



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN KONAWE**

Bindarto

Universitas Lakidende Unaaha

(Naskah diterima: 1 Maret 2020, disetujui: 25 April 2020)

Abstract

Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance of the Office of Population and Civil Registry of Konawe Regency, this study aims to analyze how much influence the Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment on employee performance at the Office of Population and Civil Registry Office of Konawe Regency. The population in this study amounted to 35 employees of the Office of Population and Civil Registry of Konawe Regency, with sampling techniques using saturated sample techniques. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that simultaneously the variables of Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment have a significant and positive effect on employee performance.

Keywords: leadership style, organizational culture, commitment, performance

Abstrak

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai.

Katakunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen, kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan to-
koh sentral dalam organisasi maupun
perusahaan. Agar aktivitas manaje-

men berjalan dengan baik, organisasi harus
memiliki sumber daya yang berpengetahuan
dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk
mengelola perusahaan seoptimal mungkin se-

hingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung Tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kantor dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Konawe merupakan lembaga pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan masyarakat tentunya. Lembaga tersebut merupakan perangkat wilayah yang membantu bupati dalam rangka pelaksanaan asas dekonsentrasi untuk melaksanakan kebijaksanaan catatan sipil di daerah. Penelitian ini memfokuskan pada pegawai kantor dinas kependudukan dan catatan sipil yang berlokasi di kabupaten konawe karena satu-satunya pelaksanaan utama yang menangani urusan kependudukan dan catatan sipil di wilayah kabupaten konawe propinsi sulawesi tenggara. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh kantor dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil kabupaten konawe. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas pelayanan secara keseluruhan akan meningkat sehingga dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan Pegawai dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja pegawai kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan survei awal, peneliti menemukan adanya masalah dan ketentuan-ketentuan organisasi yang membebani pegawai sehingga Terdapat faktor negatif yang menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, seringkali pegawai keluar saat waktu bekerja dengan alasan yang tidak jelas dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam

pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

II. KAJIAN TEORI

Konsep Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Fattah (1999:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: "ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Sementara menurut Sedar-mayanti (2001:50) bahwa: "Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja".

Samsudin (2005:159) menyebutkan bahwa: "Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Setiap individu atau organisasi tentu memiliki tujuan yang akan dicapai dengan menetapkan target atau sasaran. Keberhasilan individu atau organisasi dalam mencapai target atau sasaran tersebut merupakan kinerja. Seperti yang diungkapkan oleh Prawirosentono (1999:2) yang mengartikan kinerja sebagai, "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mendapatkan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya ke-

pemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Robert, 1992). James *et. al.* (1996) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007).

Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Budaya organisasi

Secara umum pengertian Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi panutan organisasi sebagai pembeda antara satu organisasi yang lain. Atau budaya orga-

nisasi juga diartikan sebagai nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami dengan secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Stoner et al (1996) menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner et al, 1996).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Menurut Cut Zurnali (2010), bahwa komitmen organisasi merupa-

kan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Menurut Fred Luthan (2005), komitmen organisasi didefinisikan sebagai :

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dari beberapa diatas dapat dijelaskan dengan kata lain, bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Griffin (2006) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Porter (Mowday, dkk, 1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan yang relatif dari individu dalam mengidentifikasi-

kan keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.

Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

III. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe. Yang beralamat di JL. Inolobungadue Kompleks Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe.

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diteliti (Sekaran, 2006:121). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil sebanyak 28 orang dan Tenaga Honorer sebanyak 7 orang yang ada di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil.

Dikarenakan jumlah pegawai Kecamatan yang ada relatif kecil, maka tehnik pengambilan sampel dilakukan secara sensus (sampling jenuh), yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi diguna-

kan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:85). Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 35 orang.

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data kualitatif : data diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe.
2. Data kuantitatif : data diperoleh dari dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe, yaitu berupa data-data Pegawai.

