) 4.03. Sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan

penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil normal dan tidak menyebabkan bias.

b. Dekriptif Variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2)

Untuk melihat tanggapan responden dengan indikator variabel Pemberdayaan SDM (X2) sebagai berikut

Tabel 4.6

TANGGAPAN RESPONDEN PEMBERDAYAAN SDM (X2)

Item		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL SKOR	MEAN
X2.1	F	0	0	5	52	16	73	4.15
	%	0	0	6.8	71.2	21.9	100%	
X2.2	F	0	0	9	46	18	73	4.12
	%	0	0	12.3	63.0	24.7	100%	
X2.3	F	0	0	18	42	13	73	3.93
	%	0	0	24.7	57.7	17.8	100%	
X2.4	F	0	0	24	34	15	73	3.88
	%	0	0	32.9	46.6	20.5	100%	
X2.5	F	0	0	5	52	16	73	4.15
	%	0	0	6.8	71.2	21.9	100%	
X2.6	F	0	0	9	46	18	73	4.12
	%	0	0	12.3	63.0	24.7	100%	
X2.7	F	0	0	18	42	13	73	3.93
	%	0	0	24.7	57.5	17.8	100%	
X2.8	Sf	0	0	24	34	15	73	3.88
	%	0	0	32.9	46.6	20.5	100%	
X2.9	F	0	0	5	52	16	73	4.15
	%	0	0	6.8	71.2	21.9	100%	
X2.1 0	F	0	0	9	46	18	73	4.12
	%	0	0	12.3	63.0	24.7	100%	
X2.1 1	F	0	0	18	42	13	73	3.93
	%	0	0	24.7	57.5	17.8	100%	
X2.1 2	F	0	0	18	42	13	73	3.88
	%	0	0	12.3	63.0	17.8	100%	

X2.1 3	F	0	0	5	52	16	73	4.15
	%	0	0	6.8	71.2	21.9	100%	
X2.1 4	F	0	0	9	46	18	73	4.12
	%	0	0	12.3	63.0	24.7	100%	
X2.1 5	F	0	0	18	42	13	73	3.93
	%	0	0	24.7	57.5	17.8	100%	
X2.1 6	F	0	0	24	34	15	73	3.88
	%	0	0	32.9	46.6	20.5	100%	
Pemberdayaan SDM (X1)								64.32
Rata-rata (Mean) Pemberdayaan SDM (X1)								4.02

Sumber: Olah Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan rata-rata (mean) tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Pemberdayaan SDM (X2) adalah Setuju dengan menunjukkan rata-rata (mean) 4.02. Sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik. Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil normal dan tidak menyebabkan bias.

c. Deskripsi Variabel Motivasi kerja pegawai (Y)

Untuk melihat tanggapan responden dengan indikator variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebagai berikut

Tabel 4.7

TANGGAPAN RESPONDEN MOTIVASI KERJA PEGAWAI (Y)

Item		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	TOTAL SKOR	MEAN
Y.1	F	0	0	5	50	18	73	4.18
	%	0	0	6.8	68.5	24.7	100%	
Y.2	F	0	0	12	43	18	73	4.08
	%	0	0	16.4	58.9	24.7	100%	
Y.3	F	0	0	23	40	10	73	3.82
	%	0	0	31.5	54.8	13.7	100%	

Y.4	F	0	0	20	34	19	73	3.99
	%	0	0	27.4	46.6	26.0	100%	
Y.5	F	0	0	6	44	23	73	4.23
	%	0	0	8.2	60.3	31.5	100%	
Y.6	F	0	0	5	39	29	73	4.33
	%	0	0	6.8	53.4	39.7	100%	
Y.7	F	0	0	9	37	27	73	4.25
	%	0	0	12.3	50.7	37.0	100%	
Y.8	F	0	0	23	40	10	73	3.82
	%	0	0	31.5	54.8	13.7	100%	
Y.9	F	0	0	5	50	18	73	4.18
	%	0	0	6.8	68.5	24.7	100%	
Y.10	F	0	0	12	43	18	73	4.08
	%	0	0	16.4	58.9	24.7	100%	
Y.11	F	0	0	23	40	10	73	3.82
	%	0	0	31.5	54.8	13.7	100%	
Y.12	F	0	0	20	34	19	73	3.99
	%	0	0	27.4	46.6	26.0	100%	
Y.13	F	0	0	6	44	23	73	4.23
	%	0	0	8.2	60.3	31.5	100%	
Y.14	F	0	0	5	39	29	73	4.33
	%	0	0	6.8	53.4	39.7	100%	
Y.15	F	0	0	9	37	27	73	4.25
	%	0	0	12.3	50.7	37.0	100%	
Y.16	F	0	0	23	40	10	73	3.82
	%	0	0	31.5	54.8	13.7	100%	
Motivasi kerja pegawai (Y)								65.4
Rata-rata (Mean) motivasi kerja pegawai (Y)								4.08

Sumber: Olah Data SPSS 24

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan rata-rata (mean) tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) adalah Setuju dengan menunjukkan rata-rata (mean) 4.08. Sehingga mengindikasikan bahwa hasil yang diperoleh cukup baik.

Hal tersebut dikarenakan standar deviasi adalah pencerminan penyimpanan yang sangat tinggi, sehingga penyebaran data menunjukkan hasil normal dan tidak menyebabkan bias.

3. Analisis Regresi Berganda

a. Uji Linear Berganda

Tabel 4.8
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.212	5.629		3.768	.000
	Implementasi Capacity Building (X1)	.710	.699	.182	1.017	.313
	Pemberdayaan SDM (X2)	.512	.175	.525	2.930	.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21.212 + 0,720X_1 + 0,512X_2 + e$$

Sehubungan dengan tabel regresi diatas, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai kostanta yakni, 21.212 menunjukkan bahwa tanpa adanya Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2), akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai (Y) pada Kantor PDAM Kab. Gowa.

- 2) Berdasarkan hasil uji persamaan regresi diatas, maka diperoleh hasil nilai koefisien regresi sebesar 0,710, ini menunjukkan bahwa Implementasi *Capacity Building* (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Gowa.
- 3) Berdasarkan hasil uji regresi diatas menunjukkan hasil untuk nilai koefisien sebesar 0,512, ini menandakan bahwa variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

a. Uji T Parsial

Tabel 4.9
UJI T VARIABEL X1 TERHADAP Y

		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.212	5.629		3.768	.000
	Implementasi Capacity Building (X1)	.710	.699	.182	1.017	.313
	Pemberdayaan SDM (X2)	.512	.175	.525	2.930	.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diuraikan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Implementasi *Capacity Building* (X1)

Hasil statistik uji t variabel Implementasi *Capacity Building* (X1) diperoleh nilai $0,710 > 0,1$ dan nilai t hitung $1.017 < 1.29376$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti berpengaruh negatif Implementasi *Capacity Building* (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

2. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2)

Hasil statistik uji t variabel Pemberdayaan SDM (X2) diperoleh nilai $0,512 < 0,1$ dan nilai t hitung $2,930 > 1,29376$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti berpengaruh positif Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y).

c. Hasil Uji F Simultan

Tabel 4.11
UJI F SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2088.396	2	1043.198	31.929	.000 ^b
	Residual	2287.083	70	32.673		
	Total	4373.479	72			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM (X2), Implementasi Capacity Building (X1)						

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,1$ dan nilai F hitung $31,929 > 4,91$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti berpengaruh positif Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) secara simultan terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y).

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.12
UJI DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.462	5.71600

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM (X2), Implementasi Capacity Building (X1)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terhadap nilai Adjusted R Square sebesar 0,691 hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 69.1% sisanya 30,9 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model pada penelitian ini.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Implementasi *Capacity Building* (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil Uji-t Implementasi Capacity building (X1) berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupataen Gowa. Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-label ($1.017 < 1.29376$), maka H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan tidak terdapat pengaruh Implementasi *Capacity Building* (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) secara persial ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syalimono

Siahaan (2019). Variabel hasil penelitian menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatra Bagian Barat, yang diketahui dari hasil uji hipotesis yang diperoleh dimana nilai t hitung 1,471 lebih kecil dari t tabel 1,659 atau nilai sig 0,144 lebih besar dari nilai signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatra Bagian Barat. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa faktor motivasi tidak lagi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai sudah memiliki potensi dan keahlian dari diri masing-masing dan pegawai juga sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Uji- t variabel Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberan Kabupaten Gowa, Dimana nilai t hitung lebih besar dari t -tabel ($2.930 > 1.29376$), maka H_2 diterima yang berarti berpengaruh positif Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai secara parsial diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novi Kandiyah (2019). Variabel hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Capacity Building* terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah yang diketahui dari hasil uji

hipotesis yang diperoleh dimana nilai signifikan 0,041 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-hitung 2,092 lebih besar dari t-tabel 2,003. Artinya melalui sumber daya manusia yang baik maka akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada kinerja perbankan syariah dalam mencapai tujuan organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

3. Pengaruh Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil Uji-F Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Motivasi kerja Pegawai (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang kabupaten Gowa. Dimana Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan SDM (X2) secara simultan terhadap (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,1$ dan nilai F hitung $31.929 > 4,91$, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan SDM (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) secara simultan diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novi Kandiyah (2019). Uji hipotesis mengenai pengaruh *capacity buiding* dengan mengukur perkembangan sumber daya manusia, penguat organisasi dan reformasi kelembagaan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat yang dilihat dari nilai koefisien determinasi. Hasil perhitungan regresi diperoleh sebesar 0,744 yang artinya memperoleh pengaruh positif dan signifikan pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan reformasi kelembagaan dalam menjelaskan kinerja

karyawan perbankan syariah sebesar 74,4%, sedangkan sisanya 25,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Implementasi *Capacity Building* (X1) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Gowa. Maka dapat disimpulkan variabel Implementasi *Capacity Building* (X1) berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Gowa. Hal ini berarti semakin buruk Implementasi *Capacity Building* (X1) maka Motivasi Kerja Pegawai (Y) tidak mengalami perbaikan, sebaliknya semakin baik Implementasi *Capacity Building* (X1) maka Motivasi Kerja Pegawai (X2) pada kantor PDAM Kab. Gowa akan mengalami peningkatan atau perbaikan.
2. Berdasarkan hasil hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberdayaan SDM (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Gowa. Maka dapat disimpulkan variabel Pemberdayaan SDM (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Hal ini berarti semakin baik Pemberdayaan SDM maka semakin baik pula Motivasi Kerja Pegawai, sebaliknya semakin buruk Pemberdayaan SDM (X2) maka Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Gowa akan menurun.

