
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KOTA PADANG**

Oleh:

Rahmatullah Pratama

Universitas Putra Indonesia-YPTK Padang

Email : dikerama@upiypk.ac.id

Dike Rama Putra

Universitas Putra Indonesia-YPTK Padang

Email ; rahmatullah95@upiypk.ac.id

Widia Firta

Universitas Putra Indonesia-YPTK Padang

Email : widiafirta@upiypk.ac.id

Article Info*Article History :**Received 15 May - 2022**Accepted 29 May - 2022**Available Online**30 May - 2022***Abstract**

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work motivation and communication on the performance of employees of PT. Padang City Water Supply Company. The population in this study were all employees of PT. Padang City Water Supply Company which amounted 287 employess. The sampling technique in this study used Proportional Random Sampling with a total sample of 75 employees at PT. Padang City Water Supply Company. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 23.0. The results showed that Leadership, Work Motivation and Communication had a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Padang City Water Supply Company.

Keyword :

**Leadership, Work
Motivation,
Communication and
employee performance**

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat sekarang ini, banyak perusahaan yang bersaing untuk mencapai tujuan, dimana perusahaan berlomba-lomba dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi

perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, pada tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, **Mangkunegara (2011:02)**.

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat

mendayagunakan sumber daya terutama karyawan yang ada dengan optimal dan profesional. Untuk itu sumber daya manusia yang ada perlu dikelola dengan baik dan benar, Karena keberhasilan manajemen dalam organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawannya. Namun, dalam suatu instansi banyaknya masalah yang terjadi mengenai kinerja karyawan sudah menjadi hal

umum. Salah satunya PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang, masalah yang terjadi pada instansi berikut berupa kurangnya produktivitas kinerja karyawan yang dapat terlihat pada data produktivitas karyawan PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang tahun 2010-2015 yang terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 1. Data Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang Tahun 2010 – 2015

No.	Uraian	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	Produksi Air	34.143.941	34.414.263	33.826.450	32.502.614	35.201.515	37.031.056
2	Pem. Air di Instalasi	1.031.047	1.033.829	1.073.775	1.009.773	1.172.939	1.738.344
3	Distribusi Air	32.982.883	33.390.434	32.752.676	31.513.347	34.028.576	39.292.713
4	Penjualan Air	17.989.121	19.403.645	20.695.742	21.222.059	22.647.675	23.297.473

Sumber : PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat terlihat bahwa produktivitas kinerja karyawan selalu berfluktuasi setiap tahunnya pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. Dapat dilihat pada tahun 2010 sampai tahun 2015, dari lima tahun tersebut terlihat produksi air dari tahun 2010 sampai 2015 adalah 34.143.941 liter, 34.414.263 liter, 33.826.450 liter, 32.502.614 liter, 35.201.515 liter, dan 37.031.056 liter. Namun, tahun 2013 menunjukkan produksi air paling rendah pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang yaitu 32.502.614 liter. Dari perolehan data di atas maka dapat di lihat bahwa tingkat pencapaian produktivitas kinerja karyawan PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota

Padang masih rendah dan tidak mendekati target pencapaian kinerja tertinggi. Hal ini disebabkan karena pimpinan yang tidak mampu mengarahkan, menggerakkan, membuat taktik dan strategi pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Pimpinan juga tidak bisa memberikan motivasi kepada karyawan sehingga banyak karyawan yang sebenarnya berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam berkerja. Dan tidak adanya komunikasi atau hubungan timbal balik yang diterapkan para *stakeholder* organisasi sehingga karyawan merasa kaku dalam bekerja dan mengalami tekanan-tekanan yang kuat.

2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut **Sugiyono (2016:8)**, metode kuantitatif adalah metode yang berlandasan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut **Umar (2013:77)**, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan menurut **Umar (2013:26)**, sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili populasi yang secara mutlak tidak diketahui berapa persentase sampel tersebut akan tetapi minimal 30 responden. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* karena sampel yang diteliti adalah sebagian dari populasi yang ada sebanyak 75 karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,129	2,493		3,260	,002
X1	,241	,093	,279	2,596	,011
X2	,330	,098	,368	3,354	,001
X3	,247	,087	,278	2,848	,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 2 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 8,129 + 0,241X_1 + 0,330X_2 + 0,247X_3 + e$$

Tabel 3
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,129	2,493		3,260	,002
	X1	,241	,093	,279	2,596	,011
	X2	,330	,098	,368	3,354	,001
	X3	,247	,087	,278	2,848	,006

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa seluruh variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y karena masing-masing variabel $<0,50$, maka dapat

disimpulkan bahwa secara simultan seluruh variabel bebas (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1082,209	3	360,736	55,326	,000 ^b
	Residual	462,937	71	6,520		
	Total	1545,147	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Hasil pengolahan data primer menggunakan SPSS 23.0

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 23.0, dapat dilihat pada tabel 4 di atas

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} 2,596 < \text{nilai } t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan $0,011 < \alpha = 0,050$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari, 2014 yang menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik kemampuan pimpinan dalam memimpin, mengarahkan, menggerakkan, membuat taktik dan strategi pengambilan keputusan yang cepat dan tepat maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang

menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 55,326 > F_{tabel} 2,73$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,050$.

dengan nilai $t_{hitung} 3,354 < \text{nilai } t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan $0,001 < \alpha = 0,050$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Utami, 2015 menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Biro Perjalanan Wisata "Panen Tour". Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin buruk motivasi karyawan yang diberikan maka semakin menurun kinerja karyawan.

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang dengan nilai $t_{hitung} 2,848 < \text{nilai } t_{tabel} 1,993$ dengan signifikan $0,006 < \alpha = 0,050$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hartono, Winastyo Febrianto dan Jopi Jorie Rotinsulu. 2015 menunjukkan bahwa

secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Dengan demikian semakin baik komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya, buruknya komunikasi akan membuat karyawan merasa tertekan dan kaku dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja karyawan akan menurun.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. Ho ditolak dan Ha diterima.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. Ho ditolak dan Ha diterima.
- d. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. Ho ditolak dan Ha diterima.

5. REFERENSI

- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hartono, Winastyo Febrianto dan Jopi Jorie Rotinsulu. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2014, *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Yanti Komala. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Utami, Susiati Purwaning. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Perjalanan Wisata "Panen Tour."*
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, Tamzil. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan*. Balikpapan: Universitas Balikpapan.