



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Pegawai Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo

Farly Adiansyah Basri¹, Idrus Usu², Moh Rolli Paramata³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi / Universitas Gorontalo

Email: farlybasri@gmail.com

Keywords:

Gaya Kepemimpinan;
Loyalitas Pegawai; Beban
kerja; Kinerja Pegawai

Abstract. *This study aims to determine the Effect of Leadership Style on employee loyalty and workload on employee performance. The data used in this study are primary data sourced from filling out questionnaires. The study population was 40 respondents. The analysis technique used to answer research problems and test hypotheses is multiple regression analysis. Data is processed using the Statistical Product Service Solution (SPSS) application.*

The results of this study are (1) there is a positive and significant influence of the Leadership Style on the performance of the employees of PDAM Kabupaten Gorontalo, (2) there is a positive and significant influence of Employee Loyalty on the performance of the employees of PDAM Kabupaten Gorontalo. (3) there is a positive and insignificant effect of Workload on the performance of the employees of PDAM Kabupaten Gorontalo, (4) Simultaneous testing of Employee Loyalty Leadership Style and Workload have a positive and significant effect on the performance of employees of PDAM Kabupaten Gorontalo. The dominant variable influencing employee performance is Employee Loyalty.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Loyalitas pegawai dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari pengisian kuisioner. Populasi penelitian berjumlah 40 orang responden. Tehnik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian dan menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Data diolah menggunakan aplikasi Statistical Product Service Solution (SPSS).

Hasil penelitian ini adalah (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Gorontalo, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas Pegawai terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Gorontalo. (3) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Gorontalo, (4) Pengujian secara simultan Gaya Kepemimpinan Loyalitas Pegawai Dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Gorontalo. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Loyalitas Pegawai.

Corresponden author:

Email: farlybasri@gmail.com

Pendahuluan

Adapun keahlian dalam memperlihatkan kepentingan mendasar pada sumber daya manusia (SDM) adalah unsur yang penting dalam menetapkan kelangsungan hidup sebuah lembaga/organisasi untuk bentuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Sukses ataupun tidaknya sebuah organisasi untuk menggapai tujuannya itu bergantung pada kesuksesan dari orang yang ada diorganisasi itu sendiri dalam melaksanakan fungsi mereka. Beberapa unsur yang bisa mempengaruhi kinerja, diantaranya: dorongan, kepemimpinan, keadaan pekerjaan, bonus, tradisi kerja, koneksi, kedudukan, pembagian gaji karyawan, instruksi, serta unsur yang berkaitan lainnya. Seluruh unsur - unsur tersebut tentu berdampak dominan ada juga yang tidak.

Ada beberapa hal yang membuat karyawan memilih tidak loyal pada perusahaan. Alasan pertama adalah ketakutan di-PHK (pemutusan hubungan kerja) oleh perusahaan. Seorang profesional akan mencari perusahaan yang menjamin kepastian di masa depannya. Alasan berikutnya, karyawan yang memiliki kinerja tinggi seringkali "dieksploitasi" oleh perusahaan dengan memberinya pekerjaan yang lebih banyak dibanding kawan-kawannya

Selain itu kinerja pegawai pada PDAM Kab Gorontalo di ukur juga dari segi pelayanan terhadap masyarakat yang notabene adalah konsumen. Konsumen akan merasa puas apabila pelayanan yang di berikan sesuai dengan moto PDAM Kabupaten Gorontalo yaitu "Menjadikan PDAM Kabupaten Gorontalo yang Profesional, mandiri dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat".

Pada tahun 1982 Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Gorontalo adalah Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah dibidang jasa layanan air minum yang sudah memenuhi syarat. Sejarah singkat dari PDAM Kabupaten Gorontalo mulai beroperasi sebagai Badan Pengelola Air Minum dibawah Departemen Pekerjaan Umum melalui P3AB Sulawesi Utara. Pada tahun 1992 BPAM diserahkan pengolahannya ke pemerintahan Daerah Tingkat 1 Sulawesi Utara dan diteruskan ke Pemerintah Daerah kabupaten Gorontalo. PDAM Kabupaten Gorontalo Memiliki Total Pegawai 113 Orang. Pegawai Tetap (100%) : 79 Orang Calon Pegawai (80%) : 10 Orang dan Pegawai Honor : 24 Orang, Data BPS Tahun 2015.

