

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUMDA TIRTA MUSI PALEMBANG**



**Skripsi**

**Nama : Niken Maybellah**

**NIM : 212020209**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

**Skripsi**

**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PERUMDA TIRTA MUSI PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Peryaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Niken Maybellah**

**NIM : 212020209**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Niken Maybellah

Nim : 212020209

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024



Niken Maybellah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi, gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang  
Nama : Niken Maybellah  
NIM : 212020209  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Prodi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal Mei 2024

Pembimbing I,

Dr. Hi. Choiriyah, S.E., M.Si  
NIDN: 211116203

Pembimbing II,

Sudarta, S.E., M.M.  
NIDN: 0263026701

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
Dr. Zalscha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN : 0229057501

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“ Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya.”**

**(QS. Al-Baqarah :286)**

**“Kesulitan itu datang bukan untuk menghancurkanmu tetapi untuk menyadarkan kekuatan yang tersembunyi”  
(Iyeth Bustami)**

**“Tak perlu khawatir akan bagaimana alur cerita pada jalan ini, perankan saja. Tuhan ialah sebaik-baiknya sutradara.”  
(Penulis)**

**Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT maka Kupersembahkan sebuah skripsi ini untuk :**

- 1.Orang Tua tercinta Ibunda Yanti Puspa Dewi dan Ayahanda Mat Aini**
- 2.Saudara tercintaku Mike Gasellah. Amd., Keb dan Yolanda Sary. Amd.,A.K serta seluruh keluarga besar**
- 4.Dosen Pembimbing Akademik**
- 5.Bapak dan ibu Dosen universitas Muhammadiyah Palembang**
- 6.Sahabat seperjuanganku**



## PRAKATA

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas nikmat dan karunianya telah memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tua tercinta Ibunda Yanti Puspa Dewi , Ayahanda Mat Aini, serta saudari saya Mike Gasellah dan Yolanda Sary dan seluruh keluarga besar yang telah mendidik, membiayai, mendoakan dan memberikan dorongan serta semangat. Selain itu, disampaikan juga terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan semuapihak, terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Hj. Choiryah S.E., M.Si dan bapak Sudarta S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi dan yang selalu memberikan pengarahan, membimbing, memotivasi serta memberikan dorongan dan saran serta support kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Bapak Ahmad Adi Arifai S.E.,M,M selaku dosen pembimbing akademik yang selau mensupport serta memberikan arahan dan bimbingan dari awal perkuliahan hingga sampai saat ini, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi.
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen dan seluruh Staff/Pegawai akademik prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
8. Seluruh staff dan karyawan Perumda Tirta Musi Palembang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
9. Kepada Ibunda Yanti Puspa Dewi dan Ayahanda Mat Ani, Kakak Perempuan Mike Gasellah Amd., Keb dan Yolanda Sary Amd., A.K yang sangat penulis sayangi dan cintai karena telah banyak membantu baik materi maupun non materi, mendoakan, menasehati serta memotivasi, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, mohon maaf jika masih banyak kekurangan dalam segala hal. Hiduplah lebih lama bersamaku

karena aku tidak tahu Betapa hancur aku tanpa adanya kalian disampingku  
I Love You More Mama, Ayah, Ayuk.

10. Sahabat seperjuangan Fuja, Rianti, Salimah, Sherly, Ridho, Tari, Wahid yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.

11. Teruntuk diri sendiri Niken Maybellah terimakasih sudah bertahan sejauh ini, terimakasih tetap berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walaupun sering sekali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Dan terimakasih karena sudah memutuskan tidak menyerah walau sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikannya sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu Niken Maybellah dimanapun berada.

12. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Palembang, Mei 2024

Niken Maybellah



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar .....	i
Halaman Judul .....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat .....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Moto dan Persembahan .....	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar .....	xii
Daftar lampiran.....	xiii
Abstrak .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS</b>	
A. Landasan Teori .....	10
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	36

B. Lokasi Penelitian .....	37
C. Operasional Variabel .....	38
D. Populasi Dan Sampling .....	39
E. Data Yang Diperlukan .....	42
F. Metode Pengumpulan Data .....	43
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian.....	53
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	74
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Simpulan .....	79
B. Saran .....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN .....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Hasil Produksi Air Perumda Tirta Musi Palembang .....	4
Tabel I.2	Prariset Kinerja Karyawan .....	5
Tabel I.3	Prariset Motivasi .....	5
Tabel I.4	Prariset Gaya Kepemimpinan .....	6
Tabel I.5	Prariset Kepuasan Kerja .....	6
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel III.2	Jumlah karyawan Berdasarkan bidang Kerja.....	39
Tabel III.3	Distribusi Populasi dan Sampel .....	41
Tabel III.4	Instrumen Skala Likert .....	46
Tabel IV.1	Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan .....	56
Tabel IV.2	Uji Validitas Variabel Motivasi .....	57
Tabel IV.3	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan .....	57
Tabel IV.4	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	58
Tabel IV.5	Uji Reliabilitas .....	59
Tabel IV.6	Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin .....	60
Tabel IV.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel IV.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel IV.9	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	62
Tabel IV.10	Distribusi Jawaan Responden Variabel Motivasi.....	64
Tabel IV.11	Distribusi Jawaan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan .....	66
Tabel IV.12	Distribusi Jawaan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	67
Tabel IV.13	Regresi Linear Berganda Coefficients.....	69
Tabel IV.14	Hasil Uji F (Simultan) ANOVA .....	71
Tabel IV.15	Hasil Uji t (Parsial) Coefficients .....	72
Tabel IV.16	Koefisien Determinasi Model Summary .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	34
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian
Lampiran 3	Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 4	Hasil Uji Instrumen Data
Lampiran 5	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 6	Tabel Distribusi r
Lampiran 7	Tabel Distribusi F
Lampiran 8	Tabel Distribusi t
Lampiran 9	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 10	Surat Keterangan Selesai Riset
Lampiran 11	Sertifikat AIK
Lampiran 12	Sertifikat SKPI
Lampiran 13	Sertifikat SKPI
Lampiran 14	Sertifikat SKPI
Lampiran 15	Sertifikat SKPI
Lampiran 16	Sertifikat SKPI
Lampiran 17	Sertifikat SPSS
Lampiran 18	Sertifikat Visual Art Competition
Lampiran 19	Sertifikat Aplikasi Komputer Bisnis
Lampiran 20	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 21	Sertifikat Kuliah Umum
Lampiran 22	Sertifikat Penelitian
Lampiran 23	Sertifikat IMM
Lampiran 24	Sertifikat Design Traini Adobe Photoshop
Lampiran 25	Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Niken Maybellah / 212020209 / 2024 / Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 86 responden dari total populasi 596 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Metode pengumpulan data ini melalui kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang dikuantitatifkan, dengan cara menggunakan skala likert. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja sebesar 74,9% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

*Niken Maybellah / 212020209 / 2024 / The Influence of Motivation, Leadership Style and Job Satisfaction on the Performance of Perumda Tirta Musi Palembang employees.*

*This research aims to determine whether there is a simultaneous and partial influence of motivation, leadership style and job satisfaction on the performance of Perumda Tirta Musi Palembang employees. This type of research uses associative research. The sample in this study was 86 respondents from a total population of 596 permanent employees. The sampling technique uses purposive sampling technique. This data collection method is through a questionnaire. Data analysis in this research is quantitative qualitative analysis, using a Likert scale. Data processing techniques use multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and coefficient of determination. The results of research based on multiple linear regression show that motivation, leadership style and job satisfaction have a positive effect on the performance of Perumda Tirta Musi Palembang employees. The results of the hypothesis F test show that there is a significant influence of motivation, leadership style and job satisfaction on the performance of Perumda Tirta Musi Palembang employees. The results of the t hypothesis test show that there is a partial influence of motivation, leadership style and job satisfaction on the performance of Perumda Tirta Musi Palembang employees. The results of the coefficient of determination show that the variables motivation, leadership style and job satisfaction are able to contribute to the ups and downs in performance by 74.9%, while the rest is influenced by other variables not included in this research.*

Keywords: Motivation, Leadership Style, and Job Satisfaction

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap upaya di dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia itu merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri manusia yang dapat didayagunakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap potensi SDM yang ada di perusahaan dapat di manfaatkan dengan sebaik – baik mungkin sehingga dapat tercapaiannya hasil yang optimal.

Setiap perusahaan pasti mempunyai target dan tujuan yang akan di capai, tujuan tersebut bisa dicapai dengan memanfaatkan SDM didalam perusahaannya, maka dari itu perusahaan yang gampang berkembang dan gampang mencapai tujuan merupakan perusahaan yang mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat diandalkan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang baik serta berkualitas maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi misi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional, dimana dalam upaya untuk mewujudkan tujuan, visi, misi dan



sasaran organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang baik dan berkualitas dapat dilihat dari pencapaian seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya, apakah sudah tepat waktu dalam bekerja dan sudah mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang atau individu yang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar ketentuan berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang diberikan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, dimana motivasi merupakan suatu aspek yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Menurut Endang Mahpudin & Pupung Purnamasari, (2018:66) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja. Selanjutnya menurut Afandi dalam Tarigan B & Priyanto A. A (2021:3) motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Selanjutnya faktor yang kedua yaitu gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda, seseorang pemimpin yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja

sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Busro (2018:226) gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten yang diperankan oleh pemimpin ketika memengaruhi orang lain. Menurut Huges Ginnett, dan Curphy dalam Sutarto Wijono (2018:2)

Kemudian faktor yang ketiga yaitu kepuasan kerja, karyawan juga perlu mendapatkan kepuasan kerja yang juga dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, menurut Afandi (2016:145) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja. Konsep kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap atau reaksi emosional seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah keadaan emosional karyawan yang terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PERUMDA) Kota Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan air minum dan air bersih. Perumda Tirta Musi Palembang didirikan di Palembang berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Tingkat I Palembang No. 1/Perda/HUK/1976 serta surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat Sumatera Selatan No. 20/KPTS/IX/1976, tanggal 1 Juni 1976 yang disahkan oleh Dewan Perwakilan Daerah Tingkat I Palembang dan telah diundangkan dalam lembaran daerah Provinsi Daerah Tingkat I Sumatera Selatan No. 13 Serie D, Tanggal 22 Juni 1976.

Perumda Tirta Musi Palembang pada mulanya milik Belanda yang didirikan tahun 1916 dengan nama Water Leiding Bednif (Perusahaan Air) yang dikelola oleh Technische Dienst Afleding (DTA) kemudian di tahun 1974 berubah menjadi Perusahaan Daerah Air Minum sesuai dengan surat keputusan Walikota.

Rendahnya kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang disebabkan oleh beberapa factor. Berdasarkan dari hasil pelaksanaan kerja karyawan terhadap produksi air minum merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang dapat dilihat pada table di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Produksi Air Perumda Tirta Musi Palembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi Air</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Presentase</b>
2018	3.000 l/d	2.897 l/d	96
2019	3.000 l/d	3.106 l/d	100
2020	3.000 l/d	3.076 l/d	100
2021	4.000 l/d	3.398 l/d	84
2022	4.000 l/d	3.110 l/d	77

Sumber : Perumda Tirta Musi Palembang, 2023

Ket : l/d (Liter/Detik)

Berdasarkan dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa secara kuantitas hasil kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Palembang dalam kurun waktu lima tahu terakhir ini belum optimal dan kinerja di setiap tahunnya belum bisa mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari hasil realisasi yang tidak dapat

mencapai target merupakan suatu permasalahan bagi profit perusahaan , begitu juga pada kualitas kerja yang belum maksimal.

Peneliti telah melakukan prariset ke Perumda Tirta Musi Palembang kepada sebagian karyawan yang berada di kantor pusat sebanyak 30 responden dengan metode penyebaran kuesioner, ternyata ada masalah motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang yang dapat di lihat dari hasil prariset peneliti yang sudah disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Pra Riset Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas perusahaan	8	22
2	Karyawan telah melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan	13	17
3	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan	11	19
4	Karyawan mendapatkan anggaran biaya dalam melakukan pekerjaan	12	18
5	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan yang ekstra	9	21
6	Karyawan mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya	19	11

Sumber : Pra Riset Perumda Tirta Musi Palembang 202

**Tabel 1.3**

**Pra Riset Motivasi**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Karyawan mendapatkan balas jasa yang berupa apresiasi dari pimpinan atas jasanya terhadap perusahaan	13	17
2	Karyawan dapat kenyamanan dilokasi kerjanya untuk menjalankan pekerjaan	7	23
3	Karyawan mendapatkan fasilitas kantor yang memadai dari perusahaan	16	14
4	Karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang telah dilakukan	5	25
5	Karyawan diberikan penghargaan dan pujian atas pencapaian kerjanya	22	8
6	Karyawan dapat memotivasi rekan kerja dengan hasil pekerjaannya sendiri	16	14

Sumber : Prariset Perumda Tirta Musi Palembang 2024

**Tabel 1.4**

**Pra Riset Gaya Kepemimpinan**

<b>No</b>	<b>Petanyaan</b>	<b>Ya</b>	<b>Tidak</b>
1	Pemimpin mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja	12	18
2	Pemimpin dapat menghargai pendapat dari karyawannya	11	19
3	Komunikasi antar pemimpin dengan karyawan baik setiap harinya	9	21

Sumber : Pra Riset Perumda Tirta Musi Palembang 2024

**Tabel 1.5**  
**Pra Riset Kepuasan Kerja**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Karyawan merasa puas dengan tantangan pekerjaan yang menggunakan keterampilan	14	16
2	Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai jobdesc nya masing-masing	23	7
3	Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan karyawan	6	24
4	Pimpinan selalu melakukan pengawasan ketat terhadap karyawan	13	17
5	Karyawan memiliki rekan kerja yang mendukung dilokasi kerja	22	8

Sumber : Prariset Perumda Tirta Musi Palembang 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 permasalahan yang ada di Perumda Tirta Musi Palembang ditemukan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas perusahaan, serta beberapa karyawan belum bisa juga menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, dan karyawan ada yang tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan.

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa karyawan Perumda Tirta Musi Palembang sebagian dari karyawan belum mendapatkan penghargaan dan pujian atas pencapaian pekerjaannya, dan karyawan belum dapat memotivasi rekan kerjanya dengan hasil pekerjaannya, serta ada juga karyawan yang tidak siap lembur apabila pekerjaan belum selesai tepat waktu.

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui fenomena yang ada di Perumda Tirta Musi Palembang yaitu pemimpin masih belum memiliki kepedulian terhadap karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan, serta karyawan merasa jika pimpinannya belum mampu memberikan motivasi dan menetapkan standar kerja para karyawan, maka dari itu pimpinan perumda tirta musu Palembang harus lebih peduli dan harus bisa menjadi contoh yang baik agar karyawan dapat termotivasi dan dapat menetapkan standar kerja di Perumda Tirta Musi Palembang

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas terlihat fenomena yang terjadi di Perumda Tirta Musi Palembang, sebagian karyawan masih merasa kurangnya rekan kerja yang mendukung dilokasi kerja sehingga membuat karyawan merasa belum puas dengan pekerjaannya.

Jadi berdasarkan fenomena dan permasalahan yang ada di Perumda Tirta Musi Palembang ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Musi Palembang.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?

3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang?
4. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Musi Palembang

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka yang menjadi tujuan penelitian merupakan:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Palembang
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Palembang.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Palembang
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Musi Palembang

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperluas wawasan penulis tentang praktek dan teori yang selama ini diperoleh



di bangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di dalam Perumda Tirta Musi Palembang

3. Manfaat bagi almamater Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan, dan referensi bagi semua pihak yang ingin melakukan penelitian sejenis, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Diah, Asianti Isnaini, DKK. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*: Cetakan Pertama NoerFikri
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Cetakan kelima. Rajawali Pers.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 334-354.
- Shinta Eklesia Sitorus, P. S. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate*. *Jurnal Ekonomi*, 122-136.
- Fatah, D. U. A. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Stanli Trijaya Mandiri. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 415-422.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan
- Insan, Z., & Zusmawati, Z. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan*. *EKONOMIKA45*
- Zainina, B. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Operasional Perumda Air Minum Tirta Kencana Jombang)* (Doctoral Dissertation, Stie Pgri Dewantara Jombang).
- Muslimawati, S., & Rahim, A. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Path-Goal terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa.
- Wahyudin, A., Rahwana, K. A., & Wibawa, G. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik The PT. Sumatera Toba Wangi. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4), 249-262.

- Feryana, R. K. (2023). Influence Of Motivation On Employee Performance In BPJS Health Office Sumedang Branch. *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 5(2), 86-93.
- Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 334-354.
- Heti, R. P. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun 2018.
- Halimah, M., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Asa Putra Promosindo Purworejo). *Volatilitas*, 4(5).
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.