3. Berdasarkan hasil hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan, dalam penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Gowa. Maka dapat disimpulkan variabel Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Gowa. Hal ini berarti semakin baik Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) maka semakin baik pula Motivasi Kerja Pegawai (Y), sebaliknya semakin buruk Implementasi *Capacity Building* (X1) dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X2) maka Motivasi Kerja Pegawai (Y) pada kantor PDAM Kab. Gowa. akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai perlengkap terhdap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak intansi dalam hal ini kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa diharapkan dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan dan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk lebih maju melalui pembinaan serta bimbingan agar pegawai memiliki jiwa kepemimpinan dan komitmen untuk tetap bekerja di perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengambil judul yang sama, diharapkan mengkaji lebih dalam lagi dari segi permasalahan serta dapat menambahkan variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas dalam penelitian saat ini dilakukan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Haryanto, 2014. *Pengembangan Kapasitas Kelembagaan (Instutional Capacity Development) (Teori Dan Aplikasi)*. Jakarta: Gava Media.
- Daft. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jilid 1, Edisi Kesembilan Salembah Empat. Jakarta.
- Diwanti D.P & Kandiyah N. (2019). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbank Syariah (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Daerah Yogyakarta): *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi* Vol.VII, no 1.
- Firdania A (2020). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manajemen Lakidende Economic & Business*. Vol. 2, No. 08.
- Gandara, R. (2008) *Capacity Building Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Warga Negara*, Skripsi Sarjana pada Fakultas Ilmu Pendidikan UPI Bandung: tidak diterbitkan.
- Gilson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Erlangga
- Hersey dan Blanchard dalam Rivai (2010). *Manajemen Perilaku Organisasi* (terjemahan oleh Agus Dharma). Erlangga
- Kandarisman. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Rajawali Pers
- Lumentut, (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.
- Mangkunegara. A.P, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nayyira, d.k. (2019.04.25). Diction. Diambil kembali dari <https://www.diction.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-capacity-building/116685>
- Priyono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Richard L. Daft. (2010). *Organization Theory and Design*. Edisi Berilustrasi.
- Dr. Hasrudy s.T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan TenagaKerja kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis* Vol. 15, no, 01.

- Rizki, D.M. (2015). Pengembangan kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Daerah Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Era Revolusi 4.0. *Research Gate*, 1-21.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung Afabeta.
- Sondong P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta.
- Susarni. (2016). Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mana Barat.
- Umar. (2010). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.



Kuesioner penelitian

PENGANTAR

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir sebagai mahasiswa program strata satu Universitas Muhammadiyah Makassar, saya:

Nama : Jemi
Nim : 105721111917
Jurusan/fakultas : Manajemen / Ekonomi Dan Bisnis
Pembimbing I : Dr. H. Muchran BL, S.E., M.S
Pembimbing II : Zalkha Soraya, S.E., M.M

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Implementasi Capacity Building Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kab. Gowa"**.

Sehubungan dengan hal tersebut saya berharap kesedian bapak/ibu/saudara untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan kuesioner ini.

Data diperoleh hanya untuk digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak untuk digunakan sebagai penelitian kerja di tempat bapak/ibu/saudara bekerja, sehingga saya akan menjaga kerahasiaan sesuai dengan kode etika penelitian.

Peneliti sangat mengharapkan kepada semua pihak yang terpilih sebagai responden dalam penelitian ini dapat bekerja sama dalam memberikan informasi serta atas pernyataan secara benar, jujur, dan objektif tidak ada jawaban salah atau benar dalam pilihan saudara, karena tujuan kuesioner ini adalah untuk meminta persepsi/pendapat saudara.

Terimakasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner guna membantu kelancaran penelitian ini.

A. Pendahuluan

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan bapak/ibu/saudara untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pertanyaan ini di buat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: **Pengaruh *Implementasi Capacity Building* Dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kab. Gowa.**

B. Identitas responden

- Nama responden (Boleh dirahasiakan)
- Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia  :
- Pendidikan :
- Masa kerja :

C. Pertanyaan

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu yang dianggap paling tepat dengan bobot penelitian sebagai berikut.

