KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MUSI RAMBUTAN UJUNG PALEMBANG

Skripsi

Nama : Rafki Muhammad Bachri

Nim : 212015199

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

2019

KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MUSI RAMBUTAN UJUNG PALEMBANG

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

Nama : Rafki Muhammad Bachri

Nim : 212015199

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang

Nama	**: Rafki Muhammad Bachri**
NIM	**: 212015199**
Fakultas	**: Ekonomi**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Januari 2019

Pembimbing I	**Pembimbing II**
DR. Omar Hendro S.E., M.Si	**Zawawi Nasution, S.E., M.Si**
NIDN :0213106902	**NIDN : 0222045801**

Mengetahui,
Dekan
u. b. Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:Rafki Muhammad Bachri
NIM	: 212015199
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2019

METERAI TEMPEL
TGL. 20
5BF1EAFF846066026
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Rafki Muhammad Bachri

ABSTRACT

Rafki Muhammad Bachri / 212015199 / 2019/ Leadership and Work Dwascipline towards Employee Motivation *and its impact on Employee Performance at PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang / Human Resource Management (HR).*

The purposes of this study were 1) to determine the influence of leadership on employee motivation in PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 2) To find out the influence of Leadership on employee performance at PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 3) To determine the influence of work dwascipline on employee motivation in PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 4) To determie the influence of work dwascipline on employee performance at PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 5) To determine the influence of employee motivation and its impact on employee performance at PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. The type of research used was associative. The sample used in this study was 100 employees. The data used were primary and secondary data. The method of collecting data was a questionnaire. Analyswas of the data used was qualitatively qualitatitive. The analyswas techniques used Structural Equation Modeling (SEM), Confirmatory analyswas, reliability and Full models with the help of LISREL version 8.70. The results of testing from this study indicated that the calcualition t value was 2.78>1.96, so that H0 was rejected and H1 was accepted. That meant leadership had a significant influence on employee motivation towards PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. T count was 2.43>1.96, so that H0 was rejected and H1 was accepted. This meant that work discipline had a significant influence on employee motivation towards PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. T count was 2.43>1.96, so that H0 was rejected and H1 was accepted. This meant that leadeship had a significant influence on employee performance towards PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. T count was 0.72>1.96, so that H0 was accepted and H1 was rejected. This meant that work diascipline was not significantly influence towards employee performance towards PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. T count was 3.01>1.96, so that H0 was rejected and H1 was accepted. This Meant that employee motivation had a significant influence on employee performance towards towards PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.

Keywords: Leadership, Work Dwascipline, Employee Motivation, Employee Performance.

.

ABSTRAK

Rafki Muhammad Bachri / 212015199 / 2019 / Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Karyawan dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Rumusan dalam penelitian ini adalah 1) Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 2) Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 3) Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 4) Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang 5) Adakah pengaruh Motivasi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 2) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Motivasi karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 4) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. 5) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan kualitatif dikuantitatifkan.Teknik analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), analisis faktor konfirmatori, uji reabilitas dan full model dengan bantuan program LISREL versi 8.70. Hasil pengujian yang dilakukan dari penelitian ini menunjukan bahwa hasil perhitungan nilai t hitung sebesar 2.78 > 1.96, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi karyawan terhadap PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. t hitung sebesar 2.43 > 1.96, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi karyawan terhadap PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. t hitung sebesar 2.43 > 1.96, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. thitung sebesar 0.72< 1.96, sehingga H_0 diterima H_1 ditolak. Artinya Disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang. thitung sebesar 3.01> 1.96, sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya Motivasi karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi Karyawan, Kinerja karyawan.

PRAKATA

Assalamu'alaikum.Wr.Wb.