Sumber Data

1. Data primer menurut Sugiyono (2009) adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini adalah identitas responden, tanggapan responden terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi dan arsip-arsip yang berfungsi sebagai data penunjang dan pelengkap informasi yang dibutuhkan dengan penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Interview yaitu penulis melakukan tanya jawab kepada para responden secara langsung untuk memperoleh data berkaitan dengan kinerja pegawai yang akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan kuesioner.
2. Dokumentasi yaitu penulis mencatat dari arsip-arsip atau dokumen Kantor Dinas Kependudukan Catatan Sipil Kabupaten Konawe.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan kepada responden yang disusun sesuai dengan data yang dibutuhkan berdasarkan wawancara dan observasi pendahuluan.

Metode Analisis Data

3.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono (2005:21) menerangkan analisis statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan penjelasan tentang Penga-

ruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

3.5.2 Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe. Adapun rumus yang digunakan yaitu :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana: β = Koefisien regresi

Y = Variabel terikat

$X_{1/3}$ = Variabel bebas

e = Standar error (Ghozali, 2006)

Untuk mengaplikasikan rumus, maka dapat di konversi menjadi :

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan: β = Koefisien regresi

Y = Kinerja Pegawai

$X_{1/3}$ = Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, komitmen Organisasi

e = Standar error

3.1.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari

peramalan maka akan dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

3.1.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada para responden berdistribusi normal atau tidak. Menurut Suliyanto (2005) menyatakan bahwa untuk menguji normalitas dengan menggunakan analisis statistik yaitu dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov dengan dasar pengambilan keputusannya jika nilai signifikannya dari hasil uji kolmogorov smirnov $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

3.1.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas yang dimaksud adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui hubungan linear atau tidaknya antara variabel bebas dan variabel terikat. Asumsi linearitas adalah asumsi yang akan memastikan apakah data yang ada sesuai dengan garis linear atau tidak. Asumsi ini dapat diketahui dengan mencari nilai *deviation from linearity* dari uji F linear (Semiawan Conny R, 2010). Untuk mengetahui hubungan antar variabel linear atau tidak, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikasinya, jika nilai *Sig. Deviation from linearity* diatas 0,05 maka hubu-

ngan antar variabel dikatakan linear (Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011).

3.1.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) Uji heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Hetero-kedastisitas di uji dengan menggunakan *rank spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.1.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen dalam suatu model, Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat (Ghozali, 2013:105). Multikolinearitas di uji dengan menghitung nilai VIF (*Varlance Inflating Factor*), bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas.

3.1.3 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah:

3.1.3.1 Uji-F

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan apakah dari kedua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:238). Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$H_0: \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a: \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika probabilitas (nilai signifikansi 5% ($\lambda = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.1.3.2 Uji-t

Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji-t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali,2005).

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima H_a ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika probabilitas (nilai signifikan) > tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing

sing variabel independen terhadap variabel dependen.

3.1.3.3 Uji Determinasi Koefisien (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir pada semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

IV. HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum PDAM Kabupaten Konawe

4.1.1 Profil Singkat

PDAM Kabupaten Konawe merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Kabupaten Konawe yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah no.3 tahun 1976 tentang Pendirian Perusahaan Air Minum (PAM) daerah Kabupaten Konawe. Dengan adanya pemekaran wilayah ditahun 1995 menjadi dua wilayah yaitu kabupaten konawe dan kota kendari. Aset PDAM yang berada diwilayah administratif Kabupaten Konawe diserahkan kepada pemerintah Kabupaten Konawe.

PDAM Kabupaten Konawe merupakan badan usaha milik negara milik pemerintah

Kabupaten Konawe yang dibentuk untuk menyediakan sarana dan prasarana kebutuhan air bersih kepada masyarakat Kabupaten Konawe. Adapun unit kerja yang dimiliki PDAM Kabupaten Konawe tahun 2016, adalah:

Tabel. 4.1 Unit Kerja PDAM Kab. Konawe

no	Unit Kerja	Cakupan Wilayah
1	Unaaha (Kantor Pusat)	Kec. Unaaha, Kec. Uepai, Kec. Wawotobi, Kec. Anggaberu
2	IKK Lambuya	Kec. Unaaha, Kec. Uepai
3	IKK Meluhu	Kec. Meluhu
4	IKK Anggaberu	Kec. Anggaberu
5	IKK Langara	Kec. Langara
6	IKK Sampara	Kec. Sampara
7	IKK Abuki	Kec. Abuki

