

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (S.M) pada Program Studi
Manajemen*

Oleh

FURI OKVIANTA
NPM. 1305160787



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

FURI OKVIANTA (1305160787), Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, Skripsi 2017.

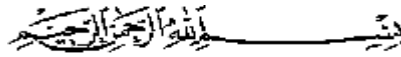
Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Pendekatan penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode asosiatif dengan populasi seluruh pegawai tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Sample dalam penelitian adalah seluruh populasi yaitu 38 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (total sampling). Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi dan diolah dengan menggunakan *SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) dalam versi 21.0*.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung $>$ t tabel yaitu $2,524 > 2,028$ dan t hitung berada di penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari t hitung $>$ t tabel yaitu $2,826 > 2,028$ dan t hitung berada di penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Serta secara simultan kepemimpinan dan motivasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari f hitung $>$ f tabel yaitu $10,340 > 3,27$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**. Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Skripsi ini diistimewakan kepada kedua orang tua penulis, yaitu Ayahanda Misnan Marpaung dan Ibunda Irmayanti Sitorus yang telah mendidik, membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, doa, memberikan motivasi, dan pengorbanan yang berupa moral dan materil yang telah diberikan kepada penulis.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta **Misnan Marpaung** dan Ibunda tercinta **Irmayanti Sitorus** yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE,MM.,M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Qahfi Romula Siregar, SE, MM Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi.
9. Ibu Lila Bismala, ST, M.si Selaku Dosen PA yang telah memberikan bantuan serta arahan yang baik bagi penulis.

10. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Terima kasih buat seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
12. Kakak serta adikku tercinta, Suci Rahmadia S.Pd dan Tri Bunga Alwardah yang selalu memberikan doa, semangat serta nasehat kepada saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas.
13. Kepada seseorang yang istimewa dalam hidup saya Thalia Isabella terima kasih telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini melalui do'a, cinta dan kasih sayang dan juga selalu membangkitkan semangat saya ketika semangat saya jatuh selama proses skripsi ini berlangsung.
14. Kepada Nanda Arie Afsi selaku abang sepupu saya, Bimo Ariandi, Arvin Ariandi, Adi Saputra, Riki Andrean, Agung Pranata, Okta, Febri Pratama, Andre, Erik Setiawan, Juli Iskandar Sinaga terima kasih atas segala motivasi, perhatian dan kasih sayangnya. Dan untuk teman-teman seperjuangan stambuk 2013 kelas L Manajemen Pagi terima kasih atas segala kerja samanya dalam penyusunan skripsi ini.

Dalam skripsi ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Agustus 2017

Penulis

Furi Okvianta

NPM 1305160787

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja	11
2. Kepemimpinan.....	13
a. Pengertian Kepemimpinan.....	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	14
c. Indikator Kepemimpinan	15
3. Motivasi	16
a. Pengertian Motivasi.....	16
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	17
c. Teori-Teori Motivasi	20
d. Indikator Motivasi	21
B. Kerangka Konseptual.....	22
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	22

	2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
	3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan	24
	C. Hipotesis	25
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	27
	A. Pendekatan Penelitian	27
	B. Definisi Operasional Variabel	27
	1. Variabel Terikat Kinerja	27
	2. Variabel Bebas Kepemimpinan	28
	3. Variabel Bebas Motivasi Kerja	29
	C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
	D. Populasi dan Sampel	30
	E. Teknik Pengumpulan Data	31
	F. Teknik Analisis Data.....	37
	1. Uji Asumsi Klasik	37
	2. Regresi Linear Berganda	38
	3. Pengujian Hipotesis	39
	4. Koefisien Determinasi	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
	A. Hasil Penelitian	44
	1. Deskripsi Data	44
	a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
	b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	45
	c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	46
	2. Analisis variabel Penelitian.....	46
	a. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja	47
	b. Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan	49
	c. Analisis Deskripsi Variabel Motivasi	52
	3. Uji Asumsi Klasik	55
	a. Uji Normalitas Data	55

	b. Uji Multikolinieritas.....	56
	c. Uji Heterokedastisitas	57
	4. Regresi Linear Berganda.....	58
	5. Pengujian Hipotesis	59
	a. Uji t	59
	b. Uji F	61
	c. Koefisien Determinasi.....	62
	B. Pembahasan.....	63
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	65
	A. Kesimpulan	65
	B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

TABEL III.1	Indikator Kinerja.....	28
TABEL III.2	Indikator Kepemimpinan.....	28
TABEL III.3	Indikator Motivasi Kerja	29
TABEL III.4	Waktu Penelitian.....	30
TABEL III.5	Skala Pengukuran	33
TABEL III.6	Hasil Pengujian Validitas	34
TABEL III.7	Hasil Pengujian Validitas X-1	34
TABEL III.8	Hasil Pengujian Validitas X-2	35
TABEL III.9	Uji Realibilitas Kinerja	36
TABEL III.10	Uji Realibilitas Kepemimpinan	36
TABEL III.11	Uji Realibilitas Motivasi	36
TABEL IV.1	Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuisisioner	44
TABEL IV.2	Jenis Kelamin Responden	45
TABEL IV.3	Usia Responden.....	45
TABEL IV.4	Pendidikan Terakhir Responden.....	46
TABEL IV.5	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	47
TABEL IV.6	Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan.....	49
TABEL IV.7	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi.....	52
TABEL IV.8	Multikolinieritas	56
TABEL IV.9	Regresi Linear Berganda.....	58
TABEL IV.10	Regresi Linear Berganda.....	59

TABEL IV.11	Hasil Regresi Secara Simultan	61
TABEL IV.12	Koefesien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR II.1	Kerangka Berpikir	23
GAMBAR II.2	Kerangka Berpikir	24
GAMBAR II.3	Kerangka Berpikir	25
GAMBAR III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	41
GAMBAR III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	42
GAMBAR IV.1	Normalitas	55
GAMBAR IV.2	Heterokedastisitas	57
GAMBAR IV.3	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	60
GAMBAR IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	60
GAMBAR IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya melalui peningkatan kualitas manajemen. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting.

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Menurut Bangun (2012:231)

mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Menurut Fahmi (2016:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Wukir (2013:115) motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekuna seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat

sesorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja.

Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas pegawai tersebut.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak penurunan kinerja total perusahaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan ini didirikan sejak Zaman Belanda pada tanggal 23 September 1905 dan didirikan oleh **NV Waterleiding Maatschppij Ajer Bersih** yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan air bersih sangat tinggi, hal ini ditandai dengan makin banyaknya jumlah penduduk kota ini semakin banyak perusahaan-perusahaan dan rumah penduduk yang didirikan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang

ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang menurun, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu. Contoh kerjanya adalah merekap daftar gaji setiap pegawai dan mendata daftar hadir setiap jam kerja pegawai.

Adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan pada instansi perusahaan yang masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara professional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya pegawai yang kurang percaya diri serta masih banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di kantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan

motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya beberapa pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan.
- 2) Kurang tegasnya pimpinan dalam memberikan arahan yang berdampak pada kinerja pegawai.
- 3) Kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1) Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai tetap pada perusahaan PDAM Tirtanadi.

2) Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan ?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan ?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

2) Manfaat penelitian

penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk penulis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
- b. Untuk perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- c. Untuk peneliti lainnya, dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam bahasa Inggris kata "*performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung.

Menurut Wibowo (2014:7) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses."

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Fahmi (2016:226) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Adapun menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab

yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Adapun menurut Wukir (2013:97) mengemukakan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan,
Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja
Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .
- 5) Motivasi kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

c. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut Wibowo (2014:85-88) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat

diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

- 3) Umpan balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- 5) Kompetensi
Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 6) Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlakukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- 7) Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:208-209) indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2013:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Handoko (2003:294) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:70) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Bangun (2012:340) kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sutikno (2014:62) faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian dan pengetahuan. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggungjawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang

dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.
3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin. Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan sikap dan perilaku yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.
4. Sifat-sifat kepribadian pengikut. Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut maka jelaslah bahwa kesuksesan pemimpin dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terbina keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan kekeluasaan dalam hubungan social.

c. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Handoko (2013:297) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “ dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Fahmi (2016:190) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Adapun menurut Bangun (2012:312) motivasi berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wukir (2013:118) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1) Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Misalnya gaji atau upah, bonus insentif. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi penting bagi karyawan yang menunjukkan pengakuan secara formal dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Karyawan dapat memperoleh kompensasi yang terkait uang dalam bentuk gaji, upah, makanan, perumahan, transportasi dan bentuk dukungan lain.