Alhamdullilahhirobbil'alamin. Puji Syukur atas kehadiratALLAH S.W.T. berkat rahmat, Hidayah Serta Karunian-NYA Sehingga Penulis dapat menyelesaikan dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA MUSI RAMBUTAN UJUNG PALEMBANG".**

Ucapan terima kasih pertama-tama peneliti sampaikan kepada Allah SWT, Kemudian kepada ayah dan ibu tercinta **Syafrizal ST. Dan Evi Rayani**. Mereka orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi peneliti dengan tulus dari kecil hinggadewasa.

Dan penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat di dalamnya baik isi maupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan peneliti.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semuapihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati peneliti sampaikan ucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak DR.H.Abid Djazuli, S.E, M.Si. sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, MM. Selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisinis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi ,S.E. ,M.Si. sebagai ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Ibu DR. DiahIsnaini, S.E. ,M.Si. Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak DR. Omar Hendro S.E. M.Si. selaku pembimbing 1 yang telah banyak memberikan saran, motivasi, mengajarkan, membimbing, dan mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penulis ini dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Bapak Zawawi Nasution,S.E.,M.Si selakuPembimbing II yang telah memberikan saran, motivasi, dan memdidik penulis hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
6. Ibu , ayah, adikku yang telah banyak mendoakan dan selalu member dorongan, motivasi dan semangat.
7. Buat seluruh keluargaku yang telah banyak memberiku motivasi dan nasehat.
8. Sahabat-sahabat terbaik Bujang Buntu (Richard, Dana, Marten, Arif, Deni, Mado) Yang selalu ada waktu memberikan semangat. CM 15 (Richard, Dana, Marten, Arif, Deni, Mado, Melati, Icha, Dewi, Chela,

Sici, Intan I, Putri I, Putri mala, Febrita, Alin, Thalia, Anjani, Yolanda, Vineta).

Peneliti mengharapkan ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang pada khususnyadan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini.Semogaamal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin...

Wassalamu'alaikumWr.Wb.

Palembang, Februari 2019
Penulis

(Rafki Muhammad Bachri)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPU DEPAN..... i

HALAMANJUDUL..... ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....iv

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....v

HALAMANPRAKATA.....vi

HALAMAN DAFTAR ISI.....viii

HALAMAN DAFTAR TABEL.....x

HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....xi

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....xii

ABSTRAK.....xiii

ABSTRACK.....xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. LatarBelakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah..... 6

C. Tujuan Penelitia.....6

D. Manfaat Penelitian..... 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DANHIPOTESIS

A. Landasan Teori..... 8

B. Penelitian Sebelumnya..... 26

C. Kerangka Pemikiran..... 29

D. Hipotesis..... 29

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian..... 30

B. Lokasi Penelitian..... 31

C. Operasionalisasi Variabel.....32

D. Populasi dan Sampel..... 33

E. Data yang Diperlukan..... 34

F. Metode Pengumpulan Data.....35

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....47

B. Pembahasan Hasil Penelitian.....74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....77

B. Saran.....77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I. I Tingkat Kehilangan Air PDAM.....3

Tabel I. 2 Absensi Karyawan PDAM 5

Tabel III. 1 Operasional Variabel.....32

Tabel III. 2 Kerangka Populasi dan Sampel.....34

Tabel III. 3 Goodness OF Fit Test.....40

Tabel III. 4 Rancangan Pengujian Model Penelitian dan Hipotesis.....43

Tabel III. 5 Ketentuan Kesesuaian Model.....47

Tabel IV. 1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....52

Tabel IV. 2 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan 52

Tabel IV. 3 Hasil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....53

Tabel IV. 4 Hasil Responden Variabel Motivasi Karyawan.....54

Tabel IV. 5 Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan.....57

Tabel IV. 6 Hasil Responden Kepemimpinan.....60

Tabel IV. 7 Hasil Responden Disiplin Kerja.....63

Tabel IV. 8 Hasil Uji Reabilitas Full Model.....69

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar III. 1 Kerangka Pemikiran.....29