Metode Penelitian

Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan model regresi berganda dengan formulasi sebagai berikut Menurut (Suharyadi dan Purwanto, 2004:509):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = konstanta (intercept)

b = koefisien regresi X terhadap Y

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Loyalitas Pegawai

X_3 = beban kerja

E = error

Hipotesis Statistik

Hipotesis statistika adalah lambang parameter statistika yang membentuk pernyataan mengenai keistimewaan populasi yang melukiskan tanggapan sementara dari kendala utama. Terdapat hipotesis statistik berdasarkan kendala utama pada penelitian ini ialah :

Hipotesis pertama :

H₀ : $b_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai

H₁ : $b_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja Pegawai

Hipotesis kedua :

H₀ : $b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap kinerja pegawai

H₁ : $b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh Loyalitas Pegawai terhadap kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga :

H₀ : $b_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja Pegawai

H₁ : $b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil Dan Pembahasan

Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan

| Interval | Kategori Penilaian | Bobot | Frekuensi | |
|--------------|--------------------|-------|-----------|-------------|
| | | | Absolut | Relatif (%) |
| 17,0-18,5 | STS | 1 | 13 | 32,5 |
| 18,6-20,1 | TS | 2 | 8 | 20 |
| 20,2-21,7 | CS | 3 | 8 | 20 |
| 21,8-23,3 | S | 4 | 9 | 22,5 |
| 23,4-25,0 | SS | 5 | 2 | 5 |
| Total | | | 40 | 100 |

Sumber : Data diolah 2021

Pada tabel 1 menunjukkan penilaian jawaban responden terhadap Gaya Kepemimpinan berada dalam kategori sangat Tidak Setuju yaitu sebanyak 13 orang (32,5%), Tidak Setuju yaitu sebanyak 8 orang (20%), kategori cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang (20%) dan kategori Setuju yaitu sebanyak 9 orang (22,5%) dan sangat setuju 2 orang (5%). Disimpulkan bahwa jawaban responden mayoritas berada dalam kategori sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (32,5%)

Loyalitas Pegawai (X2)

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Loyalitas Pegawai

| Interval | Kategori Penilaian | Bobot | Frekuensi | |
|--------------|--------------------|-------|-----------|-------------|
| | | | Absolut | Relatif (%) |
| 11.0-12,8 | STS | 1 | 1 | 2.5 |
| 12,9-14,7 | TS | 2 | 10 | 25 |
| 14,8-16,6 | CS | 3 | 8 | 20 |
| 16,7-18,5 | S | 4 | 17 | 42.5 |
| 18,6-20,4 | SS | 5 | 4 | 10 |
| Total | | | 40 | 100 |

Sumber : Data diolah 2021

Pada tabel 2 menunjukkan penilaian jawaban responden terhadap Loyalitas Pegawai berada dalam kategori sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang (2,5%), Tidak Setuju yaitu sebanyak 10 orang (25%), kategori cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang (20%) dan kategori Setuju yaitu sebanyak 17 orang (42,5%) dan sangat setuju 4 orang (10%). Disimpulkan bahwa jawaban respoden mayoritas berada dalam kategori setuju sebanyak 17 orang (42,5%)

Beban Kerja (X3)

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja

| Interval | Kategori Penilaian | Bobot | Frekuensi | |
|--------------|--------------------|-------|-----------|-------------|
| | | | Absolut | Relatif (%) |
| 6,0-7,6 | STS | 1 | 1 | 2,5 |
| 7,7-9,3 | TS | 2 | 3 | 7,5 |
| 9,4-11,0 | CS | 3 | 21 | 52,5 |
| 11,1-12,7 | S | 4 | 5 | 12,5 |
| 12,8-14,4 | SS | 5 | 10 | 25 |
| Total | | | 40 | 100 |

Sumber : Data diolah 2021

Pada tabel 3 menunjukkan penilaian jawaban responden terhadap Beban Kerja berada dalam kategori sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 orang (2,5%), Tidak Setuju yaitu sebanyak 2 orang (7,5%), kategori cukup Setuju yaitu sebanyak 21 orang (52,5%) dan kategori Setuju yaitu sebanyak 5 orang (12,5%) dan sangat setuju 10 orang (25%). Disimpulkan bahwa jawaban respoden mayoritas berada dalam kategori Cukup Setuju sebanyak 21 orang (52,5%)

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

| Interval | Kategori Penilaian | Bobot | Frekuensi | |
|--------------|--------------------|-------|-----------|-------------|
| | | | Absolut | Relatif (%) |
| 14,0-16,2 | STS | 1 | 8 | 20 |
| 16,3-18,5 | TS | 2 | 5 | 12,5 |
| 18,6-20,8 | CS | 3 | 16 | 40 |
| 20,9-23,1 | S | 4 | 9 | 22,5 |
| 23,2-25,4 | SS | 5 | 2 | 5 |
| Total | | | 40 | 100 |

Sumber : Data diolah 2021

Pada tabel 4 menunjukkan penilaian jawaban responden terhadap Kinerja Pegawai berada dalam kategori sangat tidak setuju yaitu sebanyak 8 orang (20%), Tidak Setuju yaitu sebanyak 5 orang (12,5%), kategori cukup Setuju yaitu sebanyak 16 orang (40%) dan kategori Setuju yaitu sebanyak 9 orang (22,5%) dan sangat setuju 2 orang (5%). Disimpulkan bahwa jawaban respoden mayoritas berada dalam kategori Cukup setuju sebanyak 16 orang (40%)

Uji regresi berganda dapat di jelaskan berikut ini :

Tabel 5 Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,298 | 5,450 | | 2,623 | ,000 |
| | gaya | ,503 | ,189 | ,411 | 2,661 | ,003 |
| | loyal | ,025 | ,198 | ,020 | 3,245 | ,000 |
| | beban | ,110 | ,233 | ,073 | 1,532 | ,246 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah 2021

Dari tabel 5 dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 8,298 + 0,503 + 0,025 + 0,110$$

Pada persamaan regresi di atas, constant ialah sejumlah 8,298 ini bermakna bila tidak ada peralihan varibel Gaya Kepemimpinan, Loyalitas pegawai, Beban kerja, maka kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Gorontalo sebesar 8,298.

Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan (X1) sejumlah 0,503 berpengaruh positif pada Kinerja Pegawai (Y). Dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan Gaya Kepemimpinan maka variabel kinerja pegawai akan naik 0,503 dengan dugaan variabel independen sama yang lainnya.

Nilai koefisien Loyalitas Pegawai (X2) 0,025 pengaruhnya positif pada Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut berarti untuk semua bertambahnya Loyalitas pegawai maka variabel Kinerja Pegawai akan naik 0,025 dengan anggapan bahwa variabel independen tetap untuk yang lainnya.

Nilai koefisien Beban Kerja (X3) sebanyak 0,110 pengaruhnya positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan Beban Kerja maka variabel Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,110 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap.

Hasil uji hipotesis variabel gaya kepemimpinan menampakkan nilai t hitung sebanyak (2,661) > dari t tabel (1,687) sesuai taraf signifikan 0,003. Taraf signifikan itu kecil lebih dari 0,05, yang artinya bahwa hipotesis untuk penelitian ini menerima Ha serta menolak Ho. Dengan demikian hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas pegawai berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut di buktikan dengan nilai t hitung (3,245) > dari t tabel (1,687) dan nilai signifikan 0,000 maka dapat dikatakan H0 di tolak dan H1 di terima. Menurut Steers & Porter (Lukia Zuraida, Dwi Novitasari, 2013) yaitu hampir tidak ada keraguan bahwa Loyalitas pegawai dengan indikator, kompensasi, tanggung jawab, disiplin dan partisipasi akan dipengaruhi pada kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini di buktikan dengan nilai t hitung (1,532) > dari tabel (1,687) dan nilai signifikansi 0,246 maka dapat di katakan H0 di terima dan H1 ditolak.

Simpulan Dan Saran

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Gorontalo. terdapat pengaruh positif dan signifikan Loyalitas terhadap kinerja Pegawai PDAM

Kabupaten Gorontalo. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Beban Kerja terhadap kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Gorontalo sebanyak apapun beban kerja yang di berikan Pimpinan jika dilandasi dengan bijaksana tidak akan terbebani oleh pegawai. Loyalitas Pegawai adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

Saran bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Daftar Pustaka

- Anwar. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pada Biro Administrasi Universitas Hasanuddin Makassar, *Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi* 1–101.
- Afriska, T. (2009). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka*. Harlie. M. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol.11, No.2, Oktober 2010 ([Http://Journal.Stiei-](http://Journal.Stiei-)
- Annisa Aulia Yanuar. (2017). *Skripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Di Makassar* (Vol. 3263). <https://doi.org/10.1021/jo9622744>
- Ariyani, R. I. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta*. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 136–142. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>.
- Cahyo, O. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. *Akademika*, 14(2), 33–39.
- Dewi, S. P. (2012). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (Studi Kasus Pada Spbu Anak Cabang Perusahaan Rb.Group) Sarita, I*.
- Fajarullaili, N. A., Islam, U., Sunan, N., Surabaya, A., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Manajemen, P. S. (2012). Terhadap loyalitas karyawan pada unit.
- Heryati, A. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang*. *Ecoment Global*, 1, 51–62.
- Himawati, N. R. (2006). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PADA*, 960–966. <https://doi.org/10.1007/s00394-015-1039-2>
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. 3(7), 1268–1272.
- Lukia Zuraida, Dwi Novitasari, dan agus S. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan , Tuntutan Tugas , Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pegawai PDAM Kota Magelang*, VII(2), 245–261.
- Lumanaw, F. R. T. B., & Dotulong, L. O. H. (2009). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Sabar ganda manado*, 5(2), 1570–1580.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, A. (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bpkp

- Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. 1(1) 35–45.
- Rindyantama, A. F., & Astuti, R. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Guru Dan Karyawan UPT SMAN Nawangan Pacitan). *Jurnal Manajemen Bisnis*. 8(1). 52–81.
- Rohma Nurlia. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada pt. Al-ijarah indonesia finance lampung*. Retrieved from <http://www.albayan.ae>
- Sutikno. (2014). Landasan Teori Gaya Kepemimpinan.
- Yuanda, i. D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Oleh Indah Dahlia Yuanda Program Sarjana Alih Jenis Manajemen.