Pelayanan air bersih di Kabupaten Konawe dimulai tahun 1980 dengan memanfaatkan mata air gunung ahuawali yang berkapasitas 5 liter/detik dengan daerah pelayanan terbatas 3 (tiga) wilayah/daerah, yaitu: Kecamatan Uepai, Kecamatan Anggaberu dan Kec. Wawotobi. Tahun 1996, PDAM Kabupaten Konawe menggunakan air baku Sungai Konawe dengan kapasitas 200 liter/detik yang dialirkan dengan system pemompaan melalui pipa DCIP diameter 600 mm (24) sepanjang 11 kilometer ke instalasi penjernihan air di unaaha yang wilayah pelayanannya meliputi 4 Kelurahan di Kecamatan Arombu dan 6 Kelurahan Kabupaten Konawe. Sistem tersebut hanya dapat dioperasikan dengan kapasitas 120 liter/detik apabila air di muara sungai Konawe surut, maka pompa tidak dapat dioperasikan/ difungsikan karena posisi pompa ter-

gantung. Sistem ini hanya mampu melayani konsumen/pelanggan 2.048 rumah atau 22% dari penduduk Kabupaten Konawe.

Tahun 1991-1997 (pengembangan Tahap I) Program tahap I dilaksanakan antara tahun 1991 – 1997 yang dibiayai melalui: pinjaman dalam negeri pemerintah pusat ke PDAM kabupaten konawe dan pinjaman pemerintahan Perancis kepada pemerintah pusat. Program tersebut ditujukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan air bersih di Kabupaten Konawe. Adapun lingkup kegiatan program tersebut adalah:

- a. Pembangunan penyadapan air baku berkapasitas 400 liter/detik.
- b. Rehabilitas PIPA kapasitas 200 liter/detik.
- c. Pembangunan PIPA 200 liter/detik.
- d. Pengembangan jaringan distribusi.
- e. Pembangunan stasiun pompa booster transmisi air baku berkapasitas 400 liter / detik.
- f. Pengadaan dan pemasangan sambungan rumah. Sedangkan target dan manfaat proyek ini adalah:
 1. Peningkatan kapasitas produksi air bersih dari 120 liter/detik menjadi 400 liter/detik.
 2. Perluasan jangkauan air bersih dari 22% menjadi 68% dari jumlah penduduk

Kabupaten Konawe. Kondisi program pengembangan tahap I belum sepenuhnya dapat tercapai, mengingat kapasitas produksi baru mencapai 200 liter/detik. Hal ini disebabkan oleh hal-hal berikut:

- a) Jalur pipa transmisinya hanya dapat dioperasikan pada kapasitas 200 liter / detik karena keterbatasan daya tahan thrustblock dan jembatan pipa yang ada.
- b) Belum beroperasinya stasiun pompa booster transmisi air baku.
- c) Jaringan pipa distribusi belum mencukupi.
- d) Tingkat kehilangan air masih tinggi, yaitu 41%.
- e) Jumlah sambungan rumah belum optimal.
- f) Daya listrik PLN yang terpasang 550 KVA tidak memadai dan harus ditingkatkan menjadi 850 KVA.

Berdasarkan analisis hidrolis yang dilakukan oleh PT. Kwarsa Heksagon terhadap jaringan pipa distribusi di daerah poasia diketahui bahwa apabila pipa jaringan sungai konawe dioperasikan 400 liter/detik, maka masih terdapat sisa kapasitas air bersih 22,75 liter/detik sehingga pembangunan pipa di gunung ahuali 20 liter/detik yang memanfaatkan mata air gunung ahuali tidak diperlukan.

Dan berdasarkan penilaian teknis yang dilakukan oleh Ir. Risyana Sukarna Dipl.SE. (staf RSI Jakarta) diperoleh bahwa Bank Dunia dapat menyetujui usulan revisi lingkup pekerjaan dalam PMI dari system dengan pipa 200 liter/detik menjadi sistem tapping dari sistem eksisting, dengan catatan:

- a. Revisi yang dilakukan harus selaras dengan rencana penyediaan air bersih secara keseluruhan hingga tahun 2001 termasuk sistem yang dibangun melalui pinjaman Protokol Prancis.
- b. Memperlihatkan besaran investasi total yang diperlukan melalui suatu kajian financial projection (FINPRO)

Pembahasan Hasil Penelitian

3.1.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan Kantor PDAM Kabupaten Konawe walaupun berpengaruh signifikan akan tetapi jika tidak di pertahankan dan di tingkatkan diantara keduanya. Maka hal ini dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Pada indikator pertanyaan tentang apakah pimpinan memiliki sifat yang baik dimungkinkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan tabel

4.14 menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden atau (37,78%) menjawab sangat setuju. Pada indikator pernyataan mengenai Pimpinan saya memiliki sikap dan perilaku yang baik menunjukkan sebanyak 18 orang atau (40,00%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sifat, sikap dan perilaku yang baik dari pimpinan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan PDAM Kabupaten Konawe.

Pada indikator pertanyaan pimpinan didalam melaksanakan tugas/pekerjaan memiliki kebiasaan yang patut di jadikan contoh” sangat setuju 21 orang atau (46,67) menjawab setuju menjawab setuju. Pada indikator pernyataan pimpinan saya mempunyai kebiasaan yang patut diteladani sebanyak 21 orang atau (46,67%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa harus adanya pimpinan yang patut dicontoh dan diteladani dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan PDAM Kabupaten Konawe.

Pada indikator pertanyaan tentang apakah pimpinan mempunyai temperamen yang positif ada pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden atau (51,43%) menyatakan setuju. Pada indikator pernyataan

mengenai mendapat tanggapan dan interaksi positif dari atasan menunjukkan 18 responden atau (51,43%) .Hal ini menjelaskan bahwa harus adanya taggapan dan interaksi positif atas hasil pekerjaannya yang telah dikerjakan oleh karyawan PDAM Kabupaten Konawe.

Pada indikator pertanyaan apakah atasan memiliki watak yang baik di mungkinkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden atau (42,86%) menjawab setuju. pada indikator pernyataan tentang atasan saya memiliki budi pekerti dan tabiat yang baik menunjukkan sebanyak 17 responden atau (48,57%) menyatakan setuju. Hal ini menjelaskan bahwa sangat diperlukan atasan yang mempunyai watak, budi pekerti dan tabiat yang baik dalam melaksanakan tugas yang akan dikerjakan oleh karyawan PDAM Kabupaten Konawe.

Penelitian ini mendukung apa yang di ungkap oleh Hermawan (2012) yaitu kepemimpinan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh sudiro (2011) yang menyimpulkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

3.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Konawe. Pada indikator pertanyaan apakah benar-benar pegawai tekun dalam bekerja berdasarkan tabel 4.15 tanggapan responden sebanyak 17 orang atau (37,78%) menjawab setuju. Pada indikator pernyataan tentang saya bersungguh-sungguh menuntaskan pekerjaan menunjukkan 22 orang atau (48,89%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa dalam bekerja harus memiliki ketekunan dan berungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator pertanyaan mengenai apakah pegawai memiliki ketulusan dalam bekerja tanggapan sebanyak 15 responden atau (42,86%) menyatakan setuju. Pada pernyataan tentang hasil kerja yang maksimal tujuan saya dalam bekerja menunjukkan 16 responden atau (33,33%) menyatakan setuju. Hal ini menjelaskan bahwa dalam bekerja memiliki ketulusan kuat untuk bekerja keras di dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator pertanyaan tentang apakah selalu sabar membantu pimpinan dan rekan menyelesaikan tugas yang tertunda tanggapan responden sebanyak 18 atau (51,43%)

menjawab setuju. Pada indikator pernyataan tentang karyawan saling membantu dalam melaksanakan tugas menunjukkan 18 responden atau (51,43%) menyatakan setuju. Hal ini menjelaskan bahwa dalam bekerja harus selalu saling bantu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator pertanyaan tentang apakah harus agresif menerima perintah dan melaksanakan perintah berdasarkan tanggapan responden sebanyak 18 atau (51,43%) menjawab setuju. Pada indikator pernyataan mengenai walaupun tidak mendapat dukungan dari pegawai lain menunjukkan 17 responden atau (48,57%) menyatakan setuju. Hal ini menjelaskan bahwa dalam keagresifan dalam bekerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini mendukung apa yang diungkap oleh Marwansyah (2010) budaya mempunyai dampak kuat pada kinerja organisasi,. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Prasetyo (2011) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

3.1.6 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karya-

wan PDAM Kabupaten Konawe. Pada indikator pertanyaan apakah taat pada aturan kantor berdasarkan tabel 4.16 tanggapan responden item komitmen organisasi sebanyak 23 orang atau (51,11%) menjawab setuju. Pada indikator pernyataan tentang saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan menunjukkan setuju sebanyak 20 orang atau (44,44%).

Pada indikator pertanyaan tentang apakah dalam bekerja mengikuti prosedur kerja berdasarkan tanggapan responden sebanyak 19 orang atau (42,22%) menjawab setuju. Pada indikator pernyataan mengenai melaksanakan pekerjaan sesuai standar kerja menunjukkan 18 responden atau (51,43%) menyatakan sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa dalam dalam bekerja pegawai sudah mengikuti prosedur sesuai dengan standar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator pernyataan mengenai keinginan kuat untuk bekerja keras menunjukkan 20 orang atau (44,44%) menyatakan setuju. Hal ini menjelaskan bahwa dalam bekerja tidak melalaikan tugas dan memiliki keinginan yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada indikator pertanyaan tentang apakah melaksanakan pekerjaan tepat waktu berdasarkan tanggapan responden sebanyak setu-

ju 18 orang atau (40,00%) menjawab sangat setuju. Pada indikator pernyataan mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu menunjukkan setuju setuju 20 orang atau (44,44%) menyatakan setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pegawai harus tepat waktu dalam bekerja dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini mendukung apa yang di ungkap oleh As'ad (2010) menyatakan bahwa selain variabel lain komitmen organisasi menjadi faktor penentu tingginya kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Mulyono (2012) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Konawe. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan yang diperoleh $0,042 < \text{dari } 0,05$. Yang artinya apabila bentuk Kepemimpinan baik maka kinerja karyawan pun juga akan baik pula.
2. Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PDAM Kabupaten Konawe. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,011 < dari 0,05. Yang artinya apabila budaya organisasi baik maka kinerja karyawan pun akan baik pula

3. Komitmen Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Konawe. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,018 < dari 0,05. Yang artinya apabila komitmen organisasi baik maka kinerja karyawan pun akan baik pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Budi Cahyono. 2005 “*Gaya kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*”
- Dwiyanto, Agus, 2008, *Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, PSKK, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Endang Sri Handayani. 2006. “*Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi yang tergabung pada Pusat Koperasi Simpan Pinjam Artho Kuncoro Karanganyar*”, Tesis Program Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi Surakarta.

Fuad Mas`ud. 2009. *Survai Diagnosis Organisasional, Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ishak Arep, dan Hendri Tanjung. 2010. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No 25/KEP/M.PAN/04/2002 tanggal 25 april 2002.

Luthans, Fred. et al. 2008., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Manulang, ML, 2009, *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Mathis, Robert L dan Jackson. 2010. *Manajemen SDM Salemba Empat* (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawiro), Jakarta

Miner, John B. 2009. *Organizational Behavior 3: Historical Origins, Theoretical Foundations, And the Future*. New York: M.E. Sharpe.

Riduwan. 2008. *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: CV Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2007. *Performance Appraisal : System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Edisi 1*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sardiman. 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sekaran, U. 2008. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Edisi 4*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2006. *Metode Pengukuran Penelitian*: Balai Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga*, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Effendy, Sofyan. 1996. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suliyanto, 2005. *Metode Analisis statistik*. Jakarta: Erlangga
- Soedjono. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2010, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI*. Vol. 1, No.1, januari 2005:13-30.
- Sumarto, 2006. “Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Divisi Humas Kantor Bupati Sragen”
- Sulistiyani, Ambar Teguh, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Graha Ilmu, Yogyakarta.