1. Sangat tidak setuju (STS)
2. Tidak setuju (TS)
3. Kurang setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

A. Implementasi *Capacity Building* (X₁)

No	Butir Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Diklat prajabatan					
	a. Diklat prajabatan yang telah pegawai ikuti dapat membentuk pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara					
	b. Diklat prajabatan yang telah pegawai ikuti dapat membentuk budaya organisasi					
2.	Diklat dalam jabatan					
	a. Diklat dalam jabatan yang telah pegawai ikuti dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian					
	b. Diklat dalam jabatan yang telah pegawai ikuti dapat meningkatkan sikap					

B. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X₂)

No	Butir Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pengembangan visi bersama					
	a. Tingkat kemampuan pimpinan dalam memahami sasaran dan tujuan perusahaan.					
	b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan aspirasi kepada perusahaan.					
2.	Mendidik pegawai					
	a. Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan pendidikan pada karyawan.					
	b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan pelatihan pada karyawan.					
3.	Meniadakan rintangan-rintangan					
	a. Tingkat kemampuan pimpinan dalam menyesuaikan diri dengan prosedur yang berlaku.					
	b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam mengurangi rintangan.					

4.	Menyatakan keinginan					
	a. Tingkat kemampuan pimpinan menerima pendapat dari karyawan.					
	b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan tanggapan/ feedback pada karyawan.					
5.	Memberikan motivasi					
	a. Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan semangat kepada karyawan.					
	b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam memberikan keleluasan bekerja kepada karyawan.					
6.	Memberikan perlengkapan					
	a. Tingkat kemampuan pimpinan dalam menyediakan perlengkapan kerja karyawan.					
	b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai.					
7.	Melakukan evaluasi					
	a. Tingkat kemampuan pimpinan dalam melakukan pemantauan terhadap perkembangan karyawan.					
	b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam menilai hasil kerja karyawan.					
8.	Mengharapkan keberhasilan dan permasalahan					
	a. Tingkat kemampuan pimpinan dalam menghadapi masalah.					
	b. Tingkat kemampuan pimpinan dalam menyelesaikan masalah.					

C. Motivasi kerja (Y)

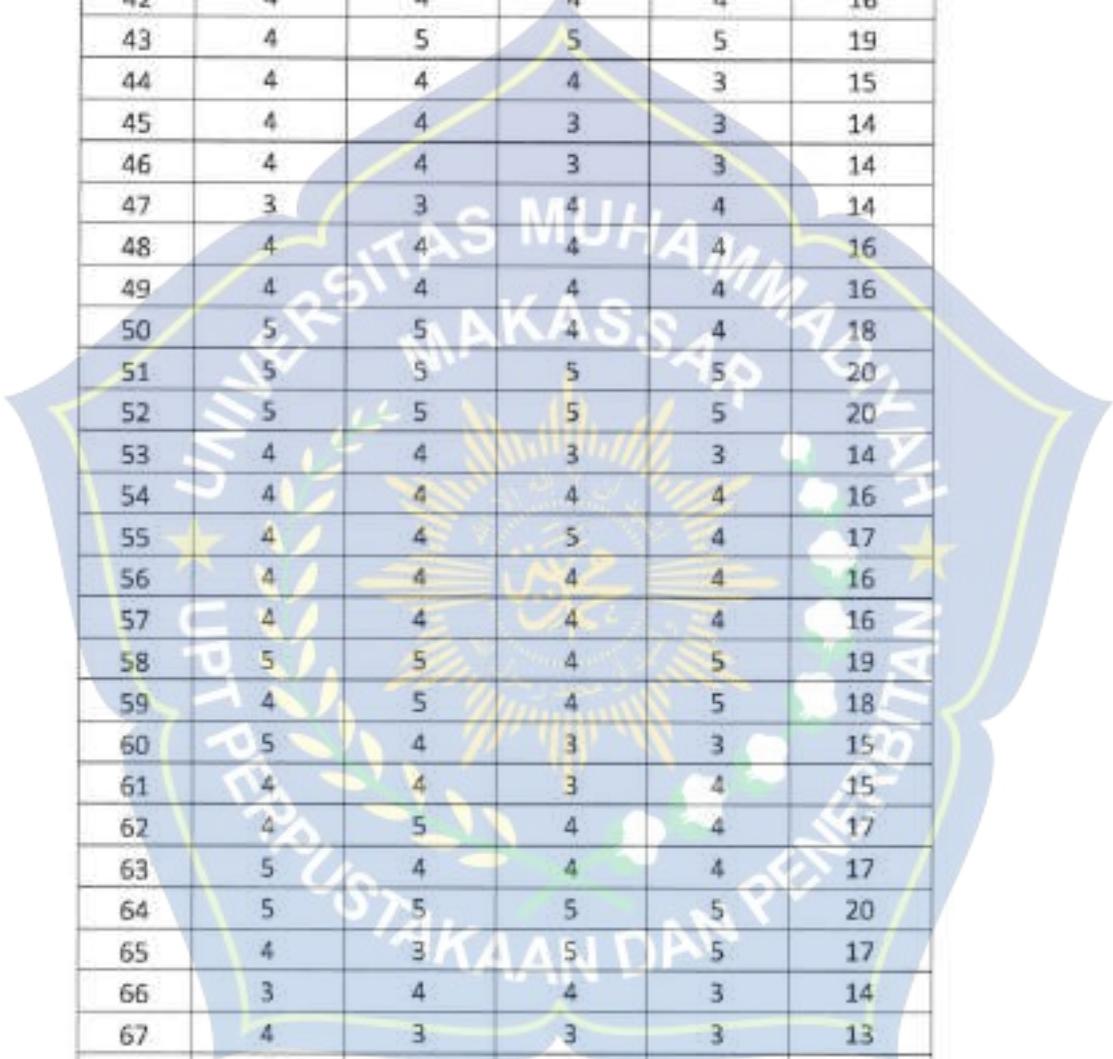
No	Butir Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Kerja keras					
	a. Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan					
	b. Saya selalu tekun dalam mengerjakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan					
2.	Orientasi masa depan					
	a. Saya lebih memikirkan kebahagiaan dimasa mendatang oleh karena itu saya harus bekerja keras untuk saat ini					
	b. Dengan menggunakan pengetahuan aku dapat memprediksi peluang dan perkembangan dimasa datang					
3.	Usaha untuk maju					
	a. Pimpinan selalu kreatif dalam menemukan inovasi untuk meningkatkan mutu					
	b. Memberikan intruksi membangun bagi pengembangan diri pegawai					
4.	Rekan kerja yang dipilih					
	a. Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara satu dengan yang lainnya					
	b. Kemampuan rekan kerja untuk saling bekerja sama dalam bekerja mencapai target					
5.	Tingkat cita-cita yang tinggi					
	a. Giat dalam mengerjakan tugas agar cita-cita saya tercapai					
	b. Berusaha keras karena ingin mencapai perestasi yang memuaskan					
6.	Orientasi tugas sasaran					
	a. Dalam melaksanakan tugas anda mengetahui dengan jelas tugas yang dikerjakan					
	b. Dalam melaksanakan tugas					

