

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, PELATIHAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA PAMEKASAN

Dedy Setiyono
Universitas Madura

ABSTRACT

Assumption from this research reflected in hypothesis that suspects that there is a positive and significant influence from leadership, motivation, training, and working environment to performance. For testing the validity from that hypothesis it's needed a related data from worker opinion about leadership, motivation, training, working environment, and performance. Data explored based one judgment and worker opinion from 78 respondents.

The result of the regression analysis is meanwhile F is 29,809 with significant 0,00; R^2 is 0,620. So the variable can explain 62% to performance and the rest 38% can be explained the other variables. From the research it can be concluded that training and working environment have positive influence to performance and then leadership and motivation have negative influence to performance.

Keyword: leadership, working environment, performance.

PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh perusahaan dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh; ada yang dominan ada juga yang tidak.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi, kepemimpinan, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, tentu saja kinerja karyawan itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik, seperti pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pamekasan yang memberikan pelayanan mengenai fasilitas air bersih untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Selain kepemimpinan, pelatihan juga penting bagi para karyawan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu ditingkatkan. Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri.

Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Lingkungan kerja di perusahaan juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pamekasan berperan besar dalam penyediaan air yang bersih. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari Perusahaan Daerah Air Minum. Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga banyaknya keluhan masyarakat di media massa yang ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari dinas tersebut kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambanan dalam menangani masalah, diskriminasi, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor kepemimpinan yang diterapkan, motivasi kepada karyawan, pelatihan maupun lingkungan kerja, serta faktor-faktor yang lain.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Pamekasan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu (Teguh, 1999:125). Dalam populasi terdapat unit-unit populasi ataupun jumlah bagian-bagian populasi. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di dinas PDAM Surakarta yang berjumlah 360 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya sampel amat tergantung dari populasinya. Jika besarnya populasi

diketahui, maka besarnya sampel dapat dihitung dengan rumus dari pendapat Slovin (Jahrie dan Hariyoto, 1999:285), yaitu:

$$n = \frac{21Ne}{N}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen pelanggaran ketidaktepatan karena pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi atau diinginkan, misalnya 2% dan di sini menggunakan 10%.

Berdasarkan teori di atas, hasil sampel penelitian adalah 78,26 sehingga dibulatkan menjadi 78. Dengan demikian, sampel yang diambil adalah 78 orang atau sekitar 21,67% dari populasi. Jumlah sampel tersebut sudah mewakili semua bagian jabatan yang ada di Dinas PDAM Kota Pamekasan. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara quota sampling, yaitu metode penarikan sampel yang besarnya strata atau subkelas dalam populasi ditaksir secara kasar dari data statistik yang dipublikasikan dan pencacah (interviewer) memiliki kebebasan dalam memilih responden (Teguh, 1999: 155).

Definisi Operasional Variabel

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan. Indikatornya adalah (1) kejelasan pimpinan dalam memberi perintah; (2) pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan; (3) pemberian penghargaan, teguran maupun ujian; (4) tinggi rendahnya tingkat kreativitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik; (5) menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok; dan (6) kesediaan pihak atas dalam memberikan bimbingan, pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.

b. Motivasi

Motivasi adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja. Untuk mengukur tingkat motivasi pegawai maka ada beberapa indikator yang akan diteliti yaitu sikap pegawai yang mencerminkan motivasi mereka dalam melakukan pekerjaan, yang meliputi: (1) adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik; (2) menunjukkan sikap tabah, jujur dalam menghadapi masalah yang terjadi dalam pekerjaan mereka; dan (3) menunjukkan sikap pantang menyerah dan ulet jika mengalami kegagalan.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Indikatornya adalah: (1) perlengkapan kerja, yang meliputi sarana dan prasarana penunjang kerja seperti komputer, mesin ketik, mesin pengganda, dan lain sebagainya; (2) Pelayanan kepada pegawai atau penyedia tempat ibadah, sarana kesehatan, koperasi sampai

pada kamar kecil; (3) kondisi kerja, seperti ruang, suhu, penerangan, dan ventilasi udara; (4) hubungan personal yang meliputi kerjasama antar pegawai, dan atasan.

d. Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Indikator yang akan diteliti meliputi: (1) pelatihan sebagai pengalaman untuk belajar bagi pegawai; (2) pelatihan merupakan aktivitas yang terencana; (3) pelatihan dapat memberikan jawaban atas persoalan yang ada.

e. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok. Indikator yang akan diteliti adalah (1) kemampuan dalam menyusun rencana kerja; (2) kemampuan merealisasikan rencana kerja; (3) kemampuan melaksanakan perintah/instruksi atasan; (4) kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat; (5) kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas; dan (6) kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data, selanjutnya dapat disusun persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = 3,679 + 0,120 X_1 - 0,04498 X_2 + 0,444 X_3 + 0,419 X_4$$

(1,597) (-0,527) (4,403)*** (4,016)***

*** signifikan pada tingkat OD1%

$$R^2 = 0,620$$

$$F = 29,809 \text{ Signifikan } F = 0,000$$

$$D.W = 1,649$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = kepemimpinan

X₂ = motivasi

X₃ = pelatihan

X₄ = lingkungan kerja

Secara teoretis konstanta sebesar 3,679 menyatakan bahwa jika tidak ada X₁, X₂, X₃, X₄ maka kinerja adalah sebesar 3,679 satuan. Angka koefisien variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,120; koefisien variabel motivasi (X₂) sebesar -0,04498; koefisien variabel pelatihan (X₃) sebesar 0,444; koefisien variabel lingkungan kerja (X₄) sebesar 0,419. Angka-angka tersebut di atas merupakan angka koefisien masing-masing variabel dan menunjukkan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

- a. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa hasil t-hitung yang signifikan hanya pada variabel pelatihan (X₃) dan variabel lingkungan kerja (X₄). Angka t-hitung kedua variabel tersebut lebih besar dari angka t-tabel pada N = 78, O D= 5%,

yaitu 1,665 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas PDAM Pamekasan. Koefisien regresi variabel kepemimpinan dan motivasi ternyata secara signifikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena thitung nya lebih kecil dari t-tabel.

- b. F-hitung sebesar 29.809. Hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan F-tabel pada $N = 78$, $O D = 5\%$, dan $df = 4$, yaitu 3,11. Berhubung F-hitung > F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini artinya secara signifikan kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pada dinas PDAM Pamekasan.
- c. Hasil perhitungan nilai R^2 adalah sebesar 0,620. Hasil ini artinya bahwa apabila terjadi perubahan pada kualitas pelayanan pada dinas PDAM Pamekasan, 62% dapat dijelaskan melalui perubahan yang terjadi pada variabel kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya atau 38% dipengaruhi oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Pamekasan. Variabel kepemimpinan dan motivasi menurut analisa data di muka ternyata tidak signifikan sehingga tidak berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Pamekasan.
2. Nilai F-hitung sebesar 29,809. Artinya bahwa secara bersama-sama faktor kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Pamekasan.
3. Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,620. Hal ini berarti variabel independen (kepemimpinan, motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan 62% terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 38% dijelaskan oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiningsih, Ismaryati. 2002. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehewan, Perikanan, dan Kelautan Kabupaten Wonogiri" (Tesis). Surakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UMS.
- Dessler, Garry. 1992. Manajemen Personal, Teknik, dan Konsep Modern (Terj.). Jakarta: Erlangga.
- Gomes Cardoso, Faustino. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan V). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Gujarati, Damodar. 1999. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Jahrie, A. Fikri, S. Hariyoto. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama) Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.

- Kartono, Kartini. 1999. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonom (Cetakan I)*. Yogyakarta: AMP YKPN,.
- Mangkuprawira, Syafri. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10,01, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Supardi, Anwar. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: UII Press.
- Teguh, Muhammad. 1999. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wardono, Kun Hertantyo Wisnu. 2002. *"Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Kedinasan bagi Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Boyolali"* (Tesis). Surakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UMS.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.