Gambar III. 2 Hybrid Model Penelitian.....46

Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....50

Gambar IV. 1 Pengujian Loading Factor Kepemimpinan.....65

Gambar IV. 2 Pengujian Loading Factor Disiplin Kerja.....66

Gambar 1V.3 Pengujian Loading Factor Motivasi Karyawan 67

Gambar IV. 4 Pengujian Loading Factor Kinerja Karyawan.....68

Gambar IV. 5 Loading Factor Full Model dengan Standarizied Solution....70

Gambar IV. 6 Loading Factor Full Model dengan T-Value.....71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1	Jadwal Penelitian
Lampiran	2	Kueisioner Penelitian
Lampiran	3	Hasil Pengelolaan Data Lisrel Dari Data Kueisioner
Lampiran	4	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran	5	Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi
Lampiran	6	Sertifikat Hapalan Surat-Surat Pendek Al-Qur’an
Lampiran	7	Sertifikat Toefl
Lampiran	8	Biodata Penulis
Lampiran	8	Jurnal

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan hidup suatu organisasi, oleh karena itu itu keberadaan sumber daya manusia harus diperhatikan supaya suatu organisasi atau perusahaan tersebut dapat berkembang secara baik. faktor manusia itu sendiri sampai sekarang, menjadi faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya organisasi atau perusahaan itu menjalankan usahanya dalam rangka untuk meningkatkan keuntungannya. tanpa adanya peranan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi atau perusahaan itu sendiri tidak mungkin perusahaan tersebut dapat berkembang pesat. Begitupun dengan Kinerja Karyawan, kinerja karyawan akan muncul jika karyawannya memiliki kualitas kerja yang lebih baik dari hari sebelumnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan tepat waktu.

Menurut Pandi Affandi (2018:84) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dan kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tangguang jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Rendahnya Kinerja Karyawan tersebut disebabkan dari kurangnya motivasi yang diberikan dari atasan ke bawahannya yang menyebabkan masalah yang pada kinerja karyawan tersebut di perusahaan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:110) Motivasi karyawan adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam memotivasi karyawan, seorang pemimpin harus bisa memotivasi karyawan dengan baik agar karyawannya dapat bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat, guna untuk mencapai tujuan perusahaan. dalam memotivasi karyawan, perusahaan harus memperhatikan kepemimpinan dari suatu perusahaan itu sendiri agar lebih melibatkan karyawan bawahan dalam mengambil suatu keputusan yang berhubungan dengan tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Pandi Afandi (2018:103) yang dimaksud dengan Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.

PDAM Tirta Musi yang beralamat di Jalan Rambutan Ujung No. 1 Ilir Barat II Palembang merupakan perusahaan air minum yang memenuhi kebutuhan air bersih penduduk di kota palembang. Hampir seluruh penduduk kota Palembang sangat bergantung sekali dengan PDAM Tirta Musi, maka dari itu dalam menjalankan aktivitas kerja karyawan dituntut untuk bekerja

dengan produktif sehingga tujuan dari PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dapat tercapai dan terealisasikan dengan baik.

Kepemimpinan di PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang sangat tegas dan bijaksana dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tetapi yang menjadi suatu permasalahannya dari kepemimpinan di PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang adalah ketika dalam pengambilan keputusan, pimpinan kurang melakukan musyawarah terhadap karyawannya sehingga terkadang membuat karyawan memiliki rasa yang canggung atau sedikit takut untuk mendekatkan diri kepada pimpinan perusahaan tersebut.

Berikut ini data pendukung penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehilangan air dalam kurun 5tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel I.I

Tingkat Kehilangan Air dalam Kurun Waktu 5 Tahun Terakhir

Tahun	Produksi (M^3)	Distribusi (M^3)	Tercatat (M^3)	Kehilangan Air (M^3)
2014	24.398.140	23.416.960	16.841.356	6.575.604
2015	24.510.425	23.421.849	17.104.844	6.317.005
2016	24.838.993	23.523.633	17.287.059	6.236.574
2017	25.564.959	23.823.156	17.236.322	6.586.834
2018	24.415.778	23.984.089	17.253.320	6.730.769

Sumber : PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung, Palembang, 2018

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan dalam kurun 5 tahun terakhir ini dibuktikan dari tingkat kehilangan air pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang yang meningkat dibandingkan dengan tahun- tahun sebelumnya. dimana terdapat peningkatan kehilangan air yang terbesar di tahun 2017 sampai 2018 sebesar 6.586.834 M^3 dan di tahun 2018 sebesar 6.730.769 M^3.

