

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA MAKASSAR

Vanessa Dwi Crestella

Sekola Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: vanessadwibuntugajang@gmail.com

Helmy Syamsuri

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang(YPUP)

Email: chemsyamsuri@gmail.com

Manda HM

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)

Yayasan Pendidikan Ujung Pandang (YPUP)

Email: manda.yput@gmail.com

Abstract

Human resources (HR) are a crucial element in the sustainability of an organization. This is because every organizational activity always involves humans as its actors. Therefore, the diversity of individuals within an organization needs to be directed toward shared goals. In this research design, the researcher used a quantitative research method. Quantitative research is based on the positivist paradigm, used to study a specific population or sample, data collection using research instruments, data analysis, and is quantitative/statistical in nature, with the aim of testing pre-established hypotheses. Based on the data analysis conducted, it was concluded that Leadership Style X1, Emotional Intelligence, and Discipline X3 collectively influence the Y variable, which is Employee Performance, with a significance level of 0.016 and a calculated T value of $2.479 > T_{table} 1.993$ for the Leadership Style variable, a significance level of 0.022 and a calculated T value of $2.338 > T_{table} 1.993$ for the Emotional Intelligence variable, while the Discipline variable had a calculated T value of $2.983 > t_{table} 1.993$.

Keywords: Leadership Style, Emotional Intelligence, Discipline



Penerbit: LPPM STIE YPUP. License
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai pelakunya. Oleh karena itu, keberagaman individu di dalam organisasi perlu diarahkan agar memiliki tujuan yang sejalan. Dalam desain penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada pengambilan paradigma positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan X1, Kecerdasan Emosional dan Kedisiplinan X3 secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,016 dan nilai T hitung $2.479 > T_{table} 1.993$ pada variabel Gaya Kepemimpinan, nilai taraf signifikan sebesar 0.022 dan nilai T hitung $2.338 > T_{table} 1.993$ pada variable Kecerdasan Emosional sedangkan variabel Kedisiplinan nilai T hitung $2.983 > t_{table} 1.993$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan

PENDAHULUAN

Manusia merupakan elemen krusial dalam keberlangsungan suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap aktivitas organisasi selalu melibatkan manusia sebagai pelakunya. Oleh karena itu, keberagaman individu di dalam organisasi perlu diarahkan agar memiliki tujuan yang sejalan. Untuk menyatukan tujuan individu dengan visi organisasi, diperlukan keterampilan kepemimpinan. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan mendorong anggota organisasi untuk bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama. Dengan demikian, pemimpin dapat dianggap sebagai penggerak utama dari berbagai elemen dalam organisasi yang dipimpinnya.

Secara keseluruhan, keberhasilan organisasi dapat dilihat dari performa kinerjanya. Kinerja yang baik mencerminkan sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai secara optimal. Pencapaian ini sangat bergantung pada kontribusi sumber daya manusia, mengingat SDM merupakan aset utama organisasi. Menurut Herman, manusia adalah faktor kunci dalam menjalankan fungsi organisasi secara efektif.

Kepala Wilayah Pelayanan 1, Andi Mattalatta, menunjukkan sikap responsif terhadap temuan masyarakat, seperti penggantian bendera merah putih yang rusak. Langkah cepat ini mencerminkan komitmen terhadap detail pelayanan dan apresiasi terhadap perhatian publik.



Direktur Utama PDAM, Beni Iskandar, menyoroti tingginya jumlah tunggakan di Wilayah Pelayanan 1, yang mencapai sekitar dua miliar rupiah. Upaya penagihan dilakukan secara langsung oleh direksi dan staf, termasuk pemutusan layanan bagi pelanggan yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran.

Untuk mempermudah pelanggan, PDAM Kota Makassar mengedukasi masyarakat tentang kemudahan pembayaran tagihan melalui platform online. Direksi turun langsung ke lapangan untuk menyosialisasikan hal ini, termasuk mengingatkan pentingnya menjaga kondisi meteran air. PDAM Kota Makassar semakin terbuka terhadap kritik dan pengaduan melalui media sosial. Direktur Utama langsung turun ke lokasi untuk menindaklanjuti keluhan pelanggan, seperti yang terjadi di Jalan Galangan Kapal, Kelurahan Buloa, terkait distribusi air yang tidak lancar. Wilayah Pelayanan 1 mencerminkan upaya PDAM Kota Makassar dalam meningkatkan kualitas layanan melalui respons cepat, edukasi digital, dan keterbukaan terhadap masukan masyarakat.

Kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi perilaku orang lain, baik secara individu maupun kelompok. Kepemimpinan juga bisa dianggap sebagai seni dalam memengaruhi perilaku manusia. Penting untuk dipahami bahwa kepemimpinan tidak selalu harus terikat pada aturan atau norma birokrasi. Kepemimpinan dapat muncul secara alami, di mana saja dan kapan saja, selama seseorang memiliki kemampuan untuk memengaruhi sikap dan tindakan orang lain guna mencapai tujuan tertentu.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, karena kinerja mereka sangat memengaruhi efektivitas dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia menjadi ujung tombak dalam mewujudkan tujuan yang telah dirancang dan ditetapkan sebelumnya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti keterampilan, pengetahuan dan kemampuan, yang sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Karena itu, kinerja setiap karyawan bersifat individual, mengingat setiap orang memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Karyawan profesional adalah mereka yang memiliki keseimbangan antara kemampuan intelektual (akademik) dan kecerdasan emosional. Di lingkungan Badan Usaha Milik Daerah (seperti PDAM Kota Makassar), profesionalisme karyawan ditunjukkan melalui peningkatan kapasitas berpikir dan kemampuan bersikap dalam menghadapi kebutuhan masyarakat dengan lebih baik dan berkualitas. Meskipun kecerdasan akademik sering kali diberi nilai lebih tinggi, kecerdasan emosional justru memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kerja. Dengan memiliki



kecerdasan emosional yang baik serta motivasi kerja yang tinggi, sumber daya manusia akan lebih mudah diarahkan untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan visi organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dapat dirumuskan beberapa poin pertanyaan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu: 1) Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Makassar?; 2) Apakah Kecerdasan Emosinal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Makassar?; 3) Apakah Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Makassar?; 4) Apakah Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosinal dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar ?

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat dirumuskan beberapa poin tujuan penelitian, sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Makassar; 2) Untuk mengevaluasi dampak kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Makassar; 3) Untuk mengidentifikasi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar; 4) Untuk menilai sejauh mana gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kedisiplinan secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009). “Kepemimpinan menurut Anoraga (2003) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu”.

Ruky (2021) menyatakan bahwa “kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi yang setiap faktor berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi”. Sementara itu, Thoha (2021) mengungkapkan bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek penting dari kompetensi yang berperan besar dalam menentukan kinerja dan keberhasilan suatu organisasi. Inti dari kepemimpinan terletak pada



kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja secara efektif. Setiap individu memiliki pendekatan yang berbeda dalam memimpin, tergantung pada karakter pribadi, sifat tugas yang diemban, serta karakteristik individu yang dipimpinnya.

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, mengevaluasi, mengelola, dan mengatur emosi diri dari mereka sendiri dan orang lain disekitar mereka. Menurut Agustian (Wahyuni Adda, 2021), ia mengatakan bahwa orang dengan kecerdasan emosional rendah cenderung dikucilkan, bahkan jika mereka memiliki keterampilan di dunia kerja. Menurut Rivai (Irawati & Pebrianto, 2020), "kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau emosi diri sendiri dan orang lain, membedakannya, menggunakan informasi untuk memandu sesuatu dan tindakan, serta memahami pikiran dan pendapat". Dari orang lain untuk mengarahkan.

