

HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI PUSAT

M. FAUZAN AZHMY
Dosen Tetap STIE Harapan

ABSTRACT

The purpose of this research are (1) for reciting (knowing and analyzing) relationship between leadership to employe's performance (2) for reciting (knowing and analyzing) relationship between work ethic to employe's performance (3) for reciting (knowing and analyzing) relationship between leadership and work ethic to employe's performance.

The population in this research is all of employe in PDAM Tirtanadi North Sumatra Center Office of Medan amount of 300 peoples. Base on Isaac and Michael tables this research using 161 persons as sample, then sample taking by random and proportional. This research using SPSS's programme as a tool for gaining calculation. From the calculation gained result for $R=0.861$ and $R\text{ Square}=0.742$, it means relationship between leadership and work ethic to performance is 86.1 % and 74.2% (for $R\text{ Square}$) it shows that the relationship is strong and positive, and the rest amount of 25.8 % explained with another thing that researcher doesn't do.

For influence of variables (leadership and work ethic to performance) can seen from calculating result of F -test (anova/simultaneous test) and T -test (partial test). From F -test gained 226.890 with 0.000 as a significant level, and F table for 161 in significant 0.05 is 3.84, it means F calculated $> F$ table. From T -test for influence of leadership to performance gained significant level is $0.048 > 0.05$, and T calculated is $1.995 > T$ table 1.960. Work ethic also has influence to performance, it seen from significant score is $0.000 > 0.05$, and T calculated $12.795 > T$ table 1.960.

Keywords: *leadership, work ethic and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting bagi sebuah perusahaan, tidak terkecuali untuk perusahaan daerah . Karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, pembangunan yang telah direncanakan oleh suatu daerah tidak akan tercapai. Di dalam sebuah perusahaan dikenal adanya hirarki yang membatasi pekerjaan dan wewenang dalam menjalankan tugasnya. Kedua hal ini harus berjalan secara baik apabila sebuah perusahaan ingin mencapai tujuannya. Berbicara hirarki tidak akan terlepas dari hal kepemimpinan. Karena tanpa kepemimpinan yang baik sebuah perusahaan ataupun unit dalam perusahaan akan berjalan tanpa kontrol.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Sehingga bagi seorang pimpinan baik tingkat

menengah seperti manajer hingga tingkat tertinggi seperti direktur utama maupun CEO harus memiliki sikap dan jiwa seorang pemimpin, agar para bawahannya dapat bekerja dengan maksimal. Keberhasilan perusahaan juga ditentukan oleh pegawainya, apalagi dalam hal kepemimpinan adalah bagaimana pegawai tersebut mampu menyikapi dan memahami gaya kepemimpinan atasannya. Karena bisa dipastikan apabila pegawai tidak mampu menyikapi gaya kepemimpinan atasannya maka pegawai tidak akan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karena selain akan terus menerus ditegur bahkan dimarahi oleh atasan, pegawai juga akan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Selain itu etos kerja karyawan juga berpengaruh dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Karena etos kerja merupakan jiwa dari karyawan. Menurut Anoraga (1992) manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Suatu pandangan dan sikap demikian dikenal dengan istilah Etos Kerja. Dewasa ini Etos Kerja merupakan topik yang kembali hangat. Telah sekian lama Indonesia selalu berkutat dengan masalah korupsi, tidak tepat waktu, kerja asal-asalan, tidak teratur dan predikat negatif lainnya. Berbeda dengan kondisi di negara Jepang, yang menjadikan kerja sebagai sesuatu yang sangat mulia, dan kualitas kerja merupakan nilai-nilai penting yang didasari spiritualitas agama (Anoraga, 1992).

Berbicara etos kerja tidak akan terlepas dari yang namanya kinerja. Karena kedua hal tersebut saling berkaitan erat. Etos kerja merupakan proses dari seorang pegawai untuk mendapatkan hasil, sedangkan hasil pekerjaan pegawai itu yang disebut kinerja. Bagaimana mungkin seorang pegawai mempunyai kinerja yang optimal tanpa diiringi oleh etos kerja yang baik. etos kerja bersifat kasat mata, karena komponen dari etos kerja itu sendiri lebih bersifat kepada psikologi pegawai tersebut. Sebut saja seperti motivasi dan pandangan serta pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya. Jadi, dengan kata lain untuk dapat mencapai tujuan perusahaan serta mensejahterakan bagi pegawainya hendaknya pegawai dituntut untuk memiliki etos kerja yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya dan mampu bersikap secara situasional terhadap gaya kepemimpinan atasannya.

PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Kantor Pusat Medan yang berlokasi di Jalan Sisingamangaraja No.1 Medan merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan air bersih sangat tinggi, hal ini ditandai dengan makin banyaknya jumlah penduduk di kota ini dan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan dan rumah penduduk yang didirikan. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan banyaknya permasalahan yang muncul, beberapa permasalahan yang penulis dapatkan langsung dari lapangan adalah, masih belum meratanya pemasangan pipa air ke rumah masyarakat, air berwarna keruh, *volume* air yang terlalu kecil, bahkan hingga air tidak mengalir dari kran. Penetapan tarif yang tidak sesuai dengan kondisi rumah pelanggan, dan jumlah tarif yang tidak sesuai dengan pemakaian. Masalah-masalah yang muncul ini menunjukkan ada sesuatu yang salah dalam PDAM Tirtanadi. Selama ini jawaban yang diberikan atas keluhan hanyalah bersifat teknis semata seperti belum cukupnya pipa pemasangan bahkan hingga dana yang belum diturunkan Pengprov mengingat jumlahnya yang sangat besar. Namun penulis mencoba untuk mengkaji melalui sumber daya manusia yang dimiliki oleh PDAM Tirtanadi itu sendiri, karena yang mengelola PDAM Tirtanadi seharusnya adalah orang-orang mempunyai etos kerja dan kinerja yang baik. dan hal tersebut tentu

juga harus didukung oleh pimpinan yang mampu menkoordinir pegawainya dan mampu mencapai tujuan PDAM Tirtanadi. Keluhan-keluhan pelanggan ini penulis dapatkan selama periode 14 Februari 2010 hingga 30 Januari 2012 ketika bekerja sebagai karyawan koperasi Tirtanadi yang bertugas dalam hal penagihan air dan penerimaan pembayaran di loket. Beberapa data yang penulis dapatkan antara lain masih banyaknya jumlah TRA (tagihan rekening air) yang menunggak setiap bulannya. Dan salah satu faktor banyaknya tagihan menunggak ini adalah ketidakpuasan konsumen terhadap pelayanan Tirtanadi. Kemudian dari survey yang penulis lakukan, para pegawai Tirtanadi terkesan kurang sigap dan tanggap atas keluhan yang telah disampaikan, bahkan terkesan menghindar dan tidak peduli. Penulis berasumsi bahwa mungkin karena PDAM Tirtanadi merupakan satu-satunya perusahaan daerah yang diberikan wewenang untuk mengelola penyediaan air bersih. Sehingga bagaimanapun keluhan pelanggan tidak perlu ditanggapi. Karena suka tidak suka dan mau tidak mau setiap orang butuh dengan air. Sehingga bagaimanapun kualitas yang diberikan kalau bagus disyukuri dan kalau buruk harus bersabar. Kemudian berdasarkan data terakhir (Desember 2012) bahwa PDAM Tirtanadi mempunyai kapasitas pengaliran air di Kota Medan dan sekitarnya sebesar 173.084.172 m³ dengan kecepatan 5473,4 l/det, sedangkan kapasitas air yang dibutuhkan agar semua pelanggan di Kota Medan dan sekitarnya terpenuhi besarnya mencapai hampir 190 hingga 200 jutaan m³. Artinya jelas produksi yang dimiliki PDAM Tirtanadi pada saat sekarang ini tidak mencukupi.

Atas dasar uraian di atas maka penulis melakukan pengkajian ilmiah untuk meneliti bagaimana hubungan kepemimpinan dan etos kerja dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Kantor Pusat Medan

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah, apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Dalam praktek sehari-hari, seorang diartikan sama antara pemimpin dan kepemimpinan, padahal pengertian tersebut berbeda. Pemimpin adalah orang yang tugasnya memimpin, sedang kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Setiap orang mempunyai pengaruh atas pihak lain, dengan latihan dan peningkatan pengetahuan oleh pihak lain maka pengaruh tersebut akan bertambah dan berkembang. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam wujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan lebih dahulu. Dewasa ini kebanyakan para ahli beranggapan bahwa setiap orang dapat mengembangkan bakat kepemimpinannya dalam tingkat tertentu.

Menurut Rivai (2005), definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran,

memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2003) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya menurut Istianto (2009), ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
- d. Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
- e. Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2002) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai, yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan Otoriter.

Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis.

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

c. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas.

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

Sedangkan menurut Arep dan Tanjung (2003) ada empat macam gaya kepemimpinan yang lazim digunakan, yaitu:

- a. Kepemimpinan Demokrasi, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kemampuan untuk menciptakan kepercayaan.

- b. Kepemimpinan Diktator atau Otokrasi, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada kesanggupan untuk memaksakan keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk mengumpulkan kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala risiko apapun.
- c. Kepemimpinan Paternalistik, adalah bentuk antara gaya demokrasi dan diktator. Yang pada dasarnya kehendak pemimpin yang harus berlaku. Namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur demokrasi.
- d. Kepemimpinan Free Rein atau Laissez Faire yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian MSDM kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka. Pimpinan disini hanya sekedar mengawasi dari atas dan menerima laporan kebijaksanaan pengoperasian yang telah dilaksanakan oleh bawahannya.

Etos Kerja

Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah maknanya menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah Ethikos yang berarti ‘teori kehidupan’, yang kemudian menjadi ‘etika’. Dalam bahasa Inggris Etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain “*starting point, to appear*”, “*disposition*” hingga disimpulkan sebagai “*character*”. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menterjemahkannya sebagai “sifat dasar”, “pemunculan” atau “disposisi/watak”. Aristoteles menggambarkan etos sebagai salah satu dari tiga mode persuasi selain *logos* dan *pathos* dan mengartikannya sebagai “kompetensi moral”. Tetapi Aristoteles berusaha memperluas makna istilah ini hingga “keahlian” dan “pengetahuan” tercakup didalamnya. Ia menyatakan bahwa etos hanya dapat dicapai hanya dengan apa yang dikatakan seorang pembicara, tidak dengan apa yang dipikirkan orang tentang sifatnya sebelum ia mulai berbicara.

Disini terlihat bahwa etos dikenali berdasarkan sifat-sifat yang dapat terdeteksi oleh indera. *Webster Dictionary* mendefinisikan etos sebagai; *guiding beliefs of a person, group or institution*; etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang, kelompok atau suatu institusi. A. S. Hornby (1995) mendefinisikan etos sebagai; *the characteristic spirit, moral values, ideas or beliefs of a group, community or culture*; karakteristik rohani, nilai-nilai moral, ide atau keyakinan suatu kelompok, komunitas, atau budaya. Dalam sebuah kamus besar Inggris etos diartikan dalam dua pemaknaan; *he disposition, character, or attitude peculiar to a specific people, culture or a group that distinguishes it from other peoples or group; fundamental values or spirit; mores*; disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain; nilai atau jiwa yang mendasari; adat-istiadat. Makna berikutnya yaitu *The governing or central principles in a movement, work of art, mode of expression, or the like*; Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Dari sini dapat kita peroleh pengertian bahwa etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Menurut Anoraga (1992) Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah.

Dalam situs resmi kementerian KUKM, Etos Kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas (www.depkop.go.id). Pada *Webster's Online Dictionary*, *Work Ethic* diartikan sebagai; *Earnestness or fervor in working, morale with regard to the tasks at hand*; kesungguhan atau semangat dalam bekerja, suatu pandangan moral pada pekerjaan yang dilakoni. Dari rumusan ini kita dapat melihat bagaimana Etos Kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas.