Selanjutnya setelah Kepemimpinan tersebut, yang tak kalah penting lagi untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah Disiplin Kerja pada karyawan.

Menurut Rusdy A Rifai (2009:245) Disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang terhadap ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan organisasi/ perusahaan yang dicerminkan kepatuhan terhadap pimpinan/ atasan.

Dari segi disiplin kerja yang ada di PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang masih ada sebagian karyawan yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada di PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang, ini dilihat dari masih ada sebagian karyawan yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja yang seharusnya masuk kerja jam 07.15 WIB menjadi 07.35 WIB. dan juga masih ada sebagian karyawan yang keluar masuk ruang kerja disebabkan untuk sekedar makan atau minum di luar ruangan, yang sebenarnya belum jam istirahat untuk bekerja. pada saat istirahat makan siang pukul 12.00 dan berakhir pukul 13.00 WIB, tetapi masih adasebagian karyawan yang harus selesai jam makan siangnya pukul 13.15 WIB.

Berikut ini Absensi karyawan PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung, Palembang dalam kurun 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel I.II

Absensi Karyawan Air PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung, Palembang

Tahun	Keterlambatan	Ketidakhadiran	
		Sakit	Tanpa Keterangan
2014	16,6%	11,3%	11%
2015	19,16%	11,5%	11,6%
2016	20,83%	12,3%	12,3%
2017	23,3%	12,5%	13%
2018	25,3%	13,3%	13,16%

Sumber : PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung, Palembang, 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin kerja di PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang belum berjalan dengan baik, ini dilihat dari tingkat keterlambatan serta ketidakhadiran karyawan dalam kurun waktu 5 tahun terakhir yang mengalami peningkatan dari tahun 2014 sampai 2018 sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengajukan penelitian dengan judul Kepemimpinan dan Disiplin KerjaTerhadap Motivasi Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang ?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang ?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang ?
4. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang ?
5. Adakah pengaruh Motivasi karyawan dan dampaknya terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.

5. Untuk mengetahui Motivasi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi peneliti terkhususnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan kepada pihak manajemen PDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang terkait dengan Pengaruh Kepemimpinandan Disiplin KerjaTerhadap Motivasi Karyawan dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan padaPDAM Tirta Musi Rambutan Ujung Palembang.

3. Manfaat Bagi Almamater

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan dan menambah ilmu pengetahuan yang lebih mendalam bagi peneliti lainnya terkhususnya bagi para mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan tanpa terkecuali bagi perguruaan tinggi yang akan meneliti di bidang Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno. (2009). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

H. Tamzil Yusuf (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi,Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerjan Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman di Dapartemen Produksi Balikpapan*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol 10, No1, Hal 49-58 http://jurnal.stiepas.ac.id//index.php/Jebe/article/view/17

Husein Ummar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis.* Jakarta: Pustaka Pelajar

Lilis Kamika Soleha, Anton TirtaKomara& Yayu Sudia (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja da Komunikasi terhadap Kinerja pegawai Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Ekonomi, Bisnis &Eenterpreneurship, Vol 6, No 1, Hal 39-50

Iqbal Hasan. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara

Malayu Hasibuan S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grafindo

Pandi Affandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zanafa Publishing

Putrri Wulandari (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, disiplin kerja danmotivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Semarang*. Jurnal Ekonomi, Bisnis &Eenterpreneurship, Vol 4, No 10-12

Rusdy Rifai. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Rivai Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Soekijo Notoatmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Rineka Cipta

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta