

Model Kinerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kota Solok

Yerismal¹⁾, Robby Dharma²⁾

¹⁾Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: yerismal@upiyptk.ac.id

Abstract. *This study aims to determine how much influence Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, and Work Achievement have on Employee Performance. The method used in this research is a survey using a questionnaire instrument with a sample of 84 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS. The results obtained based on the partial test (t test) obtained that Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation and Work Performance have a significant effect on employee performance. The results showed (a) Leadership style had a significant effect on employee performance at the PDAM Solok City office 2,936 with a significance level ($0.005 < 0.05$). (b) Work Discipline has a significant effect on employee performance at the PDAM Solok City office 2,042 with a significance level ($0.046 < 0.05$). (c) Work motivation has a significant effect on employee performance at the PDAM Solok City office 2.443 with a significance level ($0.018 < 0.05$). (d) Work Performance has a significant effect on employee performance at the PDAM Solok City office 3,773 with a significance level ($0.000 < 0.05$). Contribution of the independent variable influence of Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation and Work Performance on the dependent variable of Employee Performance is 0.815 or 81.5% while the remaining 18.5% is influenced by other variables..*

Keywords Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Work Performance and Employee Performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survei dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan sampel 84 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji parsial (Uji t) diperoleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan (a) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kota Solok 2,936 dengan tingkat signifikansi ($0,005 < 0,05$). (b) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kota Solok 2,042 dengan tingkat signifikansi ($0,046 < 0,05$). (c) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kota Solok 2,443 dengan tingkat signifikansi ($0,018 < 0,05$). (d) Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PDAM Kota Solok 3,773 dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$). Kontribusi sumbangan pengaruh variabel independen Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,815 atau 81,5% sedangkan sisanya sebesar 18,5% dipengaruhi variabel lain.*

Katakunci: Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kemajuan perusahaan merupakan impian semua perusahaan agar dapat bertahan hidup. Salah satu penunjang kemajuan perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan inti dari peningkatan sumber daya manusia perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka akan semakin maju perusahaannya. Selain sistem yang dimiliki sebuah perusahaan, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Maka perkembangan kemajuan sebuah perusahaan itu disebabkan kualitas yang dimiliki sumber daya manusia yang membangun sinergi disebuah perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif. Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (Sakban, 2019). Selayaknya pula, di antara sinergi berkesinambungan antara pihak karyawan dan perusahaan hendaknya terciptahubungan yang saling menguntungkan satu sama lain (Saragih, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2017) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral.

Menurut (Hasibuan, 2017) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Judge, 2019), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga tergantung pada pemimpin itu di dalam menciptakan semangat diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas- malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah.

Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin bekerja sebagai sikap mental itu tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau komunitas dalam bentuk kepatuhan

terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan aturan yang berlaku pada perusahaan untuk tujuan tertentu. **(Gabriella & tannady, 2019)**

Pendisiplinan karyawan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehinggapara kryawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. **(Hasibuan & Silvy, 2019)**.

Motivasi diberikan untuk menciptakan suatu hasil maksimal atau bahkan melebihi dari ekspektasi kemampuan diri seseorang. Dengan pemberian motivasi seperti itu diharapkan karyawan akan bersaing secara sehat untuk menunjukkan prestasinya dengan skill yang dimiliki. Setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka. Seorang karyawan perlu untuk meningkatkan motivasinya terlebih dahulu agar ia dapat menghasilkan performa yang baik yang merupakan suatu prestasi bagi mereka. **(Rahayu, Rasid & Tannady, 2019)**.

Meneurut **(Aldi & Susanti, 2019)**, Prestasi kerja hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, aspek-aspekekonomi, aspek-aspe kteknis dan prilaku-perilaku lainnya. **(Aldi & Susanti, 2019)**. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. **(Aldi & Susanti, 2019)**.

Prestasi pekerja adalah merujuk kepada tanggung jawab dan juga tugas yang mana perlu dilakukan serta dijalankan oleh seseorang individu. Oleh itu, prestasi kerja akan dinilai melalui bagaimana mereka bertindak terhadap tugas yang telah diberikan Prestasi kerja adalah untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan dan menindak lanjuti dengan pengadaan training. **(Utami & Magdalena, 2020)**.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif penelitian yang melibatkan teori, desain, hipotesis dan penentuan subjek yang didukung dengan pengumpulan data dan melakukan analisa data sebelum pengambilan kesimpulan.

Data primer adalah data yang di peroleh secara langsung dari sumber asli tanpa perantara. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran angket dan wawancara pada sampel yang di sebarakan pada responden yang telah ditentukan. Data primer tersebut berupa data mentah untuk data tanggapan responden mengernau Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DI PDAM Kota Solok.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti sebagai subjek penelitian. Data yang diperoleh secara tidaklangsung dari objek penelitian tetapi dari pihak lain yang mempunyai informasi data yang diperlukan atau literatur-litaratur.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang pegawai pada Kantor PDAM Kota Solok.

Sampel

Menurut(Sugiyono, 2017), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampel jenuh teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 80 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat kehandalan kuesioner. Setelah instrumen instrumen pada variabel independen dinyatakan valid, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas (kehandalan) pada masing-masing variabel. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut

Tabel 3.1
Reabilitas Variabel

Variabel	N= 84		Rule of Thumb	Keputusan
	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha		
Kinerja Pegawai (Y)	10	0,802	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	12	0,790	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	8	0,894	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	12	0,792	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (X4)	8	0,787	0,6	Reliabel

Sumber : IBM SPSS Statistics 22

Berdasarkan tabel 3.1 tersebut dapat dilihat bahwa seluruh instrumen berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk semua variabel adalah di atas 0,6, untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan *reliabel* (handal).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas untuk menguji normalitas data secara statistik dengan menggunakan histogram, uji normal P-P Plot dan *Kolmogorof Smirnoof*, uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*), uji heterokedastisitas dengan menggunakan Glejser dan uji linearitas dengan menggunakan *Durbin-Wattson* statistik

Uji Normalitas

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas adalah melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan melihat Normal P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,66515887
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,091
	Positive	,041
	Negative	-,091
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada hasil pengujian Kolmogorov Smirnov terlihat pada tabel 4.13 bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,85 > 0,05$), maka nilai residual tersebut telah normal, dan pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna atau yang pasti antara beberapa variabel independen. Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitasnya maka dapat dilihat dari nilai

VIF (Varian Inflation Factor).

Pedoman suatu model regresi yang dikatakan bebas masalah multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	30,454	10,077		3,022	,003		
Gaya Kepemimpinan	,170	,128	,151	1,328	,188	,931	1,075
Disiplin Kerja	,044	,173	,030	,256	,799	,885	1,129
Motivasi Kerja	-,056	,116	-,058	-,480	,633	,832	1,202
Prestasi Kerja	,221	,183	,144	1,207	,231	,852	1,174

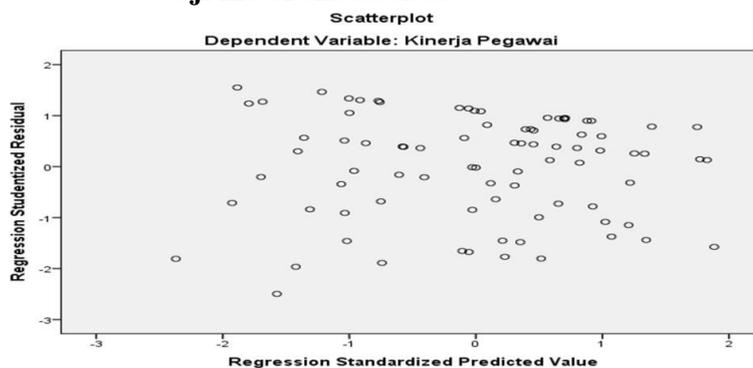
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variable bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki tolerance value lebih kecil dari 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. nilai VIF untuk variable Gaya Kepemimpinan adalah ($1,075 < 10$) dan nilai tolerance sebesar ($0,931 > 0,10$), nilai VIF untuk Disiplin Kerja adalah ($1,129 < 10$) dan nilai tolerance sebesar ($0,885 > 0,10$), nilai VIF untuk Motivasi Kerja adalah ($1,202 < 10$) dan nilai tolerance sebesar ($0,633 > 0,10$), dan nilai VIF untuk Prestasi Kerja adalah ($1,174 < 10$) dan nilai tolerance sebesar ($0,852 > 0,10$). Dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lulus uji multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dalam fungsi regresi. Salah satu cara untuk mengetahuinya adalah dengan melihat uji Sactter Plot dan Spearman Rho. Gambar Scatter plot dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 3.1
Uji Heterokedastitas



Dari gambar diatas menjelaskan bahwa penyebaran sampel ke arah posisi positif maupun negatif. Hal ini berarti tidak adanya kesamaan atau homokedastitas data dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empiris untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel
Uji Regresi Linear Berganda I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,294	10,063		3,110	,003
1 TOTAL_X1	,141	,122	,131	1,159	,250
TOTAL_X2	,048	,173	,033	,280	,780
TOTAL_X3	-,051	,116	-,053	-,441	,660
TOTAL_X4	,229	,183	,149	1,254	,214

Coefficients^a

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber :IBM SPSS Statistics 22

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 31,294 + 0,141X_1 + 0,048X_2 - 0,051X_3 + 0,229X_4 + e$$

Interprestasi berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai konstanta adalah 31,294 artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) dan Prestasi Kerja (X4) Nilainya adalah 0 maka Kinerja Pegawai tetap sebesar konstanta 31,294.

Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,141. Artinya bahwa setiap peningkatan jumlah Gaya Kepemimpinan 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,141 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,148. Artinya setiap peningkatan jumlah Disiplin sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,148 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,051. Artinya jika

Motivasi Kerja menurun sebesar 1 tingkatan, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tetap, maka Prestasi Kerja akan meningkat sebesar 0.051 tingkatan

Nilai koefisien regresi variabel Prestasi kerja (X4) bernilai positif sebesar 0,229. Artinya setiap peningkatan jumlah Prestasi Kerja sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,229 satuan dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Kota Solok. Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,250 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diteima H_a di tolak yang artinya tidak dapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Kota Solok. Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,078 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diteima H_a di tolak yang artinya Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Kota Solok. Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,078 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diteima H_a di tolak yang artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dan Terdapat pengaruh Prestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PDAM Kota Solok. Dengan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,214 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diteima H_a di tolak yang artinya Prestasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y. 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Praduktivitas Karyawan Vol.3 No 1 Tahun 2017
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi (Bumi aksar).
- Khair, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 273–282.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sakban, I. (2019). sakban. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 126(1), 1–7. Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. (Alvabeta C).
- Judge (2019) Penerbit: Harlow, England: Pearson Education Tahun terbit: 2019. Judge, Timothy A. - Perpustakaan Unika Atma Jaya.
- P Gabriella · 2019 · Cited by 33 — Informasi (SENSASI) 2019 > Gabriella. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. Petrina Gabriella. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*.

Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Pegawai. Sensasi.

Rahayu, M., Rasid, F., & Tannady, H. (2019). The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational.

Magdalena, Wahyuni Desti Utami, Salsa Bila Rahma, Indah Ayu Anggraini, Rizky Rahman Wijaya, ... Penerbitan, Bantul : Semesta Aksara, 2020.