Kedisiplinan merupakan sikap kesediaan secara penuh untuk mematuhi segala aturan dan norma yang berlaku dalam pelaksanaan tugas, sebagai bentuk tanggung jawab individu dalam berbagai situasi. Sikap disiplin berakar pada prinsip yang tertanam dalam diri seseorang, yang berarti bahwa disiplin bukanlah sesuatu yang bersifat naluriah, melainkan dapat dipelajari dan dibentuk melalui proses. Oleh karena itu, tidak ada kata terlambat untuk mulai menerapkan sikap disiplin dalam berbagai aktivitas kehidupan. Karena sifatnya yang mendasar dan melekat pada individu, disiplin memiliki cakupan yang luas dan dapat diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai, dinyatakan bahwa disiplin pegawai adalah kesanggupan untuk melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan. Pelanggaran terhadap hal ini akan dikenai sanksi disiplin. Oleh karena itu, tidak ada alasan bagi pegawai untuk tidak menerapkan kedisiplinan secara penuh dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Winardi (2020), organisasi pada hakikatnya bergantung pada manusia sebagai penggeraknya, sehingga kinerja mencerminkan perilaku individu dalam menjalankan peran mereka di dalam organisasi untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan guna mencapai hasil yang diinginkan. Sementara itu, Mangkunegara (2011) mengartikan kinerja sebagai hasil pekerjaan seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Veithzal (2015), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan standar, target, atau kriteria yang telah disepakati, yang mencerminkan tingkat efektivitas dalam pelaksanaan tugas.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan paradigma positivisme dan ditujukan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Rancangan penelitian ini diharapkan mampu membantu peneliti dalam mengelola data, khususnya untuk menilai pengaruh gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Kantor PDAM Kota Makassar.

Lokasi penelitian ini ditetapkan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, yang beralamat di Jl. Dr. Ratulangi No. 3, Kelurahan Mangkura, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa penjelasan atau informasi yang di nyatakan dalam bilangan atau angka, yang peroleh dari kuisioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan oleh peneliti. Artinya, pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti melalui berbagai metode seperti wawancara, eksperimen, observasi langsung, maupun survei.

Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti atau pengumpulan data secara tidak langsung. Hal ini dikatakan tidak langsung karena data yang diperoleh melalui dokumen, perantara atau jumlah pegawai di kantor PDAM Kota Makassar.

Teknik Pengumpulan Data

Kuisioner

Menurut Sugiyono (2021), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, data diperoleh dari pegawai Kantor PDAM Kota Makassar, sehingga



kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang mewakili masing-masing variabel penelitian. Teknik pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Jawaban Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Dokumentasi

Teknik dokumentasi melibatkan pengumpulan data dari dokumen tertulis atau rekaman lainnya. Ini bisa termasuk dokumen resmi seperti laporan, catatan atau surat, serta materi non-resmi seperti media sosial, foto atau rekaman video.

Menurut Sugiyono (2019), populasi merupakan kumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu, yang dijadikan sebagai fokus kajian oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi terdiri atas seluruh pegawai tetap dan tenaga kontrak di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, dengan total 103 orang, yang terdiri dari 76 pegawai tetap dan 27 tenaga kontrak.

Menurut Sugiyono (2020), sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu metode pengambilan sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu yang telah ditetapkan. Peneliti memilih responden yang dianggap paling relevan untuk menjawab permasalahan penelitian, yaitu pegawai yang berstatus sebagai karyawan tetap di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar, dengan jumlah sebanyak 76 orang.

Variabel penelitian, atau objek penelitian, merupakan atribut, karakteristik, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, atau aktivitas tertentu yang bervariasi, dan ditentukan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk dianalisis serta diambil kesimpulannya.



Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independent (bebas) adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kedisiplinan (X3) sedangkan yang menjadi variabel dependen (terikat) Kinerja Pegawai (Y).

Variabel Independen (bebas)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi faktor penyebab terjadinya perubahan pada variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, variabel independen yang dianalisis meliputi Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Kedisiplinan.

Variabel Dependen (terikat)

Variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi dampak dari keberadaan variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini, variabel terikat yang menjadi fokus kajian adalah Kinerja Pegawai.

Teknik Analisis Data

Uji Validasi

Instrument yang valid merupakan suatu tes yang benar-benar dapat mengungkapkan aspek yang diteliti secara tepat. Instrument angket atau kuisioner yang akan digunakan terlebih dahulu dilakukan validasi atau validator untuk mengetahui bahwa instrument yang telah memenuhi validasi konstruk dan validasi isi. Tujuan dari validasi ini adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir variabel yang akan diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument ini dikatakan valid jika nilai r hitung ($\text{correlated} / \text{total indikator}$) $> r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r hitung ($\text{correlated} / \text{total indikator}$). $< r$ tabel, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas data dimana instrument dinyatakan reliabel apabila instrument dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang.

Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha dengan tingkat atau taraf signifikan yang digunakan. Tingkat atau taraf signifikan yang digunakan bisa 0,5 0,6 hingga 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian ini. Adapun pengujian antara lain sebagai berikut: (1) Nilai Cronbach alpha $0,60 >$ tingkat signifikan maka instrument dikatakan reliabel; (2) Jika nilai Cronbach alpha $0,60 >$ tingkat signifikan maka instrument dikatakan tidak reliabel.



Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis apakah variabel independent (rekrutmen dan pelatihan) secara bersama mempengaruhi variabel dependen (kualitas SDM). Untuk mendeteksi normalitas metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan rumus yang dikutip dari buku Riduwan Akdom sebagai berikut:

$$Y = ba + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Kecerdasan Emosional

X₃ = Kedisiplinan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

Analisis data penelitian ini menggunakan sofwer statistica product and service solution (SPSS), sebagai alat membentuk fomulasi model regresi.

Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu (X₁) dan (X₂) terhadap variabel (Y), apabila nilai signifikan t lebih kecil dari 5% (0,05) atau thitung > ttabel, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara parsial variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait. Dan sebaliknya bila signifikan t lebih besar dari 5% (0,05) atau thitung < ttabel maka secara parsial variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terkait.

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui variabel bebas (X₁) dan (X₂) terhadap variabel terkait (Y) secara bersamaan. Apabila nilai signifikan f < dari 5% (0,05) atau fhitung > ftabel, maka dinyatakan signifikan yang berarti secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terkait. Dan sebaliknya bila signifikan f lebih besar dari 5% (0,05) atau fhitung < ftabel berarti secara bersama-sama variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terkait.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu indikator digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang digunakan dalam model. Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0-1. Jika nilai R semakin mendekati menandakan hasil untuk model regresi tersebut baik atau variabel



independen seluruh keseluruhan bisa menjelaskan variabel dependen. Sedangkan nilai R semakin mendekati 0 maka variabel independen keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi (r)	Nilai r-Tabel	Sig-2tailed (p-level)	Taraf sig (α=0,05)	keterangan
X1.1	0.830	0.225	0.000	0.05	valid
X1.2	0.872	0.225	0.000	0.05	valid
X1.3	0.786	0.225	0.000	0.05	valid
X1.4	0.749	0.225	0.000	0.05	valid
X1.5	0.636	0.225	0.000	0.05	valid

Sumber: hasil olah data, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional (X2)

Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi (r)	Nilai r-Tabel	Sig-2tailed (p-level)	Taraf sig (α=0,05)	sig	keterangan
X2.1	0.476	0.225	0.000	0.05		valid
X2.2	0.668	0.225	0.000	0.05		valid
X2.3	0.644	0.225	0.000	0.05		valid
X2.4	0.654	0.225	0.000	0.05		valid
X2.5	0.687	0.225	0.000	0.05		valid

Sumber: hasil olah data, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X3)

Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi (r)	Nilai r-Tabel	Sig-2tailed (p-level)	Taraf sig (α=0,05)	keterangan
X3.1	0.759	0.225	0.000	0.05	valid
X3.2	0.833	0.225	0.000	0.05	valid
X3.3	0.659	0.225	0.000	0.05	valid
X3.4	0.663	0.225	0.000	0.05	valid
X3.5	0.746	0.225	0.000	0.05	valid

Sumber: hasil olah data, 2025



Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi (r)	Nilai r-Tabel	Sig-2tailed (p-level)	Taraf sig ($\alpha=0,05$)	keterangan
Y1	0.711	0.225	0.000	0.05	valid
Y2	0.785	0.225	0.000	0.05	valid
Y3	0.841	0.225	0.000	0.05	valid
Y4	0.627	0.225	0.000	0.05	valid
Y5	0.525	0.225	0.000	0.05	valid

Sumber: hasil olah data, 2025

Suatu instrumen dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas pada Tabel diatas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk semua elemen variabel penelitian. Artinya, taraf signifikansinya adalah 95% ($\alpha = 0,05$) dan $N = 76$, $r_{tabel} = 0,225$. Kita tahu bahwa r_{result} untuk setiap item $> 0,225$, jadi kita tidak menggunakannya sebagai alat penelitian atau menggunakan pertanyaan. untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai alpha (α)	Status
X1	0.836	Reliabel
X2	0.600	Reliabel
X3	0.780	Reliabel
X4	0.748	Reliabel

Sumber: hasil olah data, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 5 banyaknya nilai Cronbach's alpha pada variabel independen dan dependen pada penelitian ini semuanya memiliki nilai yang melebihi nilai Cronbach's yang telah ditentukan $> 0,60$. Artinya seluruh pernyataan mengenai variabel independen dan dependen dapat diandalkan dan dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan menghasilkan data yang konsisten.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Modal	Coefficientsa			T	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standar		
	Coefficients	Std. Error	Beta		
	B	Std. Error			



(Constant)	13.668	4.721	2.895	.005
Gaya kepemimpinan	.269	.108	.259	2.479 .016
Kecerdasan emosional	.403	.172	.245	2.338 .022
Kedisiplinan	.412	.138	.311	2.983 .004

a.dependent variabel: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan pada tabel 6 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda penelitian sebagai berikut:

$$Y = 13.668 + 0,296X_1 + 0,403X_2 + 0,403X_3 + e$$

a= 8.136 menunjukkan bahwa jika X (Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Kedisiplinan) konstan X = 13,668, maka Kinerja Karyawan sebesar 2.895. b₁ = 0,296 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 2.479. b₂ = 0,403 menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh sebesar 2.338 dan b₃ = 0,412 menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh sebesar 2.983.

Tabel 8. Uji T

Modal	Unstandardized Coefficients		Standar Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	13.668	4.721		2.895	.005
Gaya kepemimpinan	.269	.108	.259	2.479	.016
Kecerdasan emosional	.403	.172	.245	2.338	.022
Kedisiplinan	.412	.138	.311	2.983	.004

Sumber: hasil olah data, 2025

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁, Kecerdasan Emosional (X₂), dan Kedisiplinan (X₃) masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi ketiga variabel yang berada di bawah batas signifikansi 0,05, serta nilai t-hitung yang lebih besar daripada t-tabel. Secara simultan, ketiga variabel independen tersebut juga memberikan kontribusi signifikan terhadap variabel dependen, yakni kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2,895. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.



Tabel 9. Uji F

ANOVA					
Model	Sum Of Squares	dff	Mean Square	F	Sig
1	Regresion	3	58.918	7.092	.000b
	Residual	72	8.307		
	Total	75			

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan

b. Prediktors: (Constans), kedisiplinan, gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional

Sumber: hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 8, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 7,092 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,73 (pada tingkat signifikansi 0,05), serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar

Tabel 9. Model Summary

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjustad Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.478a	.228	.196		2.882
a. predictors: (Constant), kedisiplinan, gaya kepemimpinan, kecerdasan emosional					

Berdasarkan Pengolahan Data SPSS Versi 26, Tabel 9, dapat ditentukan R 0.478. Artinya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kecerdasan Emosional (X2) dan Kedisiplinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,8%. sedangkan sisanya ($100\% - 47,8\% = 52,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi variabel kontrol 'Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Kedisiplinan' terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memberikan interpretasi antara hasil yang diperoleh dengan keadaan saat ini. Teori yang mendasari penulisan dicapai. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, hipotesis yang diajukannya semuanya dinyatakan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar dapat digambarkan sebagai berikut :



Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,016, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,479 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,993. Karena nilai signifikansi berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,016 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena tingkat signifikansinya berada di bawah batas yang ditetapkan.

Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 untuk pengaruh kecerdasan emosional (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,338 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel sebesar 1,993. Karena nilai signifikansi berada di bawah batas 0,05 ($0,020 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena tingkat signifikansi variabel tersebut berada dibawah ambang yang telah ditentukan.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawab pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kedisiplinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,004, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t-hitung sebesar 2,983 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,993. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari batas 0,05 ($0,004 < 0,05$), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena variabel kedisiplinan memiliki tingkat signifikansi yang berada di bawah batas yang telah ditentukan.

Dari pembahasan di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional dan Kedisiplinan sama-sama berpengaruh terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,005 dan nilai T hitung $2.479 > T \text{ table } 1.993$ pada variabel Gaya Kepemimpinan, Nilai T Hitung $2.338 > T \text{ table } 1.993$ pada variable Kecerdasan Emosional sedangkan variabel Kedisiplinan nilai T hitung $2.983 > 1.993$.



KESIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang telah dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada kantor Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar; (2) Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar; (3) Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar; (4) Gaya Kepemimpinan (X_1), Kecerdasan Emosional (X_2) dan Kedisiplinan (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis akan memberikan saran untuk mengatasi dan mengurangi kelemahan yang terjadi, yaitu sebagai berikut: (1) Bagi Perusahaan, Untuk Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Makassar, penting untuk terus mempertahankan dan meningkatkan penerapan Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, serta Kedisiplinan karyawan. Ketiga aspek ini terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan mengelola dan mengembangkan ketiganya secara berkelanjutan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendorong karyawan untuk terus menunjukkan performa terbaik mereka; (2) Bagi Penelitian selanjutnya, Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menggunakan variabel independen lain di luar Gaya Kepemimpinan, Kecerdasan Emosional, dan Kedisiplinan yang juga berpotensi memengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini bertujuan untuk memperluas ruang lingkup penelitian serta melengkapi temuan yang telah ada, mengingat masih banyak faktor lain yang dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan kajian yang lebih komprehensif dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang belum diteliti.

REFERENSI

- Arief, M. L. (2020). manajemen dan bisnis. pengaruh kecerdasan emosional pemimpin,motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor penanaman modal dan pelayanan terpadu kabupaten agam.
- Armstrong, 2023. Strategic Human Resource Management. Atit Cahayani. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Dharma,MPA, Dr. (2024). Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dubrin, 2022. Leadership. Edisi Kedua. Prenada Media. Jakarta.



- Goleman, 2023. Kecerdasan Emosional. Terjemahan T. Hermaya, cetakanVII. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Guntur, L. S. (2020). Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Jakarta: Airlangga.
- Handoko, T. H. (2022). Manajemen Peronalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia.(ke-2).
- Hasibuan Melayu. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Hersey, P. dan Ken B. 2020. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Hutagalung, D., & Pasaribu, MSi, D. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.
- Irawati, A., & Pebrianto, D. (2020). Eco-Entrepreneurship. Pengaruh Disiplin Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. POS Indonesia, Bangkalan).
- Martin, A. D. 2021. Emotional Quality Management: Refleksi, Revisi, dan Revitalisasi Hidup melalui Kekuatan Emosi. Jakarta: Agra.
- Ningrum, D. K. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja Dan Mitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supra Matra Abadi Aek Naraba Kabupaten Labuhan batu.
- Pudjiyogyanti, Clara Rosa. 2023. Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ruky, A. S. 2021. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saraswati, N., Dwi Widyan, A., & Rani, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. Jurnal Ilmiah.
- Sastrohadiwirjo, B. S. (2021). Manajemen Lingkungan Sesuatu yang seringkali terlupakan. Manajerial, 400.
- Siagian, Sondang P. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber daya Manusia (Cet-5). Yogyakarta Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber daya Manusia (Cet-5). Yogyakarta Prenada Media.
- Thoha, M. (2021). Kepemimpinan dalam Manajemen: Suatu Pendekatan Perilaku. Jakarta: Rajawali Press.
- Thoha, Miftah. (2023). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Widodo S. E. (2021). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Winardi, (2020), Pengantar Ilmu Ekonomi I, Edisi VII. Bandung:

