

Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan

Sri Indrastuti^{1*}; Deswarta¹; M. Tarjidin¹; Amries Rusli Tanjung²

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Riau

*E-mail: sriindrastuti@eco.uir.ac.id

Untuk mengutip artikel ini:

Indrastuti, S, Deswarta, Tarjidin, M & Tanjung, AR 2017, 'Pengaruh kepemimpinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) tirta indragiri wilayah pelayanan kota tembilahan', Jurnal Ekonomi KIAM, vol. 29, no. 1, hal. 29-40.

[https://doi.](https://doi.org/10.24127/je.kiat.v29i1.12345)

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@jurnal.uir.ac.id

Di bawah lisensi:

Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International Licence

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan serta menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengaruh loyalitas kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. Alat analisis penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif dan menggunakan SPSS Versi 20, populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan wawancara. Teknik analisis dapat menggunakan analisis regresi linier dan berganda. Hasil penelitian menyatakan: 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan cukup kuat dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan serta rekapitulasi jawaban responden dapat dikategorikan sangat baik. 2) Loyalitas kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. 3) Secara simultan Terdapat pengaruh positif signifikan cukup kuat kepemimpinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan. Diharapkan perlu adanya peningkatan loyalitas kerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban dalam mencapai target kinerja karyawan pada PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.

Katakunci: Tipe Klien, Tipe Komunikasi, Pengumpulan Bukti Audit, Hubungan Auditor-Klien

1. Pendahuluan

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Kabupaten Indragiri Hilir didirikan berdasarkan Peraturan Daerah No 2 tahun 1990 pada tanggal 24 maret tahun 1990. Perusahaan ini merupakan kelanjutan dari perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kabupaten Indragiri hilir yang penyerahan pengelolannya dari Menteri Pekerjaan Umum kepada Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau telah dilaksanakan pada tanggal 28 November

1992 sesuai dengan berita acara Nomor 014/BA/SAMPO/1992-178/BA/1992.

Penyerahan pengelolaan dari Gubernur kepada Bupati Kepala Daerah tingkat II Indragiri Hilir dilaksanakan pada tanggal yang sama sesuai dengan berita acara Nomor: 174/BA 1992/3584/UM-92/690. Aktivitas PDAM antara lain mengumpulkan, mengolah, dan menjernihkan sampai mendistribusikan air ke masyarakat/pelanggan.

Berdasarkan survey di PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan, terdapat beberapa gejala (fenomena) sebagai berikut: 1) pengamatan penulis dari kenyataan dan juga banyaknya keluhan masyarakat di media massa yang ditunjukkan ke PDAM; 2) Rekrutmen calon direktur utama pada PDAM selalu menimbulkan permasalahan baru; 3) Dalam lima tahun terakhir saja telah terjadi tiga kali pergantian direktur yang terkait dengan tidak mampunya mngelolah perusahaan; 4) Pergantian

direktur tidak pernah diambil dari kalangan internal perusahaan PDAM, kondisi ini menyebabkan rasa ketidakpuasan karyawan; 5) Karyawan perusahaan PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan dituntut untuk setia terhadap perusahaan, pada kenyataannya perusahaan darah air minum (PDAM) belum mampu mempertahankan dan memperkecil perputaran karyawan.

Berdasarkan data dari PDAM jumlah tingkat Perputaran Karyawan rata-rata 7,30 % pertahun dan di tahun 2015 meningkat sebesar 12,50%. Keseluruhannya berjumlah 59 orang karyawan, terdiri atas 7 orang Kabag, 13 orang Kasubag, 21 orang Pelaksana, 5 orang Operator, 2 orang Staf, 7 orang Pembaca meter, 2 orang Pemelihara teknik, dan 2 orang Penagihan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian mengangkat judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan".

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.

2. Telaah Teoritis

2.1. Pengertian kinerja karyawan

Brahmasari (2006: 109) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja juga dapat merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan.

Mangkunegara (2009: 67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya pendapat Robbins (2006: 95) menyebutkan mengenai beberapa faktor yang saling berkaitan diantaranya kepemimpinan (*leadership*), motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dimana faktor tersebut akan berinteraksi menjadi suatu fungsi kinerja pada pegawai.

Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam hal

berbagai aktivitas yang harus dilakukan. Mifta Thoha (2010: 78) membagi pengertian kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses, dan sebagai atribut. Sebagai proses dimana para pemimpin difokuskan kepada apa yang dipimpin. Sedangkan sisi atribut kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.