	anda mengetahui dengan jelas bahwa suatu tugas yang dikerjakan					
7.	Ketentuan					
	a. Saya selalu menaati aturan yang telah diterapkan perusahaan					
	b. Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan					
8.	Pemanfaatan waktu					
	a. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	b. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa adanya perbaikan					



TABULASI KUESIONER

IMPLEMENTASI CAPACITY BUILDING (X1)					
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	4	4	5	5	18
2	4	4	4	3	15
3	4	3	3	3	13
4	4	4	4	4	16
5	4	3	3	3	13
6	4	5	4	3	16
7	4	4	3	4	15
8	4	4	4	3	15
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	4	5	5	5	19
12	4	4	4	3	15
13	4	4	3	3	14
14	4	4	3	3	14
15	3	3	4	4	14
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	5	5	4	4	18
19	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	20
21	4	4	3	3	14
22	4	4	4	4	16
23	4	4	5	4	17
24	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16
26	5	5	4	5	19
27	4	5	4	5	18
28	5	4	3	3	15
29	4	4	3	4	15
30	4	5	4	4	17
31	5	4	4	4	17
32	5	5	5	5	20
33	4	4	5	5	18
34	4	4	4	3	15
35	4	3	3	3	13
36	4	4	4	4	16
37	4	3	3	3	13



38	4	5	4	3	16
39	4	4	3	4	15
40	4	4	4	3	15
41	4	4	4	4	16
42	4	4	4	4	16
43	4	5	5	5	19
44	4	4	4	3	15
45	4	4	3	3	14
46	4	4	3	3	14
47	3	3	4	4	14
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	5	5	4	4	18
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	4	4	3	3	14
54	4	4	4	4	16
55	4	4	5	4	17
56	4	4	4	4	16
57	4	4	4	4	16
58	5	5	4	5	19
59	4	5	4	5	18
60	5	4	3	3	15
61	4	4	3	4	15
62	4	5	4	4	17
63	5	4	4	4	17
64	5	5	5	5	20
65	4	3	5	5	17
66	3	4	4	3	14
67	4	3	3	3	13
68	5	3	4	4	16
69	3	4	3	3	13
70	3	4	4	3	14

21	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	56
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
23	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	68
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
26	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	76
27	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	72
28	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	60
29	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	68
31	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	68
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
33	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	72
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
37	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	52
38	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	64
39	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
43	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	76
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
45	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56

46	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	56
47	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	56
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
50	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	72
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
53	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	56
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
55	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	68
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
58	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	76
59	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	72
60	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	60
61	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	60
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68
63	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
65	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	4	3	5	5	68
66	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	56
67	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	52
68	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	64
69	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	52
70	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	56

MOTIVASI KERJA PEGAWAI

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Total
1	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	72
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	54
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	60
7	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	70
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	62
9	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	56
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	64
13	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
15	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	64
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	62
18	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	78
19	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	72
20	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	72
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
22	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	60
23	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	56

KRAKTERISTIK RESPONDEN

Gender	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	40	55%
Perempuan	33	45%
Total	73	100%

Usia	Frekuensi	Presentas (%)
20-35 Tahun	21	29%
36-45 Tahun	32	47%
46-70 Tahun	28	24%
Total	73	100%

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SEDERAJAT	19	26%
D3	8	11%
S1	40	55%
S2	6	8%
Total	73	100%

Lama kerja	Frekuensi	Presentase
2-10 Tahun	18	26%
11-20 Tahun	29	40%
21-30 Tahun	17	23%
31-40 Tahun	9	12%
Total	73	100%

