

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KOTA TANJUNG BALAI**

Hamida Sari Siregar

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Asahan

Email : rumondang1802@gmail.com

Abstrak

Latar belakang yang mendasari penelitian ini adalah indikasi bahwa kinerja pegawai yang ada pada lingkungan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tanjung Balai yang belum optimal. Masih banyak terkendala dalam melaksanakan tugas dan pegawai belum bisa bekerja secara optimal. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kurang teliti dalam bekerja, kurang memahami pekerjaan yang diberikan atasan, ini mungkin juga diakibatkan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukan dan pelatihan yang diberikan tidak tepat sasaran sesuai dengan tugas dan fungsi pekerjaan pegawai.

Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tanjung Balai yaitu 75 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 75 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tanjung Balai dan secara parsial menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tanjung Balai dan secara parsial pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai adalah motivasi.

Kesimpulan hasil penelitian, secara serempak dan parsial motivasi dan gaya kepemimpinan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Tanjung Balai. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai, agar setiap pegawai dapat lebih meningkatkan motivasi dalam berkerja dan pimpinan agar dapat selalu memperhatikan gaya kepemimpinannya dengan pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya.

Kata Kunci : Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

I. Pendahuluan

Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan, maka orientasi manajemen harus berfokus pada pelanggan. Dengan kata lain arah pelaksanaan tugas karyawan adalah memberikan pelayanan pada pelanggan, baik internal maupun external. Hal-hal di atas tidak mudah, karena barisan terdepan dalam pemberian pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang lembaga / organisasi disebabkan oleh pekerjaan pelayanan oleh pegawai yang jelek. Untuk menghindari hal ini perusahaan perlu fokus pada peningkatan kinerja pegawai. Karena tidak mungkin terjadi fokus pada pelanggan tanpa didahului oleh fokus pada pegawai. Untuk meningkatkan kinerja individual pegawai, beberapa hal yang mempengaruhi salah satunya faktor motivasi dan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut.

Pegawai dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka kegiatan perusahaan akan berjalan dengan baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin kegiatan perusahaan berjalan baik, kalau pegawainya bekerja tidak produktif, artinya pegawai tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, tidak ulet dalam

bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja pegawai dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Untuk meningkatkan motivasi kerja diperlukan seorang pemimpin yang yang mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Rangsangan atau dorongan tersebut bersifat interen dan ekstern serta harus dapat dirasakan manfaatnya yaitu dapat merubah sikap pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sehingga dapat dicapai hasil yang maksimal. Dorongan yang bersifat intern merupakan dorongan yang timbul dari dalam hati nurani masing-masing individu tanpa dipengaruhi faktor-faktor dari pihak luar.

I. METODE

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai. Penelitian ini dilakukan mulai bulan April sampai dengan bulan Juni 2019.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai sebanyak 75 pegawai. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu apabila seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2003). Sampel penelitian ini adalah sebanyak 75 pegawai PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai. Dengan demikian, jumlah

sampel sama dengan jumlah populasi.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer yang diperoleh dengan melakukan wawancara (*interview*) dan menyebarkan daftar pertanyaan (*questionnaire*).
- b. Data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi berupa dokumen-dokumen resmi yang diterbitkan oleh PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada pegawai PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai yang menjadi responden dalam penelitian ini.
- b. Wawancara (*interview*) yang dilakukan kepada Pimpinan PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai atau pihak-pihak lain yang berhak dan berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- c. Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai berupa sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi dan berbagai dokumen penting lainnya yang relevan dengan penelitian.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai

Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel independen (X) yang terdiri dari : Motivasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2).
- b. Variabel dependen (Y), yaitu Kinerja Pegawai.

Definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Motivasi (X_1) adalah dorongan yang ada dalam diri seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan pimpinan.
2. Gaya kepemimpinan (X_2) adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan seorang pimpinan ketika berusaha mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi: gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan *laissez faire*.
3. Kinerja pegawai (Y) adalah kemampuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan, tingkat kedisiplinan dan tingkat kemampuan.

Pengukuran variabel pada penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Sugiyono (2004) menyatakan bahwa skala Likert yaitu skala yang berasal dari pernyataan kualitatif kemudian dikuantitatifkan. Dengan kriteria tidak pernah (bernilai 1) sampai dengan sering sekali (bernilai 5).

Adapun operasionalisasi variabel terdapat pada Tabel 3.1 berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Hipotesis

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert																					
Motivasi (X ₁)	Dorongan yang ada dalam diri seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan pimpinan.	1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi 2. Memiliki semangat kerja yang tinggi 3. Memiliki keinginan untuk berprestasi	<table border="1"> <thead> <tr> <th>N</th> <th>Alternative Jawaban</th> <th>Skor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Sangat Setuju (SS)</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Setuju (S)</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Kurang Setuju (KS)</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>Tidak Setuju (TS)</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>Sangat Tidak Setuju (STS)</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	N	Alternative Jawaban	Skor	0			1	Sangat Setuju (SS)	5	2	Setuju (S)	4	3	Kurang Setuju (KS)	3	4	Tidak Setuju (TS)	2	5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
N	Alternative Jawaban	Skor																						
0																								
1	Sangat Setuju (SS)	5																						
2	Setuju (S)	4																						
3	Kurang Setuju (KS)	3																						
4	Tidak Setuju (TS)	2																						
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1																						
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	Suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan seorang pimpinan ketika berusaha mempengaruhi pegawai dalam bekerja.	1. Gaya Kepemimpinan Otokratis. 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis. 3. Gaya Kepemimpinan Laissez Fairez	<table border="1"> <thead> <tr> <th>N</th> <th>Alternative Jawaban</th> <th>Skor</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	N	Alternative Jawaban	Skor	0			1			2			3			4			5		
N	Alternative Jawaban	Skor																						
0																								
1																								
2																								
3																								
4																								
5																								
Kinerja Pegawai	Kemampuan dan kecakapan seorang	1. Kualitas pekerjaan	Skala Likert																					

Sumber : Sugiyono

(Y)	pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya.	2. Kualifikasi 3. Kedudukan 4. Kemampuan
-----	--	--

3.6. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu digunakan untuk mengukur sifat, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji pada setiap jawaban akan diberikan skor. Sugiyono (2008:132).

Untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 dapat dilihat pada Tabel 3.2 :

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

Indikator	Skala Likert
1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi	0
2. Memiliki semangat kerja yang tinggi	1
3. Memiliki keinginan untuk berprestasi	2
1. Gaya Kepemimpinan Otokratis.	3
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis.	4
3. Gaya Kepemimpinan Laissez Fairez	5

(2008:132)

3.7. Uji Validitas dan Realibilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 15.0 for Windows* dengan ketentuan apabila nilai r hitung $>$ r tabel berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid. Menurut Ghozali (2005), suatu konstruk atau pertanyaan dikatakan valid jika nilai Corrected Item – Total Correlation $>$ 0,361.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas menggunakan *software SPSS 15.0 for Windows* dengan ketentuan apabila $R_{alpha} >$ r_{tabel} , maka pernyataan adalah reliabel. Menurut Ghozali (2005), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60.

3.8. Metode Analisis Data

Metode analisis merupakan cara atau teknik dalam mengkaji data yang terkumpul dalam hubungannya dengan hipotesis. Sesuai dengan masalah dan rangkaian hipotesa, metode analisis yang digunakan untuk membuktikan kebenaran yang dimaksud adalah :

3.8.1. Metode Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2008:206). Metode ini merupakan suatu metode analisis dimana data yang dikumpulkan mula-mula disusun, diklasifikasikan, dan dianalisis sehingga akan memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang diteliti.

3.8.2. Metode Analisis Regresi Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode enter untuk menentukan hubungan linear antar variabel bebas X_1 (Faktor Internal Organisasi), X_2 (Faktor Eksternal Organisasi) dengan variabel terikat yang disebut Y (Inovasi pegawai). Peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 15,0 for windows* agar hasil yang diperoleh lebih terarah. Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

III PEMBAHASAN

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1. di bawah ini.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia Responden (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
1.	23 – 28	10	13,33
2.	29 – 34	9	12,00
3.	35 – 40	27	36,00

4.	41 – 46	19	25,33
5.	47 – 55	10	13,33
Jumlah		75	100,00

**Sumber : Hasil Penelitian, 2020
(data diolah)**

Dari Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa usia responden yang menjawab kuisioner usia 23 – 28 tahun, yaitu berjumlah 10 orang (13,33%) dan yang berusia 29 – 34 tahun berjumlah 9 orang (12%), berusia 35 – 40 tahun berjumlah 27 orang (36%), yang berusia 41 – 46 tahun berjumlah 19 orang (25,33%), dan berusia 47 – 55 tahun berjumlah 10 orang (13,33%).

4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2. di bawah ini.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
1.	Pria	58	77,33
2.	Wanita	17	22,77
Jumlah		75	100,00

**Sumber : Hasil Penelitian, 2020
(data diolah)**

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 75 pegawai PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai yang merupakan pegawai tetap perusahaan yang dijadikan responden terdapat 58 orang pria (77,33%) dan 17 orang wanita (22,77 %) hal ini berarti responden dalam penelitian ini lebih banyak laki-laki karena dilihat dari jenis pekerjaan di PDAM Tirtakualo laki-laki yang paling dominan dalam pelaksanaan tugas.

4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut ini.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	(%)
1.	1 – 6	10	13,33
2.	7 – 12	16	21,32
3.	13 – 18	16	21,32
4.	19 – 24	18	23,90
5.	25 – 30	11	14,66
6.	31 – 36	4	5,20
Jumlah		75	100,00

**Sumber : Hasil Penelitian, 2020
(data diolah)**

Dari Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja yang bervariasi. Masa kerja pegawai yang paling lama rata-rata 19-24 tahun. Dengan jumlah 18 orang atau 23.90 %. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama pegawai yang bekerja di PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai maka membutuhkan motivasi kerja agar tetap menghasilkan kinerja yang baik.

4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Data karakteristik responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada Tabel 4.4. di bawah ini.

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No.	Golongan	Jumlah (orang)	(%)
1.	III	47	62,66
2.	IV	28	37,34
Total		75	100.00

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah golongan III sebanyak 47 orang (62,66%) dan golongan IV sebanyak 28 orang (37,34%).

4.2.1.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Komposisi Bidang dan Tugas

Data karakteristik responden berdasarkan bidang dan tugas dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut ini.

Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Komposisi Bidang dan Tugas

No.	Departemen	Jumlah (orang)
1.	Satuan Pengawasan Intern	3
2.	Sumber Daya Manusia	4
3.	Keuangan	6
4.	Umum	7
5.	Zona I	21
6.	Zona II	3
7.	Air Limbah	7
8.	Instalasi	4
9.	Perencanaan & Pengembangan	3
10.	Tim Pemeriksa Barang	2
11.	Sistem Informasi Manajemen	5
12.	Public Relation	2
Lanjutan Tabel 4.5 :		
14.	MUDP	3
15.	Tim Penanggulangan Kebocoran Air	3
Jumlah		75

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (data diolah)

Dari komposisi responden berdasarkan komposisi bidang dan tugas dapat dilihat pada Tabel 4.5 diatas dimana responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah karyawan yang bertugas di bidang Zona I sebanyak 21 orang dan yang terendah adalah pegawai yang bertugas di bidang tim pemeriksa barang, *public relation* dan bengkel meter masing-masing sebanyak 2 orang.

IV.KESIMPULAN

5.1. Berdasarkan penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kombinasi hyp **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut yaitu secara serempak motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai. Hal ini berarti motivasi yang dimiliki pegawai dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam memimpin pegawainya sangat menentukan terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Sedangkan secara parsial yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai sangat menentukan terhadap kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut yaitu Pimpinan PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai perlu memperhatikan motivasi yang ada pada setiap pegawainya karena motivasi setiap pegawai dalam bekerja berbeda-beda karena tergantung dari latar belakang dan perilaku dari pegawai tersebut. Disamping itu, pimpinan PDAM Tirtakualo Kota Tanjung Balai perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk digunakan pada situasi dan kondisi tertentu, karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat efektif diterapkan jika disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, Miftah Tri, 2004. "*Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dan Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja Dokter Gigi Puskesmas di Kabupaten Pematang, Pekalongan, Batang*". Tesis. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (Tidak dipublikasikan).
- Cokroaminoto, 2007, Meningkatkan Kinerja Karyawan, <http://cokroaminoto.wordpress.com>, diakses tanggal 03 Desember 2008.
- Fadli, Ahmad, 2004, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan*, Tesis, Sekolah Pascasarjana USU (Tidak dipublikasikan).
- Flipo, Edwin B., 1992, *Manajemen Personalia*, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar, 1999. *Ekonomitrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khasali, Renald, 2008, *Recode Your Change DNA*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjirachman, 1990, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat

