PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTALASI PENGOLAHAN AIR (IPA) UNIT 1 CENDANA PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA SAMARINDA

Agus Muammar¹, Hartutiningsih², Muhammad Noor³

Abstract

This research is aims to know influence of leadership and motivation to performance of water treatment plant employees (IPA) Unit 1 Cendana in The Local Water Company (PDAM) Samarinda.

Research design of this research in quantitative design. Data collection are done by interview, observation and questionnaire that is given to the participants. The data then processed and analyzed by using regrestion test analysis tool.

Result of this research are: 1) influence of leadership to performance of water treatment plant employees (IPA) Unit 1 Cendana in The Local Water Company (PDAM) Samarinda is 52,6 % or average/strong enough. 2) influence of motivation to performance of water treatment plant employees (IPA) Unit 1 Cendana in The Local Water Company (PDAM) Samarinda is 36,1 % or low. 3) influence of leadership and motivation together to performance of water treatment plant employees (IPA) Unit 1 Cendana in The Local Water Company (PDAM) Samarinda is 30,5 % or low.

Keywords: *Leadership, Motivation, Employees Performance, PDAM Samarinda*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara,

¹ Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

² Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data yang diperoleh, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan alat analisis uji regresi.

Hasil dari penelitian ini adalah : 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda sebesar 52,6 % atau sedang/cukup kuat. 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda sebesar 36,1 % atau rendah. 3) Pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda sebesar 30,5 % atau rendah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai, PDAM Samarinda*

Pendahuluan

Dalam praktek sehari-hari, sering diartikan sama antara pemimpin dan kepemimpinan, padahal macam pengertian tersebut berbeda. Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin, sedang kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Kepemimpinan lebih erat kaitannya dengan fungsi penggerakkan (*actuating*) dalam manajemen. Fungsi penggerakkan mencakup kegiatan memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan bentuk-bentuk pengaruh pribadi lainnya. Fungsi tersebut juga dianggap sebagai tindakan mengambil inisiatif dan mengarahkan pekerjaan yang perlu dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, *actuating* sangat erat kaitannya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan agar tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai seperti yang diinginkan.

Kepemimpinan sangat diperlukan agar semua sumber daya yang telah diorganisasikan dapat digerakkan sehingga prestasi kerja dapat terwujud dan tujuan organisasi dapat terealisasi. Seorang pemimpin harus selalu berorientasi pada keberhasilan kepemimpinannya dan seluruh kekuatannya difokuskan pada upaya mendorong dan memotivasi bawahannya agar mau melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor motivasi kerja bawahan agar mau melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Seorang pemimpin menginginkan bahwa arah perilaku bawahan berfungsi bagi organisasi. Karyawan atau bawahan diharapkan untuk termotivasi datang

tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, datang dengan ide-ide baru, dan tolong-menolong antar sesama. Hal ini sejalan dengan arah kebijakan pemerintah daerah yang bermuara pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur pemerintahan yang mengedepankan kinerja serta peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Sesuai dengan keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara RI No. 81 Tahun 1993, bahwa pelayanan umum adalah suatu bentuk kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik di daerah maupun pusat, BUMN dan BUMD dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, paradigma pelayanan adalah suatu konsep yang mengantar seseorang untuk menciptakan realitasnya sehingga memungkinkan melakukan perbaikan kebiasaan dari aparatur yang dilayani menjadi aparatur yang melayani.

Salah satu instansi atau BUMD yang kegiatannya berorientasi memberikan pelayanan dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda, yaitu badan usaha milik pemerintah daerah yang bergerak dibidang pelayanan jasa dalam rangka pelayanan pemenuhan kebutuhan air minum/bersih yang memenuhi syarat kepada masyarakat khususnya masyarakat di kota Samarinda.

Peningkatan kinerja atau pelayanan kepada masyarakat ini sangat penting artinya dalam pelaksanaan tugas-tugas aparatur pemerintahan, karena unsur utama yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas aparatur pemerintah adalah sampai sejauh mana fungsi pelayanan ini dihayati dan dilaksanakan oleh seluruh aparatur pemerintah.

Landasan Teori

Kepemimpinan

Dalam kehidupan sehari-hari, baik di lingkungan pemerintahan, lingkungan perusahaan maupun masyarakat, kemampuan seorang pemimpin seringkali membawa dikotomi konsep pemimpin formal dan informal. Padahal dalam praktiknya, *overlapping* dapat saja terjadi dimana seseorang pada lingkungan tertentu menjadi pemimpin formal, dan di lingkungan lainnya menjadi pemimpin informal.