VALIDITAS
Implementasi *Capacity Building* (X1)

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Implementasi Capacity Building (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.438**	.264*	.392**	.632**
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.001	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.438**	1	.461**	.514**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.264*	.461**	1	.716**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.392**	.514**	.716**	1	.874**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
Implementasi Capacity Building (X1)	Pearson Correlation	.632**	.768**	.812**	.874**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Y16	Pearson Correlation	.370*	.567*	1.00	.515*	.326*	.398*	.392*	1.00	.515*	.326*	.398*	.392*	1	.754*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.005	.000	.001	.000	.000	.005	.000	.001		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Motivasi Kerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.678*	.806*	.754*	.841*	.738*	.769*	.761*	.754*	.841*	.738*	.789*	.761*	.754*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

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



UJI REABIALITY

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	141.2877	254.319	.453	.970
X1.2	141.3014	248.680	.667	.970
X1.3	141.5068	247.531	.682	.969
X1.4	141.5479	243.751	.766	.969
X2.1	141.3014	253.797	.494	.970
X2.2	141.3562	247.705	.715	.969
X2.3	141.5616	246.361	.723	.969
X2.4	141.6164	242.351	.832	.969
X2.5	141.3014	253.797	.494	.970
X2.6	141.3562	247.705	.715	.969
X2.7	141.5616	246.361	.723	.969
X2.8	141.6164	242.351	.832	.969
X2.9	141.3014	253.797	.494	.970
X2.10	141.3562	247.705	.715	.969
X2.11	141.5616	246.361	.723	.969



X2.12	141.6164	242.351	.832	.969
X2.13	141.3014	253.797	.494	.970
X2.14	141.3562	247.705	.715	.969
X2.15	141.5616	246.361	.723	.969
X2.16	141.6164	242.351	.832	.969
Y1	141.2740	251.452	.617	.970
Y2	141.3699	247.653	.703	.969
Y3	141.6301	251.847	.480	.970
Y4	141.4658	243.225	.804	.969
Y5	141.2192	248.701	.708	.969
Y6	141.1233	246.610	.806	.969
Y7	141.2055	246.221	.749	.969
Y8	141.6301	251.847	.480	.970
Y9	141.2740	251.452	.617	.970
Y10	141.3699	247.653	.703	.969
Y11	141.6301	251.847	.480	.970
Y12	141.4658	243.225	.804	.969
Y13	141.2192	248.701	.708	.969
Y14	141.1233	246.610	.806	.969
Y15	141.2055	246.221	.749	.969
Y16	141.6301	251.847	.480	.970

Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.212	5.629		3.768	.000
	Implementasi Capacity Building (X1)	.710	.699	.182	1.017	.313
	Pemberdayaan SDM (Y)	.512	.175	.525	2.930	.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2086.396	2	1043.198	31.929	.000 ^b
	Residual	2287.083	70	32.673		
	Total	4373.479	72			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM (Y), Implementasi Capacity Building (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.477	.462	5.71600

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan SDM (Y), Implementasi Capacity Building (X1)

TABEL R, F, DAN T

NILAI R TABEL

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025 0.01	0.005 0.00	05	
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3128	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

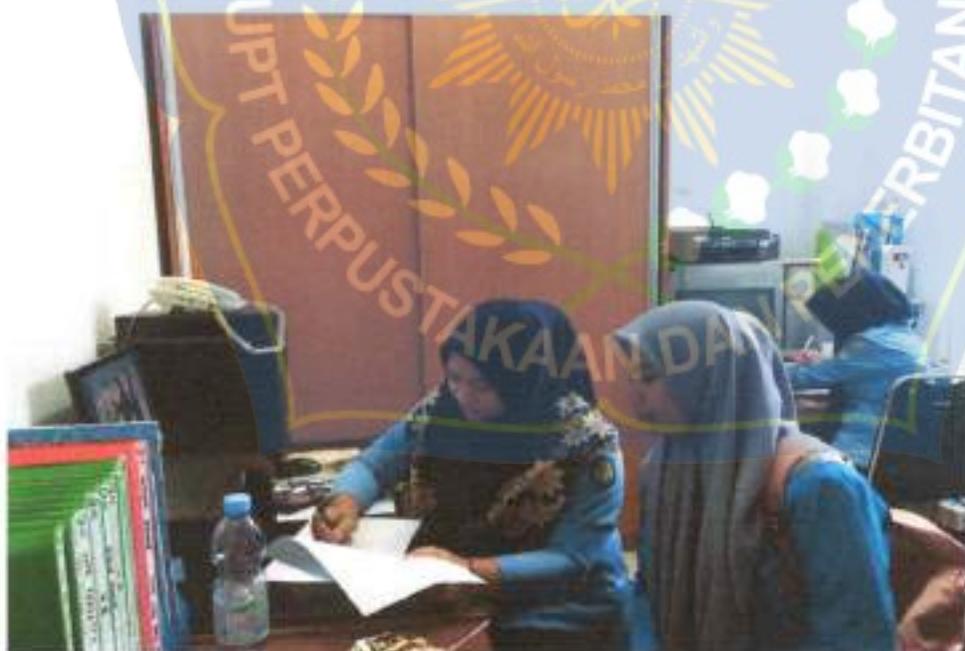
NILAI T TABEL

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451

53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

PERPUSTAKAAN DAN PENERJARAN







UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 2407/05/C.A-IE/VII/42/2021

Makassar, 01-11-2021 M

Lamp. :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTASP PROV. SULSEL

di-
Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa di bawah ini

Nama : Jemi

Stambuk : 105721111917

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Penelitian : *Pengaruh Implementasi Capacity Building dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor PDAM Kab. Gowa*

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Ditug
Dr. H. Andi Jan'ani, S.E., M.Ni.
NPM 651507

Sesungguhnya

1. Ketua / Wakil Ketua

2. Ketua Jurusan

3. Mahasiswa

J. Sultan Alaudin No. 259 HP: 085230300264 Telp: 0411-866972 Fax: 0411-865588 Makassar 90221
Menara Iqra Lantai 7 Kampus Talaseapang Makassar - Sulawesi Selatan



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

Nomor: 22813/S.01/PTSP/2021
Lampiran:
Penihal: Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bupati Gowa

Tempat

Berdasarkan surat Deklarasi Ekspor dan Bahas UNISMLH Makassar Nomor: 2447/05/C.4-S/VO-42/2021 tanggal 01 November 2021 perihal Struktur Data, mahasiswa peneliti dibawah ini:

Nama: JEM
Nomor Pokok: 105721111012
Program Studi: Manajemen
Fakultas/Lembaga: Mahasiswa (S1)
Alamat: J. Dr. Alauddin No. 258, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul:

" PENGARUH IMPLEMENTASI CAPACITY BUILDING DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PDAM KAB. GOWA "

Yang akan dilaksanakan dari Tanggal: 08 November s/d 08 Desember 2021

Selubungan dengan ini, terlampir dilampirkan, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud, dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keabsahannya dengan menggunakan barcode

Demikian surat izin penelitian ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diberikan di Makassar
Pada tanggal: 02 November 2021

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN
Gelora Administrasi Pelayanan Terpadu

Dr. H. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si

Pangkat: Pembina Utama Madya

No.: 19620624 199303 1 003

Terlampir: 01
1. Deklarasi Ekspor dan Bahas UNISMLH Makassar di Makassar
2. Foto

Salah satu (1) - 001



Jl. Boulevard No 5 Telp: (0411) 441077 Fax: (0411) 448536
Website: <http://dinas-pemodal.go.id> Email: info@dinas-pemodal.go.id
Makassar 90231





**PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN GOWA
"TIRTA JENEBERANG"**



Jl. Alternatif Swadaya Telp. (0411) 880 546 Fax : (0411) 822 0242 Gowa TIRTA JENEBERANG

K e p a d a
Yth. Pembantu Dekan Bid. Akademik
FEBS Makassar
Dn.
Universitas Muhammadiyah Makassar

Nomor UM-444/PDAM/GW/M/2021
Perihal Permohonan Izin Penelitian

Dengan Hormat,

Mendudik lanjut surat izin penelitian nomor 503/1080/TPK-
PNSP/FENELITIAN/01/2021 Tanggal 08 November 2021 s.d 08 Desember
2021 atas nama sebagai berikut:

Nama	JEM
Tempat/ Tanggal Lahir	Londokadawang/ 30 Juli 1997
Jenis Kelamin	Perempuan
Program Studi	Manajemen
Pekerjaan	Mahasiswa (S1)
Alamat	Dusun Londokadawang
Judul	"PENGARUH IMPLEMENTASI CAPACITY BUILDING DAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PDAM KAB GOWA."

Tanda prinsipnya kami mengizinkan untuk melakukan penelitian
sesuai dengan disiplin ilmu yang di miliknya.

Demikianlah disampaikan untuk menjadi bahan seperbanya.

Sungguminasa, 15 November 2021

P. A. n Direktur Utama,

Departur Bagian Umum

H. Saiful Ahdar, S.Sos., M.Si
NIK : 219 961 002

Tembusan Yth :
Arsip



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

Jl. Sultan Alauddin No.289 Makassar 90032 Telp. (0411) 866972, 881592, Fax. (0411) 866288

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 : Jemi
NIM : 105721111911
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5%	10 %
2	Bab 2	12%	25 %
3	Bab 3	9%	10 %
4	Bab 4	10%	10 %
5	Bab 5	0%	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, 7 Januari 2022. 4

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nuzuliah S. Hum, M.P.
NIM. 964 594

JEMI 105721111917

REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Musyodik Musyodik, Omar Hendro, Trisniarty Adjeng Moelyati. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin, Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2021
Publication 2%
- 2 Meta Furnama Sari, Upik Yefianti, Harlis Harlis. "PENGARUH MODEL PEMBELAJARAN PEER TUTORING TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA PADA MATERI PLANTAE DI KELAS X SMA N 10 KOTA JAMBI", BIODIK, 2018
Publication 2%
- 3 text-id:123dok.com
Internet Source 2%

Exclude quotes

off

Exclude matches

Exclude bibliography

off



12%
SIMILARITY INDEX

13%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

2%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCE

1	jurnal.amaypk.ac.id Journal Source	4%
2	Jurnal.unipasby.ac.id Internet Source	3%
3	atashangit11.blogspot.com Internet Source	3%
4	dinastire.com Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude pages



JEM1 10572111917

QUALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



docobook.com

Internet Source

2%



Submitted to Washoe County School District

Student Paper

2%



jurnal.untan.ac.id

Internet Source

2%



repository.iainkudus.ac.id

Internet Source

2%



repository.fadenintan.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



IV JEMI 10572111917

QUALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

12%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

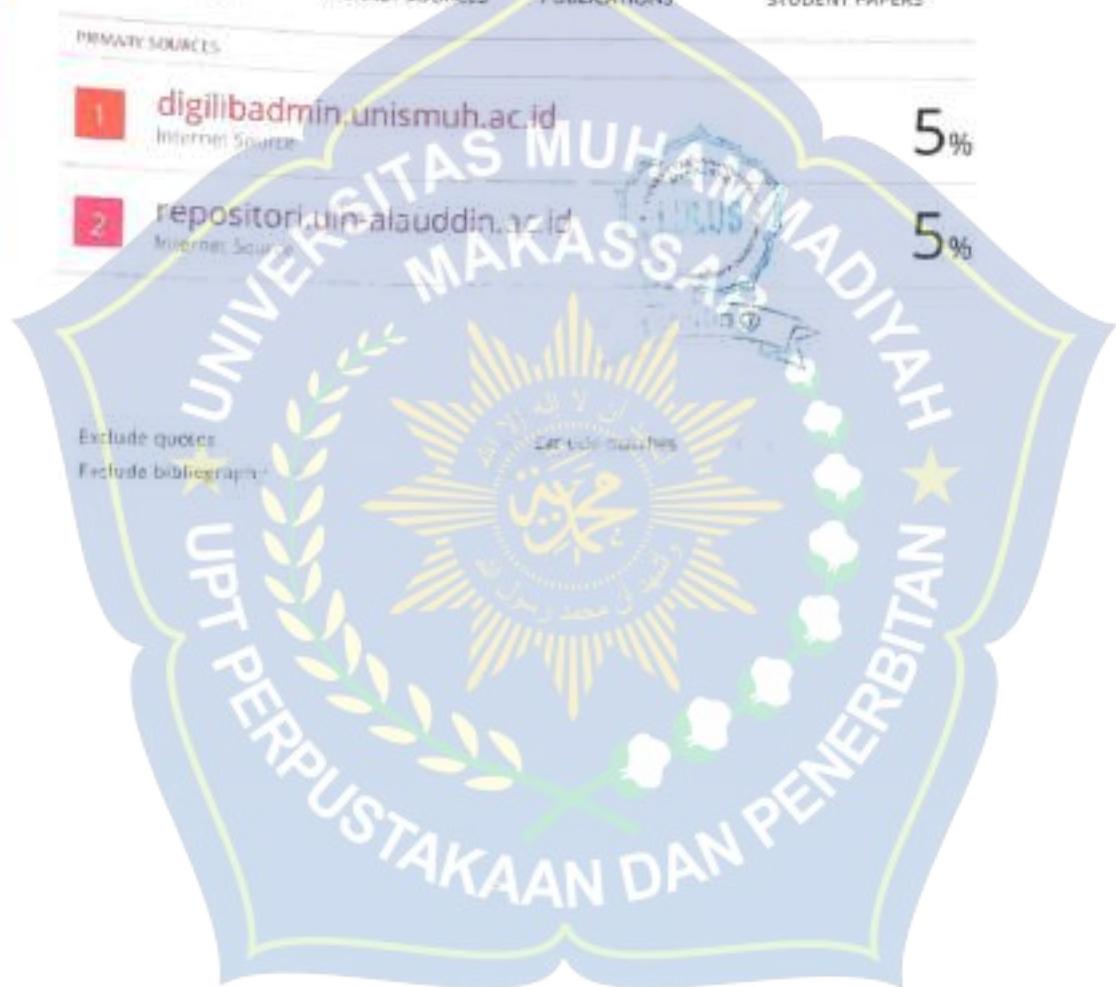
0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	5%
2	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	5%

Exclude quotes

Exclude bibliography



VJEMI 105721111917

PLAGIARISM REPORT

0%
SIMILARITY INDEX

0%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Exclude queries

Exclude bibliography

Exclude matches



RIWAYAT HIDUP



Jemi panggilan Jemi lahir di landokadawang pada tanggal 20 Juli 1997 dari pasangan suami istri Bapak Kose dan Ibu Herlina. Penelitian sekarang bertempat tinggal di Jalan Sultan Alauddin 2 Lorong 1D Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 178 Galitin lulus tahun 2008, SMP Negeri 5 Alla lulus tahun 2014, SMA Negeri 1 Alla lulus tahun 2017, dan mulai tahun 2017 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Samapi dengan penulisan skripsi ini penelitian masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.