Loyalitas kerja dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas menurut Robbins (2006: 334) merupakan proses yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan maupun pada perusahaannya.

2.2. Karakteristik kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Marwansyah (2011: 67) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis
Merupakan karyawan yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu karyawannya perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi.
Merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja, faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2.4. Penilaian kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu didalam perusahaan yang dilakukan terhadap perusahaan tersebut. Nilai pentingnya dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Rosidah, 2003: 223).

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang perlu dilakukan seorang manajer atau pimpinan. Kegiatan penilaian ini tergolong penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberi umpan balik kepada karyawan tentang kinerja mereka. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna

mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena ada kebijakan atau penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumberdaya manusia didalam organisasi (Sulistiyani, 2003: 224).

2.4.1. Manfaat dan tujuan penilaian kinerja

Menurut Kasmir (2016: 190) kontribusi hasil-hasil penelitian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi.

Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individu maupun aspek organisasi. Adapun manfaat penelitian kinerja sebagai berikut:

- 1) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan kepada organisasi.
- 2) Penyesuaian gaji yang dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkombinasikan karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan mengetahui kelemahan-kelemahan dari karyawan sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- 4) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada karyawan, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang objektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi para karyawan.
- 5) Dapat membantu karyawan mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian kinerja, atasan akan mengetahui apa yang akan menyebabkan terjadinya kinerja yang buruk sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
- 6) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumberdaya manusia, yaitu dengan diketahuinya kinerja karyawan secara keseluruhan, akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber manusia berjalan dengan sukses.

2.5. Dimensi pengukuran kinerja karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 562) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
 - a. Pencapaian kerja sesuai dengan tugas
 - b. Pencapaian kerja yang melebihi target
- 2) Kualitas kerja
 - a. Hasil proses pekerjaan
 - b. Optimalisasi secara berkala
- 3) Ketepatan waktu
 - a. Waktu penyelesaian pekerjaan
 - b. Kesiediaan waktu menyelesaikan pekerjaan secepatnya
- 4) Penekanan biaya
 - a. Efisiensi biaya produksi
 - b. Penggunaan teknologi
- 5) Pengawasan
 - a. Intensitas pengawasan dari pimpinan
 - b. Efektivitas pengawasan dari pimpinan
- 6) Hubungan antar karyawan
 - a. Kerjasama antar karyawan dan pimpinan

2.6. Kepemimpinan

2.6.1. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Winardi (2008: 47) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang memimpin yang tergantung dari berbagai faktor, baik faktor intern maupun ekstern.

Sedangkan menurut Dharma (2005: 136) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Menurut Winardi (2008: 56) kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.6.2. Tipe kepemimpinan

Ada beberapa tipe kepemimpinan yang dikemukakan oleh Buchari (2003:134) sebagai berikut:

- 1) Tipe kharismatik
Kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya. Pemimpinan ini mempunyai kekuatan gaib, manusia super, berani dan sebagainya.
- 2) Tipe *laissez faire*
Tipe ini membiarkan bawahannya berbuat semaunya sendiri, semua pekerjaan dan tanggung jawab.
- 3) Tipe demokratis
Tipe ini berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.
- 4) Tipe popularitas
Tipe ini mampu menjadi pemimpin rakyat dan berpegangan pada nilai-nilai masyarakat
- 5) Tipe administrasi
Pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.
- 6) Tipe peternalistis
Bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau ibu yang penuh kasih sayang. Pemimpin ini kurang memberikan kesempatan karyawan untuk mengambil keputusan sendiri.
- 7) Tipe otokratis
Berdasarkan kekuatan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin berperan sebagai pemain tunggal, dia menjadi raja. Setiap perintah ditetapkan tanpa konsultasi, kekuasaan sangat absolut.
- 8) Tipe militeristis
Tipe ini dikemukakan dengan karakter dari pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya.

2.6.3. Sifat-sifat kepemimpinan

Ada sepuluh sifat kepemimpinan dikemukakan oleh Bachari (2003: 132) yang dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu sebagai berikut:

- 1) Energi jasmani dan mental (*physical and nervous energy*), seseorang pemimpin yang memiliki daya

tahan keuletan, kekuatan yang luar biasa seperti tidak akan pernah habis.

- 2) Kesadaran akan tujuan dan arah (*asence of purpose and direction*), memiliki keyakinan teguh akan kesabaran dan kegunaan dalam mencapai tujuan yang terarah.
- 3) Antusiasme (semangat, kegairahan, kegembiraan yang benar), tujuan yang hendak dicapai akan membersihkan harapan sukses dan membangkitkan semangat optimism dan bekerja.
- 4) Keramahan dan kecintaan (*friendliness and affection*), sifat ramah mempunyai kebaikan dalam mempengaruhi orang lain sehingga menimbulkan kasih sayang, simpati yang tulus, diikuti dengan kesediaan berkorban untuk mencapai kesuksesan perusahaan.
- 5) Integritas (keutuhan, kejujuran, dan ketulusan hati), pemimpin mempunyai perasaan sejiwa dan senasib dan sepenanggungan dengan para karyawannya.
- 6) Penguasaan teknis (*technical mastery*), pemimpin mempunyai wibawa terhadap bawahan maka dia harus menguasai sesuatu pengetahuan atau keterampilan teknis.
- 7) Ketegasan dalam mengambil keputusan, Harus memiliki kecedrasan dalam mengambil keputusan sehingga dia mampu meyakini bawahan, dan mendukung kebijakan yang telah diambil dalam pelaksanaannya.
- 8) Kecerdasan (*intelligence*), seorang pemimpin harus mampu melihat dan memahami sebab akibat dari suatu gejala, cepat menemukan jalan keluar dengan cara yang efektif.
- 9) Keterampilan mengajar (*teaching skill*), pemimpin atau wirausaha adalah seorang guru yang mampu mendidik, mengarahkan, memotivasi karyawannya untuk berbuat sesuatu yang menguntungkan perusahaan.
- 10) Kepercayaan (*faith*), pemimpin disenangi oleh bawahan maka akan muncul kepercayaan dari bawahan terhadap pemimpin

2.6.4. Fungsi-fungsi kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Menurut Rivai (2003: 96) fungsi kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima, yaitu:

- 1) Fungsi instruktif
Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin.
- 2) Fungsi konsultasi
Fungsi ini berlangsung bersifat komunikasi dua arah meskipun pelaksanaannya sangat bergantung pada pihak pemimpin.
- 3) Fungsi partisipasi
Fungsi ini tidak hanya sekedar berlangsung dan bersifat dua arah, tetapi berwujud pelaksanaan

hubungan manusia yang efektif, antara pemimpin dengan sesama orang yang dipimpin.

- 4) Fungsi delegasi
Pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan
- 5) Fungsi pengendalian
Fungsi ini cenderung bersifat berkomunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara berkomunikasi dua arah.

2.6.5. Ciri-ciri kepemimpinan

Menurut Sukanto dan Handoko (2001: 286) ada empat ciri-ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan yaitu:

- 1) Kecerdasan (*intelligence*)
Umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi dari pada pengikutnya,
- 2) Kecerdasan sosial dan lingkungan yang luas (*social maturity and breath*)
Pemimpin cenderung memiliki emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan-kegiatan dan perhatian luas
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
Pemimpin secara kreatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, secara relative mereka berkerja keras untuk dinilai instrinsik dari pada ekstrinsik
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi
Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya

2.7. Dimensi pengukuran kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012: 129) kepemimpinan dapat diukur dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

- 1) Koordinasi kerja
 - a. Pengarahan kerja yang maksimal
 - b. Pembagian tugas
 - c. Penempatan kerja yang sesuai
- 2) Pengambilan keputusan
 - a. Merumuskan masalah
 - b. Mengumpulkan informasi
 - c. Memilih pemecahan masalah paling layak
- 3) Komunikasi
 - a. Saran
 - b. Bimbingan
 - c. Perhatian atas penyampaian ide
- 4) Perhatian pada bawahan
 - a. Pujian
 - b. Keadilan
 - c. Insentif atas prestasi

2.8. Loyalitas kerja

2.8.1. Pengertian loyalitas kerja

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang

diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimun, 2005: 62).

Sementara itu Siswanto (2009: 193) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 63) loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

2.8.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

Menurut Utomo (2010: 104) terdapat lima faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas tertentu:

- 1) Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik
- 3) Karyawannya tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya
- 4) Karyawan tersebut merupakan asset tak terwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing, karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

2.8.3. Ciri-ciri karyawan yang loyal

Menurut Utomo (2002: 12) karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif meliputi:

- 1) Kemauan untuk bekerja sama
- 2) Rasa memiliki
- 3) Hubungan antar pribadi
- 4) Kesukaan atas pekerjaan

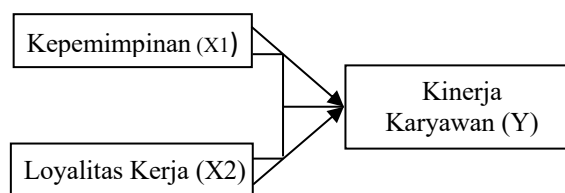
2.9. Dimensi pengukuran loyalitas kerja

Menurut Saydam (2008: 84) dimensi pengukuran loyalitas terdiri dari aspek sebagai berikut:

- 1) Ketaatan
 - a. Menaati seluruh peraturan
 - b. Bersedia menerima sanksi
- 2) Tanggungjawab
 - a. Hasil pekerjaan

- b. Berani mengambil resiko
 - c. Kesanggupan pekerjaan
- 3) Pengabdian
 - a. Keinginan bekerja hingga pensiun
 - b. Menolak kesempatan bekerja perusahaan lain
 - c. Bekerja secara ikhlas
 - d. Mengutamakan kepentingan pekerjaan
 - 4) Kejujuran
 - a. Mengutamakan kejujuran dengan karyawan lain
 - b. Bekerja sesuai dengan wewenang
 - c. Melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan kenyataan

2.10. Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

2.11. Hipotesis

- H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.
- H2: Diduga loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.
- H3: Diduga kepemimpinan dan loyalitas kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.

3. Metode Penelitian

3.1. Lokasi/objek penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Indragiri wilayah Kota Tembilahan yang beralamat di jalan M. Boya No. 07 Tembilahan.

3.2. Operasional variabel penelitian

Pada penelitian yang ini terdapat 2 variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) antara lain:

- 1) Variabel independen (bebas): Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja sebagai variabel (X)
- 2) Variabel dependen (terikat): Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y)

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Koordinasi	1. Pengarahan kerja yang maksimal	Ordinal
merupakan suatu kemam- Kerja		2. Pembagian tugas	
puan yang melekat pada		3. Penempatan kerja yang sesuai	

diri seseorang yang memimpin tergantung dari persepsi pandangan karyawan (Rivai & Mulyadi,2012:129)	Pengambilan Keputusan & Komunikasi	<ol style="list-style-type: none"> 4. Merumuskan masalah 5. Mengumpulkan informasi 6. Memilih pemecahan masalah paling layak 7. Saran 8. Bimbingan 9. Perhatian atas penyampaian ide 10. Pujian 11. Keadilan 12. Insentif atas prestasi 	
Loyalitas Kerja (X2) Mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya dan organisasi (Saydam,2008:84)	Perhatian pada Bawahan Ketaatan pada Peraturan Tanggung jawab Kerja Pengabdian Kejujuran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mentaati seluruh peraturan 2. Bersedia menerima sanksi 3. Hasil pekerjaan 4. Berani mengambil resiko 5. Kesanggupan pekerjaan 6. Keinginan bekerja hingga pensiun 7. Menolak kesempatan bekerja perusahaan lain 8. Bekerja secara ikhlas 9. Mengutamakan kepentingan pekerjaan 10. Mengutamakan kejujuran dengan karyawan lain 11. Bekerja sesuai dengan wewenang 12. Melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan kenyataan 	Ordinal
Kinerja (Y) adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rivai, 2011:562)	Kuantitas kerja Kualitas kerja Ketetapan waktu Penekanan biaya Pengawasan pimpinan Hubungan antar karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencapaian kerja sesuai dengan tugas 2. Pencapaian kerja yang melebihi target 3. Hasil proses pekerjaan 4. Optimalisasi secara berkala 5. Waktu penyelesaian pekerjaan 6. Kesiediaan untuk 7. Efisiensi biaya produksi 8. Penggunaan teknologi 9. Intensitas pengawasan dari pimpinan 10. Efektivitas pengawasan dari pimpinan 11. Kerjasama antar karyawan 12. Kerukunan antar karyawan dan pimpinan 	Ordinal

Sumber: Data olahan

3.3. Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Indragiri Kantor Pusat Tembilahan yang berjumlah 59 orang.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, Sugiyono (2016: 81). Dalam penelitian ini menggunakan teknik cluster random sampling. Menurut Sugiyono (2016: 84) teknik cluster random sampling digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data luas, sehingga pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang telah ditetapkan.

Tabel 2. Pembagian pengambilan sampel

No	Jabatan	Jumlah
1	Pelaksana	21
2	Operator	5
3	Pembaca meter	7
Jumlah		33

Sumber: Data karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirta Indragiri Tembilahan

3.4. Jenis dan sumber data

Sumber data pada penelitian ini pada dasarnya ada dua, yaitu:

- 1) Data primer, yaitu diperoleh secara langsung dari responden dengan cara kuisioner dan wawancara mengenai kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja pada PDAM Tirta Indragiri kota Tembilahan
- 2) Data sekunder, yaitu diperoleh dalam bentuk yang sudah ada dari perusahaan yang bersangkutan, atau data yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun angka-angka yang terdiri dari tabel, struktur organisasi, gambaran umum perusahaan dan laporan-laporan lainnya yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

3.5. Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan baik, maka peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu:

- 1) Wawancara, yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada sumber dalam penelitian ini
- 2) Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang

telah disediakan untuk mendapat hasil data dari variabel tersebut.

3.6. Teknik analisis data

Analisis data menggunakan metode kualitatif dengan memberikan skor atau total pada kuisioner. Dengan kata lain dipergunakan skala lima berarti terdapat lima alternatif jawaban, sebagai berikut:

- SB : Sangat Baik (5)
- B : Baik (4)
- C : Cukup (3)
- KB : Kurang Baik (2)
- TB : Tidak Baik (1)

3.6.1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Kriteria yang digunakan untuk uji coba keabsahan butir angket atau kuisioner menurut Sugiyono (2016:126) adalah apabila harga korelasi dibawah 0,30 butir instrument dianggap tidak valid.

3.6.2. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016: 121) instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Suatu indicator dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dalam kuisioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan kaidah yang digunakan adalah menggunakan koefisien reliabelitas sebesar 0,600 dengan jika nilai *cronbach alpha* > 0,600 maka indicator dianggap reliabel dan jika nilai *cronbach alpha* < 0,600 maka indicator dianggap kurang reliabel.

Untuk menganalisa data dengan cara mendeskripikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2016: 147) dengan alternatif sebagai berikut:

- Skor minimal : 1 x 12 x 33 = 369
- Skor maksimal : 5 x 12 x 33 = 1.980

$$= \frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{skor}}$$

$$= \frac{1.980}{369} = 316,8 \text{ atau } 317$$

3.6.3. Nilai skor interval pilihan

Tabel 3. Nilai Skor Interval Pilihan

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
368 - 712	Sangat Rendah
713 - 1029	Rendah
1030 - 1346	Sedang
1347 - 1663	Tinggi
1664 - 1980	SangatTinggi

Sumber: Data olahan

3.6.4. Menentukan uji normalitas

Untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data residual dari hasil jawaban sampel. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data dengan ketentuan:

- 1) Jika sig > 0,05 maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

3.6.5. Menentukan uji multikorelasi

Menurut Ghozali (2011: 105) bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel adalah:

- 1) Tidak terdapat masalah multikolinearitas, jika nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai VIF < 10.
- 2) Terdapat masalah multikolinearitas, jika nilai *tolerance* < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10.

3.6.6. Regresi linier berganda

Model penelitian ini dengan menggunakan analisis data yaitu uji regresi linier berganda jika ada satu variabel independen, maka persamaan tersebut diformulasikan kedalam sebuah persamaan yang melibatkan pengaruh antara variabel-variabel yaitu persamaan sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefesien regresi
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Loyalitas
- e = Epsilon

3.6.7. Uji kelayakan (uji f)

Menurut Ghozali (2011: 137) uji simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel uji simultan ini digunakan untuk menguji pengaruh kedua secara bersama-sama (simultan). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika f hitung > f tabel dan nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan.
- 2) Jika f hitung < f tabel dan nilai signifikan > 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

3.6.8. Uji t (uji hipotesis)

Menurut Ghozali (2011: 131) uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 maka terdapat pengaruh signifikan secara parsial.
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel dan nilai signifikan > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial.

3.6.9. Uji koefisien determinasi

Menurut Ghozali (2011: 87), koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan modal dalam menerangkan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk data silang relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengalaman. Nilai *Adjusted R square* x 100 untuk koefisien determinasi lebih dari dua variabel.

Data responden di atas menggambarkan tingkat kompetensi tamatan SLTA sebesar 73% dengan usia di atas 35 tahun sebesar 39% dan masa kerja di atas 15 tahun sebesar 58%. Untuk menghadapi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi maka para karyawan perlu disesuaikan tingkat kompetensinya dalam mendukung perkembangan (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Karakteristik responden/karyawan

4.2. Rekapitulasi tanggapan responden tentang kepemimpinan

Tabel 5. Rekapitulasi tanggapan responden tentang kepemimpinan

Item	Indikator	Kategori					Jumlah Responden	Jumlah Bobot
		5	4	3	2	1		
1	Pengaruh kerja yang maksimal	11	21	1	-	-	33	142
	Persentase (%)	33,3	63,6	3,0	-	-	100	
2	Pembagian tugas	9	16	6	2	-	33	131
	Persentase (%)	27,3	48,5	18,2	3,0	-	100	
3	Penempatan kerja yang sesuai	15	16	-	2	-	33	143
	Persentase (%)	45,5	48,5	-	6,1	-	33	
4	Merumuskan masalah	11	19	1	2	-	100	138
	Persentase (%)	33,3	57,6	3,0	6,1	-	100	
5	Mengumpulkan informasi	11	19	2	1	-	33	139
	Persentase (%)	33,3	57,6	6,1	3,0	-	100	
6	Memilih pemecahan masalah paling layak	11	18	3	1	-	33	138
	Persentase (%)	33,3	54,5	9,1	3,0	-	100	
7	Saran	14	17	2	-	-	33	144
	Persentase (%)	42,4	51,5	6,1	-	-	100	
8	Bimbingan	16	16	-	1	-	33	146
	Persentase (%)	48,5	48,5	-	3,0	-	100	
9	Perhatian atas penyampaian ide	7	23	1	2	-	33	134
	Persentase (%)	21,2	69,7	3,0	6,1	-	100	
10	Pujian	9	13	1	2	8	33	112
	Persentase (%)	27,3	39,4	3,0	6,1	24,2	100	
11	Keadilan	8	25	-	-	-	33	140
	Persentase (%)	24,2	75,8	-	-	-	100	
12	Insentif atas prestasi	7	23	2	1	-	33	135
	Persentase (%)	21,2	69,7	6,1	3,0	-	100	
		Jumlah					1642	

Sumber: Data olahan

Tabel 4. Karakteristik responden

No	Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin		
	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	26	79
	Perempuan	7	21
Jumlah		33	100
Karakteristik berdasarkan Umur			
Umur		Jumlah	Persentase (%)
2	20 – 25	6	18
	26 – 30	5	15
	31 – 35	13	39
	36 – 40	8	24
	≥ 41	1	3
Jumlah		33	100
Karakteristik berdasarkan Pendidikan			
Pendidikan		Jumlah	Persentase (%)
3	SLTP	8	24
	SLTA	24	73
	Sarjana	1	3
	Jumlah	33	100
Karakteristik berdasarkan Masa Kerja			
Lama Kerja		Jumlah	Persentase (%)
4	6 – 10	2	6
	11 – 15	19	58
	16 – 20	12	36
	Jumlah	33	100

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 5 dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1642. dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

- Skor minimal : $1 \times 12 \times 33 = 369$
- Skor maksimal : $5 \times 12 \times 33 = 1.980$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{skor}} = \frac{1980 - 396}{5} = 316,8 \text{ atau } 317$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Kepemim-pinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan dapat dittentukan berdasarkan interval di bawah ini:

- 368 - 712 = Sangat Rendah
- 713 - 1029 = Rendah
- 1030 - 1346 = Sedang
- **1347 - 1663 = Tinggi**
- 1664 - 1980 = Sangat Tinggi

4.3. Rekapitulasi tanggapan responden tentang loyalitas

Tabel 6. Rekapitulasi tanggapan responden tentang loyalitas

Item	Indikator	Kategori					Jumlah Responden	Jumlah Bobot
		5	4	3	2	1		
1	Menaati seluruh peraturan	14	18	1	-	-	33	145
	Persentase (%)	42,4	54,4	3,0	-	-	100	
2	Bersedia menerima sanksi	12	21	-	-	-	33	144
	Persentase (%)	36,4	63,6	-	-	-	100	
3	Hasil pekerjaan	15	16	1	1	-	33	144
	Persentase (%)	45,5	48,5	3,0	3,0	-	100	
4	Berani mengambil resiko	12	19	2	-	-	33	142
	Persentase (%)	36,4	57,6	6,1	-	-	100	
5	Kesanggupan pekerjaan	13	18	2	-	-	33	143
	Persentase (%)	39,4	54,5	6,1	-	-	100	
6	Keinginan bekerja hingga pensiun	12	18	1	2	-	33	139
	Persentase (%)	36,4	54,5	3,0	6,1	-	100	
7	Menolak kesempatan bekerja perusahaan lain	10	14	1	3	5	33	120
	Persentase (%)	30,3	42,4	3,0	9,1	15,2	100	
8	Bekerja secara ikhlas	18	15	-	-	-	33	150
	Persentase (%)	54,5	45,5	-	-	-	100	
9	Mengutamakan kepentingan pekerjaan	8	14	1	2	8	33	111
	Persentase (%)	24,2	42,4	3,0	6,1	24,2	100	
10	Mengutamakan kejujuran dengan karyawan lain	19	14	-	-	-	33	151
	Persentase (%)	57,6	42,4	-	-	-	100	
11	Bekerja sesuai dengan wewenang	18	15	-	-	-	33	150
	Persentase (%)	54,5	45,5	-	-	-	100	
12	Melaporkan hasil pekerjaan sesuai dengan kenyataan	14	19	-	-	-	33	146
	Persentase (%)	42,4	57,6	-	-	-	100	
Jumlah							1238	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 6 dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1238. dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

- Skor minimal : $1 \times 12 \times 33 = 369$
- Skor maksimal : $5 \times 12 \times 33 = 1.980$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{skor}} = \frac{1980 - 396}{5} = 316,8 \text{ atau } 317$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Kepemim-pinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan dapat dittentukan berdasarkan interval di bawah ini:

- 368 - 712 = Sangat Rendah
- 713 - 1029 = Rendah
- **1030 - 1346 = Sedang**
- 1347 - 1663 = Tinggi
- 1664 - 1980 = Sangat Tinggi

4.4. Rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja karyawan

Tabel 7. Rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja karyawan

Item	Indikator	Kategori					Jumlah Responden	Jumlah Bobot
		5	4	3	2	1		
1	Pencapaian kerja sesuai dengan tugas	12	21	-	-	-	33	144
	Persentase (%)	36,4	63,6	-	-	-	100	
2	Pencapaian kerja yang melebihi target	7	24	-	2	-	33	135
	Persentase (%)	21,2	72,7	-	6,1	-	100	
3	Hasil proses pekerjaan	9	21	2	1	-	33	137
	Persentase (%)	27,3	63,6	6,1	3,0	-	100	
4	Optimalisasi secara berkala	7	22	3	1	-	33	134
	Persentase (%)	21,2	66,7	9,1	3,0	-	100	
5	Waktu penyelesaian pekerjaan	7	23	1	2	-	33	134
	Persentase (%)	21,2	69,7	3,0	6,1	-	100	
6	Kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan secepatnya	10	20	1	1	1	33	136
	Persentase (%)	30,3	60,6	3,0	3,0	3,0	100	
7	Efisiensi biaya produksi	9	20	4	-	-	33	137
	Persentase (%)	27,3	60,6	12,1	-	-	100	
8	Penggunaan teknomogi	6	22	4	1	-	33	132
	Persentase (%)	18,2	66,7	12,1	3,0	-	100	
9	Intensitas pengawasan dari pimpinan	8	20	3	2	-	33	133
	Persentase (%)	24,2	60,6	9,1	6,1	-	100	
10	Efektivitas pengawasan dari pimpinan	5	24	2	2	-	33	131
	Persentase (%)	15,2	72,7	6,1	6,1	-	100	
11	Kerjasama antar karyawan	10	12	1	1	9	33	112
	Persentase (%)	30,3	36,4	3,0	3,0	27,3	100	
12	Kerukunan antar karyawan dan pimpinan	9	20	2	2	-	33	135
	Persentase (%)	27,3	60,6	6,1	6,1	-	100	
Jumlah							1600	

Sumber: Data olahan

Berdasarkan dari hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel 6 dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1600. dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut:

- Skor minimal : $1 \times 12 \times 33 = 369$
- Skor maksimal : $5 \times 12 \times 33 = 1.980$

$$\frac{\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{skor}} = \frac{1980 - 369}{5} = 316,8 \text{ atau } 317$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi Kepemimpinan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan dapat ditentukan berdasarkan interval di bawah ini:

- 368 - 712 = Sangat Rendah
- 713 - 1029 = Rendah
- 1030 - 1346 = Sedang
- **1347 - 1663 = Tinggi**
- 1664 - 1980 = Sangat Tinggi

5. Pembahasan Penelitian

Dari rekapitulasi diatas maka dapat dikatakan bahwa Loyalitas kerja masih kurang efektif dalam mendukung kinerja karyawan . hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang masih ada menyatakan bahwa kinerja tidak memahami standar kerja yang harus dicapai dan belum berperannya sanksi serta

kesadaran akan tanggung jawab akan pekerjaan masih kurang baik. Untuk itu semua diperlukan adanya hubungan erat antar karyawan, saling keterbukaan dalam hubungan kerja, saling pengertian antara pemimpin dengan karyawan, memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh melainkan sebagai rekan kerja, pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan.

Jawaban responden tentang kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat dikategorikan sangat baik walaupun demikian masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki antara lain: masih lambatnya penanganan masalah, diskriminasi, kurang tanggap terhadap keluhan masyarakat.

Analisis statistik menggunakan Uji validitas untuk Kepemimpinan (X1) menunjukkan berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 2.0 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel , yaitu r hitung $>$ 0,719 . dan untuk Loyalitas Kerja (X2) menunjukkan berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 2.0 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel , yaitu r hitung $>$ 0,344, dan data tersebut bias digunakan untuk analisis selanjutnya. sedangkan uji validitas untuk

kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel, yaitu r hitung $>$ 0,719, dan data tersebut memenuhi syarat untuk analisis selanjutnya

6. Kesimpulan

- 1) Jawaban responden menyatakan bahwa peran kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sudah sangat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Loyalitas kerja responden perlu diperbaiki karena absensi karyawan, saling keterbukaan dalam hubungan kerja masih kurang terealisasi sehingga standar kerja belum tercapai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Hasil analisis yang dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, menunjukkan

Referensi

- Adryanto. (2012). *Komunikasi Kerja*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Agus Tunggal Putra, Wayan Bagia, Ninyoman Yulianthini. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 2, Mei 2016.
- As'ad (2001). *Psikologi Industri*, edisi ke-4. Cetakan ke-6. Yogyakarta: Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu, Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Wirausahawan, Vol.10, No.2, Surabaya.
- Buchari Alma. (2003). *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Dharma, Surya. (2005). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Fuad, M. (2003). *Pengantar Bisnis*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Gramedia.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multi Variatif dengan Programnya IBM SPSS 21*, Jakarta: Pustaka Utama.
- Handoko, T.Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF-UGM.
- Hasibuan, Melayu SP. (2001). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2006). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Edisi Ke 2*. Yogyakarta: BPF.
- Istiningsih. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan..* STMIK AMKOM. Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Manajerial Vol: No. 1. Maret 2006
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kusumo. (2006). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Galiuh Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 7. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 8. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Meri Oposma, Riski Natassia dan Yosi Eka Putri. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)*, Kota Padang. Jurnal Manajemen UMP.
- Miftatoha. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Poerwopoespito. (2008). *Manajemen Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Galiuh
- Rasimin. (2005). *Manusia dalam Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Artikel Ilmiah.
- Rivai, V. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- _____, dan Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press
- _____, dan Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistyani. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sasmitaningrum, Ratna. (2008). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dengan Loyalitas Kerja Karyawan*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saydam, Ghozali. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Bina Rupa Press.

bahwa kepemimpinan dan loyalitas kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Indragiri Wilayah Pelayanan Kota Tembilahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Saran

- 1) Pemimpin perlu meningkatkan loyalitas kerja para karyawannya dengan lebih meningkatkan lagi hubungan kerja sama dengan atasan dan sesama bawahan sehingga kinerja tinggi.
- 2) Karyawan diharapkan dapat meningkatkan loyalitasnya dengan menyadari tugas dan tanggung jawab yang menjadi beban kerjanya dan dapat diselesaikan dengan maksimal sesuai dengan target organisasi.

- Simanjuntak, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, (2009). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sudijono, Anas. (2011). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*, edisi enam. Bandung: Alfabeta.
- Utomo, (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi II. Jakarta: Rajawali Press.
- Vera Parlinda, M. wahyuddin. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol. 1, No. 2, Desember 2010.
- Wahab, A. (2008). *Organizational Behavior*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winardi, (2000). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rikena Cipta