Kartono (dalam Salam, 2002), menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan-kelebihan, khususnya kelebihan di satu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian tujuan atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin adalah orang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai bakat yang dibawa sejak lahir dan merupakan kebutuhan dari suatu situasi atau zaman sehingga orang itu mempunyai kekuatan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan, selain itu pemimpin juga mendapat pengakuan serta dukungan dari bawahan dan mau menggerakkan kearah tujuan

tertentu. Apabila pada dasarnya pemimpin adalah pribadi seseorang yang melaksanakan kepemimpinan, maka kepemimpinan pada dasarnya merujuk kepada proses kegiatan.

Gibson dkk (1989) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Menurut Winardi (2004), kepemimpinan formal adalah seseorang yang oleh organisasi tertentu ditunjuk untuk memangku jabatan dalam struktur organisasi yang ada, dengan segala hal dan kewajiban yang berkaitan dengannya, untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi tersebut yang ditetapkan sejak semula. Sedangkan kepemimpinan informal adalah seseorang yang karena latar belakang pribadi yang kuat mewarnai dirinya, memiliki kualitas subyektif ataupun obyektif yang memungkinkannya tampil dalam kedudukan di luar struktur organisasi resmi, namun ia dapat mempengaruhi kelakuan dan tindakan suatu kelompok masyarakat baik dalam arti positif maupun dalam arti negatif.

Sebagai suatu profesi, menurut Salam (2002), kepemimpinan dalam menjalankan fungsinya harus memperhatikan faktor kemanusiaan yang mengutamakan sifat manusia, masalah efisiensi dan efektivitas, terutama yang disebabkan terbatasnya sumber daya, pola sikap dan perilaku pemimpin harus dapat membawa kesejahteraan yang adil dan merata bagi para pengikutnya.

Motivasi

Menurut Gomes (2001) bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong faktor individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*ability*). Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi; pembayaran gaji/upah, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Mengenai motivasi, Hasibuan (2003) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin, *movere*, yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2005) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Sedangkan Hasibuan (2003) mengemukakan mengenai dua metode motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

1. Motivasi langsung (*direct motivation*) adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu

karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti: pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Berbicara motivasi, pada dasarnya juga bersangkut paut pada kebutuhan manusia. Menurut Maslow (dalam Moekijat, 2002), ada lima macam kebutuhan yang bersama-sama membentuk suatu hierarki kebutuhan, meliputi:

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan-kebutuhan untuk menunjang kehidupan manusia. Misalnya: gaji, upah, tunjangan, honorarium, bantuan pakaian, sewa perumahan, uang transport, dan lain-lain.
2. Kebutuhan akan rasa aman, adalah kebutuhan untuk terlepas dari bahaya fisik dan rasa takut. Misalnya: asuransi kecelakaan, jaminan masa pensiun, santunan kecelakaan, kesehatan, dan sebagainya.
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi, adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna. Misalnya: menjadi anggota kelompok formal atau informal, menjadi ketua yayasan, ketua organisasi, olahraga dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan, adalah kebutuhan agar orang lain mau menghargai akan dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya. Misalnya: status, gelar, symbol-simbol, promosi, perjamuan, dan sebagainya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi mencapainya. Misalnya: menjadi ibu ideal, camat ideal, ingin memecahkan rekor dan sebagainya.

Hariandja (2002) menyatakan bahwa motif atau dorongan sebagai kata kunci suatu motivasi dapat muncul sebagai akibat dari keinginan pemenuhan kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai dorongan internal atau dorongan alamiah (naluri) yang cenderung bersifat internal, yang berarti kebutuhan itu muncul dan menggerakkan perilaku semata-mata karena tuntutan fisik dan psikologis yang muncul melalui mekanisme sistem biologis manusia. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dari seseorang mengakibatkan suatu situasi yang tidak menyenangkan, yang kemudian mendorong seseorang untuk memenuhinya yang kemudian akan menimbulkan suatu tujuan dimana untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan tindakan. Selanjutnya, proses motivasi itu sendiri tidak terlihat secara langsung dari seseorang, yang terlihat adalah perilakunya terhadap sesuatu sehingga untuk melihat motivasi, dapat dilihat dari tingkat usaha yang dilakukan seseorang. Semakin tinggi tingkat usaha yang diberikan seseorang terhadap suatu kegiatan, dapat dikatakan semakin termotivasi orang tersebut.

Sedangkan motivasi eksternal merupakan motivasi atau dorongan yang berkembang sebagai akibat dari interaksi individu dengan lingkungannya, misalnya kebutuhan untuk berprestasi yang tinggi sebagai dorongan biologis dapat berubah ketika ia berinteraksi dengan lingkungan kerja, dimana terdapat suatu norma kelompok yang tidak menghendaki prestasi individual, yang akan mengakibatkan motif berprestasi menurun. Sebaliknya, seorang yang tidak memiliki motif berprestasi yang tinggi dapat berubah ketika orang tersebut berada dalam lingkungan kelompok kerja dimana prestasi individu sangat dihargai, yang akan mengakibatkan munculnya motif berprestasi yang tinggi.

Kinerja Pegawai

Gomes (2001) mengatakan bahwa kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu.

Sementara Rivai (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan Menurut Hasibuan (2003) adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi, Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat di hasilkan karyawan.
- 2) Kedisiplinan, Penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.
- 3) Kreatifitas, Penilaian kemampuan karywan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 4) Bekerja sama, Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- 5) Kecakapan, Penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.
- 6) Tanggung jawab, Penilaian kesediaan karyawan dalam memper tanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Kemudian menurut Simamora (1997) kinerja dapat dilihat dari kriteria kepatuhan terhadap segala aturan yang ditetapkan, dapat melaksanakan tugasnya tanpa kesalahan. Selanjutnya penilaian kinerja menurut Simamora (2003) adalah proses yang mengukur kinerja karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Sementara menurut Gomes (2003), penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk mereward kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada masayang akan datang (*to motivate future performance improvement*), serta informasi-informasi yangdiperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji,promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2002), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia penilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson (2002), lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Selanjutnya, Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana seorang individu menunjukkan kinerjanya. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaannya
2. Tingkat usaha
3. Dukungan organisasi.

Kinerja individu ditingkatkan sampai pada level dimana ketiga komponen tersebut hadir di dalam diri seorang karyawan. Akan tetapi, kinerja akan berkurang jika salah satu dari ketiga faktor tersebut dikurangi atau tidak ada.

Menurut Bernadian (dalam Ruki, 2001) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperlukan oleh fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research*, dimana penelitian ini dilakukan untuk lebih memahami gejala atau

permasalahan tertentu dan bersifat mempertahankan atau menyempurnakan teori yang telah ada atau dapat pula menemukan teori baru.

Berdasarkan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu untuk memberikan penjelasan mengenai fenomena yang diteliti dan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel yang diteliti, diantaranya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Samarinda, maka pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 (dua), yaitu sebagai berikut.

1. Data Primer, merupakan data yang diperoleh secara langsung dengan cara mewawancarai para responden secara langsung atau dengan bantuan daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disusun terlebih dahulu. Sedangkan respondennya adalah pegawai IPA Unit 1 Cendana secara keseluruhan.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari data intern PDAM Kota Samarinda, seperti sejarah perusahaan, jumlah pegawai, struktur organisasi, dan data-data pendukung lainnya.

Untuk menguji hipotesis statistik dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji regresi, yaitu alat analisis statistik untuk menguji pengaruh variabel X (X_1 , X_2 , X_3 dan seterusnya) terhadap variabel Y dan uji regresi juga digunakan untuk melihat perbedaan besar kecil pengaruh variabel X (X_1 , X_2 , X_3 dan seterusnya) terhadap variabel Y (Bungin, 2006).

Kemudian setelah dilakukan pengujian terhadap model uji persamaan regresi ($Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$), maka diperoleh nilai f hitung yang akan dibandingkan dengan nilai f tabel.

Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan, diperoleh angka korelasi antara variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai sebesar 0,725. Hal itu berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai searah, berarti jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada nilai *R square* (angka korelasi yang dikuadratkan) yang disebut juga dengan Koefisien Determinasi (KD). Adapun nilai Koefisien Determinasi yang didapat pada hasil perhitungan adalah sebesar 0,526 atau sama dengan 52,6 %. Artinya adalah besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 52,6 % sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lainnya, yaitu sebesar 47,4 %.