Dalam rumusan Jansen Sinamo (2005), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya. Sinamo (2005) memandang bahwa Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan-penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (*habit*) dan budaya kerja. Sinamo (2005) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, *spirit* dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Aspek-aspek etos kerja

Menurut Sinamo (2005) setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai *Catur Dharma Mahardika* (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu: 1. Mencetak prestasi dengan motivasi *superior*, 2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, 3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif, 4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Kinerja Pegawai

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

- a. Kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Artinya, bahwa pegawai dinilai dari apa yang telah ia kerjakan. Baik buruknya citra pegawai berada pada dirinya sendiri. Pegawai lah yang menentukan dirinya akan berhasil atau tidak. Dan bahkan pegawai itu sendirilah yang menentukan posisinya di perusahaan. Kalau pegawai memiliki kinerja yang baik, pastilah ia akan mendapatkan promosi. Namun sebaliknya apabila ia berkinerja buruk, maka mutasi atau bahkan demosi yang akan diperolehnya.
- b. Kemudian Kinerja menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003) “merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Seorang pegawai tidak cukup hanya memiliki kemampuan saja. Ketika kemampuan yang ia miliki tidak pernah diaplikasikan dan diterapkan dalam pekerjaannya. maka pegawai tersebut tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik. dengan kata lain seorang pegawai dituntut untuk terus meningkatkan kemampuannya dan kemudian menggunakan kemampuannya tersebut pada pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Kinerja (prestasi kerja) menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001) adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang optimal apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan kemampuannya. Namun terkadang seorang pegawai ditempatkan pada tempat yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Hal ini bisa terjadi akibat lemahnya kemampuan bagian SDM dalam menempatkan pegawainya. namun kita tidak dapat menyalahkan bagian SDM sepenuhnya, karena bisa jadi pada posisi tersebut tidak ditemukan lagi pegawai yang lain. Sehingga dengan terpaksa anda lah yang ditempatkan pada posisi tersebut. Namun bagi seorang pegawai dengan etos kerja yang baik, ia akan menjadikan pekerjaan tersebut sebagai tantangan yang baru sehingga ia akan terus berusaha sekuat tenaga untuk memberikan dan meningkatkan kemampuan terbaiknya agar mendapatkan kinerja yang optimal.

Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi kantor pusat Medan baik secara serempak maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Kantor Pusat Medan yang berjumlah lebih kurang 300 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tabel *Isaac* dan *Michael*. Berdasarkan tabel tersebut dengan jumlah populasi sebanyak 300 orang dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh jumlah sampel sebanyak 161 orang. Selanjutnya pengambilan sampel dilakukan secara acak dan proporsional.

Variabel Penelitian Dan Defenisi Operasional

Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan dan etos kerja. Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel akan diuraikan sebagai berikut ini:

- a. Kepemimpinan (X_1), adalah sebuah sikap dalam mengatur dan memimpin bawahannya agar mampu mencapai target dan hasil yang diinginkan. Indikatornya adalah : (1) memiliki keahlian, (2) memiliki kewenangan, (3) mampu dan tegas menerapkan sanksi, (4) memberikan imbalan dan (5) dapat dijadikan panutan.
- b. Etos Kerja (X_2), adalah *spirit* dari pegawai dalam bekerja. Mengukur etos kerja dapat dilihat melalui : (1) tepat waktu, (2) moralitas, (3) kejujuran, (4) komitmen, (5) kuat pendirian, (6) disiplin, (7) tanggung jawab, (8) percaya diri, (9) kreatif.
- c. Kinerja Karyawan (Y), adalah Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Kinerja tersebut dapat dilihat dari : (1) kualitas kerjanya, (2) kuantitas kerjanya, (3) kehandalan kerjanya dan (4) sikap kerjanya.

Tekhnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu usaha dasar untuk mengumpulkan data dengan prosedur standar. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode dokumentasi, angket, interview dan laporan secara tertulis.

Teknik Analisis Data

Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi dan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Perhitungan analisis ini akan menggunakan bantuan Software SPSS (*Statistical Package Social Science*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif akan memberikan gambaran umum tentang objek penelitian yang dijadikan sampel penelitian. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Statistik deskriptif pada penelitian ini difokuskan kepada nilai minimum, maximum, rata-rata dan standar deviasi sebagaimana yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|---------|---------|---------|----------------|
| Kepemimpinan | 161 | 22.00 | 50.00 | 44.4099 | 4.20635 |
| Etos Kerja | 161 | 37.00 | 50.00 | 44.5590 | 4.00132 |
| Kinerja | 161 | 37.00 | 50.00 | 44.6832 | 3.79543 |
| Valid N (listwise) | 161 | | | | |

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas diketahui jumlah responden 161 orang. Rata-rata Kinerja 44.68. Kepemimpinan 44.40, dan etos kerja sebesar 44.55. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari mean menunjukkan bahwa data menunjukkan penyimpangan yang rendah sehingga mengindikasikan data yang terdistribusi normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Untuk meyakinkan bahwa data penelitian ini benar-benar normal, maka akan dilakukan pengujian uji statistik non parametrik dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov seperti yang terdapat dalam tabel:

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 161 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.92882049 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .091 |
| | Positive | .053 |
| | Negative | -.091 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.158 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .137 |

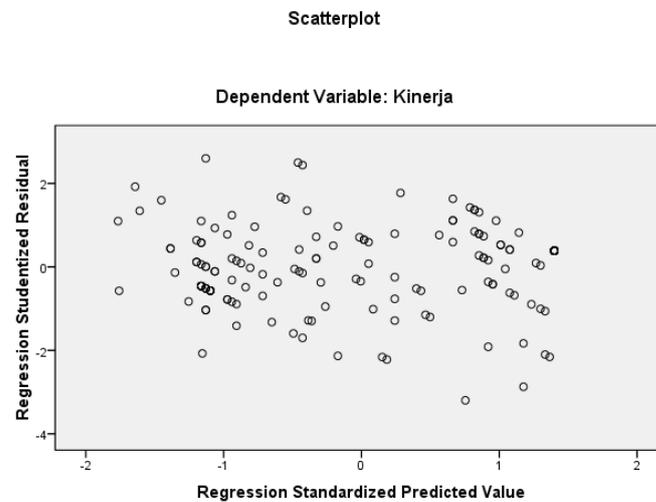
a. Test distribution is Normal.

Dari hasil normalitas data dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0.137 dan di atas nilai signifikan (0.05). Dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *Scatter-Plot* antara nilai prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada

pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi



heteroskedastisitas. Di mana Y adalah nilai residual dan X adalah nilai yang telah diprediksi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *Scatter-Plot* berikut ini: Gambar tersebut (*Scatterplot*) menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Multikolinieritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 7.386 | 1.795 | | 4.114 | .000 | | | | | |
| Kepemimpinan | .108 | .054 | .120 | 1.995 | .048 | .689 | .157 | .081 | .653 | 2.004 |
| Etos Kerja | .729 | .057 | .769 | 12.795 | .000 | .857 | .713 | .517 | .453 | 2.209 |

- a. Dependent Variable:
- b. Kinerja

Nilai VIF pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian inital tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF variabel kepemimpinan sebesar 2.004, dan etos kerja sebesar 2.209 keduanya lebih kecil dari 10. Sedangkan untuk Nilai *Tolerance variabel* kepemimpinan sebesar 0.653 dan etos kerja sebesar 0.453 pada tabel di atas juga menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas, karena nilainya lebih besar dari 0.1. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variable bebas dari multikolinearitas.

Hasil Analisis Data

Dari hasil pengujian asumsi klasik disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai dalam penelitian ini telah memenuhi model estimasi yang *Best LinierUnbiased Estimator* (BLUE) dan layak dilakukan analisis regresi.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pola atau bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama, dengan menggunakan bantuan SPSS akan dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel Regresi Linear Berganda

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .861 ^a | .742 | .738 | 1.94099 | .742 | 226.890 | 2 | 158 | .000 |

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa $R = 0.861$ berarti hubungan antara kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 86.1%. *R Square* (R^2) sebesar 0.742 berarti 74.2% kepemimpinan dan etos kerja dapat menjelaskan kinerja pegawai, sisanya 25.8% dapat dijelaskan oleh hal lain yang tidak diteliti oleh penulis. *Adjusted R Square* sebesar 0.738 atau 73.8% menunjukkan juga besaran yang dapat dijelaskan variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji serempak (uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan dan etos kerja secara serempak terhadap produksi kinerja karyawan. Hasil uji statistik F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Uji F(ANOVA^b)

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 1709.589 | 2 | 854.794 | 226.890 | .000 ^a |
| | Residual | 595.256 | 158 | 3.767 | | |
| | Total | 2304.845 | 160 | | | |

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 226.890 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan F tabel (Lampiran) untuk sampel 161 pada taraf signifikansi 0.05 = 3.84. Sehingga F hitung > F tabel, artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan etos kerja) secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan atau sama dengan nol. Hasil uji statistik t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel Uji T (parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--------------|---------|---------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Partial | Tolerance | VIF |
| | | | | | | | | | | |
| 1 (Constant) | 7.386 | 1.795 | | 4.114 | .000 | | | | | |
| Kepemimpinan | .108 | .054 | .120 | 1.995 | .048 | .689 | .157 | .081 | .653 | 2.004 |
| Etos Kerja | .729 | .057 | .769 | 12.795 | .000 | .857 | .713 | .517 | .453 | 2.209 |

a. Dependent Variable

b. Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.048) yang lebih kecil dari 0.05, dan T hitung (1.995) lebih besar dari T tabel (1.960/lampiran). Artinya jika kepemimpinan ditingkatkan sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.108 satuan (unit).

Etos kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000) yang jelas lebih kecil dari 0.05, dan T hitung

(12.795) yang jelas lebih besar dari T tabel (1.960). Artinya jika etos kerja ditingkatkan sebesar satu unit (unit) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.729 satuan (unit).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Terdapat hubungan dan pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel uji-t (uji secara parsial) dimana kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai signifikan (0.048) yang lebih kecil dari 0.05 dan T hitung (1.995) lebih besar dari T tabel (1.960).
- b. Terdapat hubungan dan pengaruh antara etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel uji-t (uji secara parsial) dimana etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai signifikan (0.000) yang lebih kecil dari 0.005 dan T hitung (12.795) lebih besar dari T tabel (1.960).
- c. Terdapat hubungan dan pengaruh antara kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel-f (uji secara simultan) dimana kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana F hitung adalah (226.890) dengan tingkat signifikansi 0.000 dan F tabel (lampiran) untuk sampel 161 pada taraf signifikansi 0.05 = 3.84, sehingga F hitung > F tabel.

Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, penulis membuat saran-saran sebagai berikut :

- a. Para pimpinan tetap menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dan tetap menjaga objektivitasnya terhadap pegawai. Melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan tepat dan berpegang kepada ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku.
- b. Para pimpinan terus memberikan motivasi dan penghargaan bila kinerja pegawai baik. Apabila kinerja pegawai baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pimpinan juga selalu berusaha untuk menstimulasi pegawai bawahannya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Para pimpinan harus tetap memelihara harmonisasi bekerja dengan para pegawai dan secara terencana memberikan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan *knowledge* (pengetahuan), *skill* (kemampuan) dan *attitude* (sikap) terhadap pegawainya. sehingga pegawai akan memiliki output yang baik terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji.(1992). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghozali, Imam.(2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gunarsa.(2003).*Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. PT BPK GunungMulya, Jakarta.

- Hasibuan, Melayu.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hornby, A S.(1995). *Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English* (5th ed.), Oxford University Press, Great Britain.
- Kuncoro,Mudrajad.(2009). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung..
- Rosmiani.(1996). *Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang Sumatera Utara; Hubungan Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja*. Thesis.Kerjasama Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pascasarjana UI Jakarta.
- Rivai, Veitzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veitzal.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P.(2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*.PT RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor
- Situmorang, Helmi Syafrizal. (2011). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen Dan Bisnis*.USU press, Medan.
- Sugiyono.(2003).*Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Stoner, James, A.F. Freeman.(1996).*Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- United States Agency for International Development (USAID).(2006).Corporate Plan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara 2006 – 2010.Medan, USAID/Indonesia.
- Utomo, Soewarso, Rahardjo, Subagyo. (1995). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*; PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Weber, Max. (1958). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. translated by Talcott Parsons. Charles Scribner's Sons, New York.

Jurnal

- Kusnan, Ahmad.(2004). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasidi Garnizun Tetap III Surabaya*; Laporan Penelitian; <http://www.damandiri.or.id/>
- Perryer, Chris and Jordan, Catherine.(2005). *The Influence of Leader Behaviors on Organizational Commitment: A Study In The Australian Public Sector*,*International Journal of Public Administration*,28:379-396