



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar

**Fitriyani Kasibit<sup>1\*</sup>, Siti Hasbiah<sup>2</sup>, Zainal Ruma<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia

Email : <sup>1\*</sup>[kasibitfitriyani@gmail.com](mailto:kasibitfitriyani@gmail.com)

(corresponding author :\*)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum kota makassar. variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Untuk pengumpulan data, 93 pekerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar diberikan kuesioner dan materi pendukung. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 1.357 orang dan sampel 93 orang yang dipilih dengan digunakan analisis regresi sederhana menggunakan (SPSS) versi 25 dan Microsoft Excel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23 dengan melakukan uji T.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Komitmen Kerja

## Abstract

This research aims to find out how leadership style influences employee performance at the regional public water company in Makassar City. The independent variable in this research is leadership style while the dependent variable is employee performance. For data collection, 93 workers of the Makassar City Regional Public Drinking Water Company were given questionnaires and supporting materials. This research uses a quantitative research design. The population in this study was 1,357 people and a sample of 93 people was selected using simple regression analysis using (SPSS) version 25 and Microsoft Excel. The results of this research show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Hypothesis test results with the help of the SPSS version 23 application by carrying out the T test.

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance, Work Quality, Timelines, Work Commitment

## 1. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan seseorang adalah metode yang dengannya mereka membujuk orang lain untuk melaksanakan tugas, misi, atau tujuan dan membimbing perusahaan menuju pencapaian tujuan tersebut. Secara lebih rasional, para pemimpin mempunyai peran besar untuk dimainkan. [1]pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggota kelompok lainnya dengan alas an apapun, karena mereka termasuk sumber daya manusia yang berperan aktif dalam peningkatan tersebut tingkat kinerja karyawan. Selain pemimpin dan pekerja, organisasi juga membutuhkan mereka karena sering terjadi persaingan tidak seat didunia usaha. Untuk setiap bisnis atau kelompok membutuhkan seorang pemimpin. Dengan pendekatan kepemimpinan yang dapat meningkatkan standar perusahaan secara keseluruhan.

Setiap pemimpin berbeda, dengan kualitas, kepribadian, dan atributnya masing-masing yang dibentuk oleh berbagai elemen sifat. Bawahan sejak mereka lahir, serta mereka yang terbentuk dari lingkungan dimana pemimpin beroperasi. Gaya kepemimpinan adalah berbagai atribut dan kualitas pemimpin. Teori kepemimpinan otoriter, partisipatif, dan delegatif merupakan beberapa teori kepemimpinan yang dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh [2]. Gaya kepemimpinan otoriter menempatkan pemimpin sebagai pusat dari segala keputusan dan kebijakan. Artinya pekerja hanya menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin kepada mereka. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif memberikan kesempatan kepada anggota timnya untuk terlibat dan menawarkan ide, pendapat, dan masukan saat mengambil keputusan. Selain itu, gaya kepemimpinan delegatif melibatkan atasan yang menaruh kepercayaan pada bawahan untuk menyelesaikan tugas karena mereka dipandang mampu dan canggih.



Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan kewajiban yang diberikan padanya guna mencapai tujuan organisasi secara sah. Kinerja karyawan mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Memenuhi maksud dan tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan memiliki dan bawahan; untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan suatu komunikasi dan kolaborasi yang efektif antara manajer dan staf.[3] Selain Kerjasama, perusahaan juga memerlukan motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional, karena hal-hal tersebut dapat membantu kinerja organisasi dengan baik, yang tentunya akan menguntungkan organisasi.

Komponen kunci untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi adalah sumber daya manusia. Aspek-aspek penting dalam suatu pekerjaan lebih bergantung pada manusia. Karena sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola dan mengatur sumber daya lainnya, maka diperlukan dukungan terhadap kinerja tenaga kerja.[4] Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, sangat penting untuk mengupayakan kondisi yang menguntungkan yang memungkinkan staf berfungsi sebaik-baiknya.