Kemudian, untuk menguji kelayakan model regresi tersebut di atas, dilakukan pengujian hubungan linearitas antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai melalui perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dimana kriterianya adalah jika F hitung ($30,941$) $\geq$ F tabel ($4,196$), maka H_0 ditolak dan

H1 diterima, artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit 1 Cendana pada PDAM Kota Samarinda. Dengan demikian, model regresi tersebut di atas sudah benar dan layak.

Analisis Regresi Variabel Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan, diperoleh angka korelasi antara variabel motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0,601. Hal itu berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai searah, berarti jika motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada nilai *R square* (angka korelasi yang dikuadratkan) yang disebut juga dengan Koefisien Determinasi (KD). Adapun nilai Koefisien Determinasi yang didapat pada hasil perhitungan adalah sebesar 0,361 atau sama dengan 36,1 %. Artinya adalah besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 36,1 % sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lainnya, yaitu sebesar 63,9 %.

Kemudian, untuk menguji kelayakan model regresi tersebut di atas, dilakukan pula pengujian hubungan linearitas antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai melalui perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dimana kriterianya adalah jika $F \text{ hitung } (15,842) \geq F \text{ tabel } (4,196)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit 1 Cendana pada PDAM Kota Samarinda. Dengan demikian, model regresi tersebut di atas sudah benar dan layak.

Analisis Regresi Variabel Kepemimpinan (X1), Variabel Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan, diperoleh angka korelasi antara variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai sebesar 0,552. Hal itu berarti bahwa hubungan ketiga variabel tersebut cukup kuat. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai searah, berarti jika kepemimpinan, motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada nilai *R square* (angka korelasi yang dikuadratkan) yang disebut juga dengan Koefisien Determinasi (KD). Adapun nilai Koefisien Determinasi yang didapat pada hasil perhitungan adalah sebesar 0,305 atau sama dengan 30,5 %. Artinya adalah besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 30,5 % sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lainnya, yaitu sebesar 69,5 % (100 % - 30,5 %).

Kemudian, untuk menguji kelayakan model regresi tersebut di atas, dilakukan pengujian hubungan linearitas antara variabel kepemimpinan dan

variabel motivasi dengan kinerja pegawai melalui perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dimana kriterianya adalah jika F hitung $(5,924) \geq$ F tabel $(3,354)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Unit 1 Cendana pada PDAM Kota Samarinda. Dengan demikian, model regresi tersebut di atas sudah benar dan layak.

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda sebesar 52,6 % atau sedang/cukup kuat. Artinya, apabila kepemimpinan ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda sebesar 36,1 % atau rendah. Artinya, apabila motivasi ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda sebesar 30,5 % atau rendah. Artinya, apabila kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.
4. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda sebesar 52,6 % dan pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda sebesar 36,1% sedangkan sisanya sebesar 11,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
5. Pengaruh kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Pengolahan Air (IPA) Unit 1 Cendana pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda.

Saran

1. Perlunya sikap kepemimpinan yang tegas, bijaksana, cerdas dan dapat merangkul semua bawahan, baik pimpinan mulai level *low manajemen* hingga ke level *top manajemen*.

2. Meningkatkan motivasi pegawai melalui penyediaan fasilitas kerja yang menunjang, pemberian penghargaan dan kompensasi atas prestasi kerja dan masa kerja pegawai sehingga dengan meningkatnya motivasi dapat meningkat pula kinerja pegawai seperti peningkatan pelayanan penanganan keluhan pelanggan, penanganan kebocoran dan peningkatan pelaksanaan 3K (Kualitas, Kuantitas, dan Kontinuitas).
3. Perlunya melaksanakan program pendidikan dan pelatihan (diklat) secara rutin dan berkesinambungan terhadap pegawai baik bagian teknis, administrasi maupun keuangan sehingga tercipta peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Samarinda dalam menghadapi permasalahan-permasalahan ke depan.

Daftar Pustaka

- Bungin, Burhan. 2006. *Metotologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly, Jr. 1989. *Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, Robert R. & John H. Jackson. 2002. *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Penerbit Agnini. Bandung.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor*. Mandar Maju. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruki. 2001. *Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan*. Angkasa. Bandung.
- Salam, Dharma Setyawan. 2002. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Djembatan. Jakarta.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YKPN. Yogyakarta.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Prenada