Kinerja staf mempunyai pengaruh yang memiliki pengaruh besar pada seberapa sukses suatu bisnis bijaksana untuk melakukannya selalu berusaha meningkatkan kinerja staf. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan baik kuantitas maupun kualitas yang dapat dicapai dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan. Mengadopsi pendekatan kepemimpinan adalah salah satu teknik untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Dimana perilaku karyawan suatu perusahaan dapat mempengaruhi gaya seorang bos. Kepemimpinan yang efektif ditandai dengan gaya yang mampu menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) kota makassar yang bergerak dibidang distribusi air masyarakat umum adalah Perusahaan Daerah Air Minum. Seiring dengan pertumbuhan penduduk yang pesat, semakin banyak orang yang membutuhkan akses terhadap air bersih, dibawah arahan dan kendali Lembaga legislatif dan eksekutif daerah. Menjadi salah satu perusahaan local yang memasok air bersih kepada masyarakat, hal itu sangatlah penting kinerja kerja yang tinggi dari masing-masing karyawan. [5]

**Tabel 1.** Jumlah Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar 2023.

No	Posisi/jabatan	Jumlah karyawan (orang)	Presentase (%)
1.	Pejabat Direksi	5	2
2.	Pegawai tetap	686	50
3.	Calon pegawai	84	6
4.	Honorar	582	42
Total keseluruhan karyawan		1357	100

Sumber: Bagian Umum Perusahaan Air Minum Kota Makassar

Melihat konteks di atas, terbukti bahwa model atau gaya kepemimpinan pemimpin perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap masa depan perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar”**. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dirumuskan: apakah pengaruh gaya kepemimpinan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum kota makassar?

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan Teknik Deskriptif Kuantitatif sebagai metode penelitiannya. Untuk sampai pada suatu kesimpulan, [6] mendefinisikan data kuantitatif sebagai suatu metode pelaksanaan penelitian yang berlandaskan pada data actual, data penelitian yang akan dikuantifikasi dan diukur dengan memanfaatkan statistic sebagai alat untuk menguji perhitungan. Jenis penelitian kuantitatif ini melihat hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi variable lain. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar, yang terletak di jalan Dr. Ratulangi No. 3 Mamajang luar, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Variabel dependen yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan



variabel independen yang dipengaruhi adalah gaya kepemimpinan (X). populasi penelitian ini yang mencakup seluruh karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar berjumlah 1.357 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin karena populasi yang diketahui melebihi dari 100 orang. Penulis mengasumsikan sampel seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar Yang diteliti yaitu sebanyak 93 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner,[7] dan dokumentasi. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS, dengan pendekatan deskriptif, uji kualitas data seperti validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Selain itu, analisis pengaruh menggunakan regresi linear sederhana, serta pengujian hipotesis yang mencakup uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji parsial (uji T).

## HASIL PENELITIAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Karakteristik Responden

Ciri-ciri peserta penelitian berdasarkan jenis kelamin, umur, masa kerja, dan pendidikan tertinggi adalah sebagai berikut:

##### a. Jenis Kelamin

**Tabel 2** Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	presentase
Laki-Laki	36	38,70
Perempuan	57	61,30
Total	93	100

Sumber: Data Primer Februari-Maret 2024

Berdasarkan tabel tersebut, responden perempuan berjumlah 57 orang (61,3%) dan laki-laki sebanyak 36 orang (38,70%).

##### b. Umur

**Tabel 3** Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Usia	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase (%)
17-23 Tahun	13	13,9
24-30 Tahun	40	43,8
31-37 Tahun	12	12,9
38-44 Tahun	12	12,9
45-51 Tahun	12	12,9
>52 Tahun	3	3,6
Total	93	100.0

Sumber: Data Primer Februari-Maret 2024

Berdasarkan tabel, terdapat 13 responden berusia 17–23 tahun (13,9%), 40 responden berusia 24–30 tahun (43,83%), 12 responden berusia 31–37 tahun (12,9%), 12 responden berusia 38–44 tahun (12,9%) , 12 responden berusia 45–51 tahun (12,9%), dan 3 responden berusia >52 tahun (3,6%).



### c. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4** Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
SMA	9	9,6
Diploma	13	13,9
S1	62	66,6
S2	7	7,5
S3	2	2,4
Total	93	100.0

Sumber: Data Primer Maret-April 2022

Tingkat Pendidikan terakhir responden adalah di Perusahaan Daerah Air Minum Umum Kota Makassar. ditampilkan pada tabel. Dari jumlah tersebut, 9 orang (9,6%) memiliki ijazah SMA, 13 orang (13,9%) memiliki gelar diploma, 62 orang memiliki gelar sarjana (66,6%), 7 orang memiliki gelar master (7,5%), dan 2 orang memiliki gelar sarjana. gelar doktor (2,4%).

### d. Lama Bekerja

**Tabel 5** Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (jumlah orang)	Presentase
< 1 Tahun	9	9,6
1-3 Tahun	56	60,4
4-6 Tahun	10	10,7
>7 Tahun	18	19,3
Total	93	100.0

Sumber: Data Primer Maret-April 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Sembilan orang (9,6%) telah bekerja kurang dari satu tahun, 56 orang (60,4%) telah bekerja selama satu hingga tiga tahun, 10 orang (10,7%) telah bekerja selama empat hingga enam tahun, dan 18 orang (19,3%) telah bekerja. bekerja selama lebih dari tujuh tahun, menurut data.

## 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### a. Uji Validitas

Personel perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar diberikan kuesioner yang harus diisi untuk melaksanakan tes ini. Uji validitas secara garis besar validitas merupakan rangkuman induktif dari kedua yang ada bukti dan konsekuensi skor actual serta potensial interpretasi dan penggunaan. Jadi, yang akan divalidasi bukanlah tes atau perangkat observasi seperti itu tetapi kesimpulan berasal dari skor tes atau indikator lainnya. Jika nilai korelasi ( $r$  hitung) antara temuan pengukuran dengan variabel riil (nilai korelasi krusal table distribusi ( $r$  table) lebih tinggi dari ambang batas signifikan 5%, maka kuesioner dianggap valid.

**Tabel 6.** Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	X_1	0,614	0,202	Valid
	X_2	0,568	0,202	Valid
	X_3	0,516	0,202	Valid
	X_4	0,670	0,202	Valid



X_5	0,737	0,202	Valid
X_6	0,620	0,202	Valid
X_7	0,300	0,202	Valid
X_8	0,379	0,202	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan setiap item pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan dapat diketahui dan ditentukan item mana saja yang dapat dikatakan valid. Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan SPSS statistik 27 pada variabel gaya kepemimpinan. Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,202. Maka dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan yang memiliki 8 pernyataan dapat dikatakan valid.

**Tabel 7.** Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,532	0,202	Valid
	Y_2	0,632	0,202	Valid
	Y_3	0,520	0,202	Valid
	Y_4	0,566	0,202	Valid
	Y_5	0,680	0,202	Valid
	Y_6	0,413	0,202	Valid
	Y_7	0,444	0,202	Valid
	Y_8	0,343	0,202	Valid
	Y_9	0,245	0,202	Valid
	Y_10	0,464	0,202	Valid
	Y_11	0,562	0,202	Valid
	Y_12	0,389	0,202	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Pada tabel diatas menunjukkan setiap item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dapat diketahui dan ditentukan item mana saja yang dapat dikatakan valid. Berdasarkan perhitungan uji validitas dengan bantuan SPSS statistik 27 pada variabel kinerja karyawan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung > r tabel yaitu sebesar 0,202. Maka dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan yang memiliki 12 pernyataan dapat dikatakan valid.

## b. Uji Reliabilitas

Salah satu teknik untuk menentukan seberapa dapat dipercaya suatu instrumen, misalnya kuesioner, adalah dengan uji reliabilitas. Ketika seseorang secara konsisten atau terus-menerus menanggapi komentar kuesioner dari waktu ke waktu, hal tersebut dianggap dapat diandalkan atau kredibel. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data cukup konsisten atau dapat dipercaya untuk melanjutkan ke perhitungan berikutnya. Jika nilai Cronbach Alpha suatu instrumen melebihi 0,60, maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 8.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r-tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,676	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024



Cronbach Alpha tiap item pertanyaan variabel X dan Y ditampilkan pada tabel di atas. Ketika skor Cronbach Alpha lebih dari 0,60, kita dapat menyimpulkan demikian 20 item pertanyaan pada uji reliabilitas diatas dapat diandalkan atau konsisten sebagai dasar pengambilan keputusan.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah suatu data dapat dianggap normal digunakan Uji Normalitas. Uji Kolmogorov-Smirnov satu sampel digunakan untuk melakukan pengujian; apabila nilai Asymp Sig lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ), maka data penelitian dianggap berdistribusi teratur.

**Tabel 9. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,70880466
Most Extreme Differences	Absolute	0,066
	Positive	0,066
	Negative	-0,056
Test Statistic		0,066
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1861419652.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Asymp dapat dilihat pada tabel diatas. Dengan nilai sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,5 maka data penelitian dianggap berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah terdapat korelasi sempurna atau tinggi antara variabel independen yang membentuk model regresi. Jika variabel independen menunjukkan hubungan yang kuat satu sama lain, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat gejala multikolinearitas dalam penelitian. Nilai standar yang dipakai untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinearitas yang terjadi ialah apabila nilai tolerance harus  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$ . Adapun hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 10. Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance
Gaya Kepemimpinan (X)	1.000	1.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Terlihat dari uraian tabel Koefisien Nilai Toleransi dan VIF pada tabel diatas, bahwa seluruh nilai toleransi variabel X sampai dengan Y lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10,00. Oleh karena itu, dapat dikatakan demikian penelitian ini bebas dari multikolinearitas berdasarkan kepercayaan konvensional bahwa regresi linier yang baik adalah tanpa adanya gejala multikolinearitas.



### 3. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis statistik untuk memprediksi regresi linier sederhana adalah studi tentang hubungan antara dua variabel atau lebih sendiri-sendiri. Variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) merupakan dua kategori yang dapat dipisahkan dari variabel-variabel tersebut. Model regresi linier berganda memiliki beberapa variabel independen, sedangkan model regresi linier sederhana hanya memiliki satu variabel. Dengan menggunakan teknik analitik regresi langsung, pengujian hipotesis menunjukkan bagaimana kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Daerah Kota Makassar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan perusahaan. berdasarkan informasi yang dikumpulkan menggunakan aplikasi SPSS 27 for Windows. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji regresi sederhana:

**Tabel 11.** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Toleranc e	VIF
1 (Constant)	54,974	7,323		7,507	0,000		
Gaya Kepemimpinan (X)	0,565	0,157	0,354	3,613	0,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Terlihat dari tabel sebelumnya bahwa t hitung sebesar 5,830. kemudian dicari nilai  $\alpha = 5\%$ ,  $df = 93 - 1 - 1$ , dan  $df = 91$  pada tabel t. Nilai t tabel yang diperoleh sebesar 1,662.  $t \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ , lalu. Artinya, kinerja staf dipengaruhi oleh gaya seorang pemimpin. Agar pengujian regresi dapat direpresentasikan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 30,285 + 0,565 X$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 30,285 Karena r hitung  $> r$  tabel maka nilai korelasinya dikategorikan sangat kuat dan bernilai positif (arah korelasi positif). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pekerja. Artinya kinerja pegawai meningkat seiring dengan semakin besarnya gaya kepemimpinan dan menurun seiring menurunnya gaya kepemimpinan.
- 2) Nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,565 setiap satuan nilai gaya kepemimpinan, sesuai dengan nilai koefisien regresi positif pada variabel motivasi sebesar 0,565. Mengingat koefisien regresi bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Y.

### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 12.** Hasil Uji Model  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,754 <sup>a</sup>	,625	,416	3,297	

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Pada hasil olah data diatas memperlihatkan bahwasanya nilai korelasi (R) adalah 0.754 ataupun 75,4% berarti terdapat korelasi yang cukup besar antara kinerja karyawan (Y) dengan gaya kepemimpinan (X).

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa baik model dapat memperhitungkan perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Ketika nilai koefisien determinasi mendekati satu, variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel



dependen. Nilai R<sup>2</sup> ditampilkan pada kolom Adjusted R Square pada Tabel Ringkasan Model. Nilai R Square sebesar 62,5 menunjukkan bahwa dari seluruh variabel yang diperhitungkan dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62,5%, dan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

### 5. Uji Hipotesis (Uji T)

Uji T digunakan untuk memastikan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara tepat. Hasil uji T dan t yang ditunjukkan pada tabel koefisien diturunkan dengan menggunakan nilai Sig. Berdasarkan Kriteria Uji T Penerimaan, jika  $\text{Sig} < 0,05$  dan  $|t| > |t_{\text{Tabel}}| (0,202)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

**Tabel 13.** Hasil Uji Kinerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
B	Std. Error				
1 (Constant)	30,285	5,195		5,830	0,000
Gaya Kepemimpinan (X)	0,565	0,157	0,354	3,613	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Tabel di atas menggambarkan bagaimana kinerja pekerja (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X). Walaupun nilai t estimasi sebesar  $3,613 > \text{nilai } t_{\text{Tabel}} \text{ sebesar } 0,202$ , namun nilai yang diperoleh dari output SPSS adalah sig., atau 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa strategi seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan dan menguntungkan kinerja anggota timnya.

## PEMBAHASAN

Dari hasil uji hipotesis dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23 dengan melakukan uji (T) bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diperusahaan umum daerah air minum kota makassar. adanya variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap variabel kinerja staf. Dibuktikan dengan nilai korelasi yang ditemukan, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan perusahaan umum daerah air minum kota makassar tetap konstan tanpa adanya gaya kepemimpinan. Dikota makassar, yang merupakan perusahaan air minum daerah, kinerja karyawan dapat terkena dampak positif jika gaya kepemimpinan ditingkatkan.

Hipotesis peneliti dan temuan penelitian konsisten. Berdasarkan penelitian ini, para pekerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar akan bekerja lebih baik jika dipimpin oleh seorang pemimpin yang mempunyai dampak positif dan berarti bagi mereka. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang lebih tegas akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu bisnis. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian deskriptif analitik yang menemukan bahwa ketika kinerja karyawan dievaluasi dengan menggunakan indikator visioner, responden menjawab sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 62,5%, sisanya 37,5% dipengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y).



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Makassar. oleh karena itu, jika seorang pemimpin baik, jujur, mudah didekati, dan fleksibel, maka gaya kepemimpinan ini sangat membantu bagi para karyawan jika mereka dipimpin oleh seorang pemimpin bermanfaat bagi tim dan membantu mereka bekerja lebih baik meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. A. Muin, “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DI PERUMDA AIR MINUM DANUM TAKA KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA,” *POMA J. Publ. Manag.*, vol. 1, no. 1, pp. 221–234.
- [2] S. E. Yusuf Ali, “Model Hasil Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan Tentara Nasional Indonesia dalam Penanggulangan Bencana.”
- [3] L. Gunawan, F. Alifia, and W. H. Adji, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT,” *XYZ Bandung. Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 6, no. 1, pp. 132–135.
- [4] S. N. Umar, “Peranan Guru PAI Dalam Mengatasi Kesulitan Belajar Peserta Didik di Sd Al-kautsar Bandar Lampung.”
- [5] A. Septiani, A. A. Muthalib, and M. N. Qadri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kreativitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sultra Cabang Utama,” *SIGMA J. Econ. Bus.*, vol. 5, no. 2, pp. 113–.
- [6] N. P. Shahara and N. I. Rahmawati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Andalas Media Informatika Jakarta*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.
- [7] F. A. Basri, I. Usu, and M. R. Paramata, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo,” *JEMAI J. Ekon. Manajemen, Dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–7.