2) Faktor non keuanagan

- a. Status pekerjaan: dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi dapat memotivasi karyawan.
- b. Pengakuan/penghargaan: karyawan dapat termotivasi dengan adanya pengakuan atau penghargaan terhadap pekerjaan mereka terutama bila pengakuan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Delegasi wewenang: delegasi wewenang membuat karyawan merasa dipercaya dan dapat memotivasinya untuk mengerjakan wewenang tersebut dengan penuh dedikasi dan komitmen.
- d. Kondisi tempat kerja: motivasi kerja dapat meningkat dengan adanya kondisi tempat kerja yang baik, seperti tersedianya peralatan dan fasilitas yang dibutuhkan, kebersihan lingkungan kerja, ruangan kerja yang nyaman.
- e. Hubungan yang harmonis: hubungan kerja yang terjalin antar anggota organisasi yang terjalin dengan baik dan sehat dapat memotivasi karyawan.
- f. Beberapa faktor yang lain seperti tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan untuk bekerja optimal.

Sedangkan Sutrisno (2013:116-120) mengemukakan fakto-faktor motivasi sebagai berikut:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

 - Memperoleh kompensasi yang memadai
 - Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:
- Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
- f. Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

c. Teori-Teori Motivasi

- **Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

Teori motivasi Abraham Maslow (Mangkunegara, 2017:94-95) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

- **Teori David McClelland**

Teori McClelland (Bangun, 2012:325) mengatakan 3 poin, yaitu:

1. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.

2. Motivasi berkuasa

Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat memengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.

3. Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013:111) meliputi yaitu:

- 1) Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju
Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih
Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi
Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

- 6) Orientasi tugas/sasaran
Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.
- 7) Ketekunan
Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 8) Pemanfaatan waktu
Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

B. Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini.

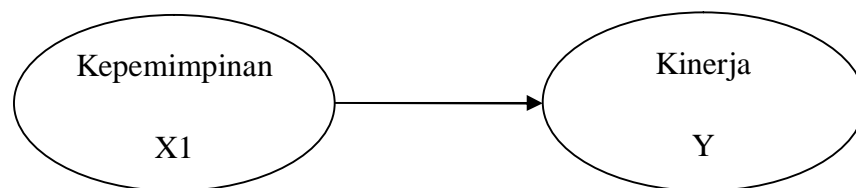
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Menurut Fahmi (2016:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi,

dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Penelitian yang dilakukan Dwi Wahyu Wijayanti (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



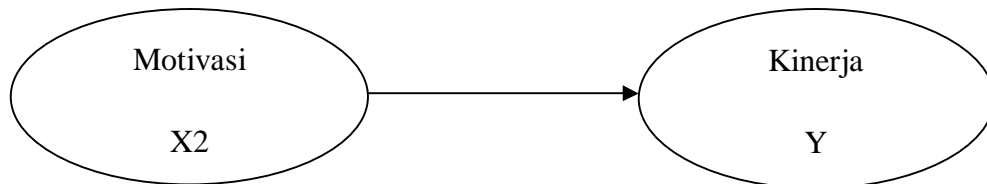
Gambar II.1 : Kerangka Berpikir

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Dzulkifli (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



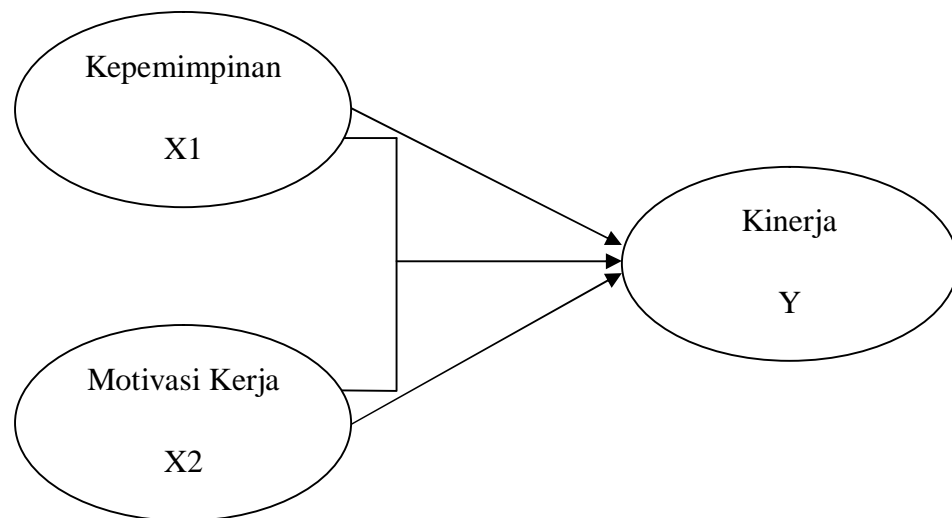
Gambar II.2 : Kerangka Berpikir

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak penurunan kinerja total perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Danang Setya Ramadhani (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)” menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar II. 3 : Kerangka Berpikir

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan. Hipotesis merupakan pernyataan sementara berupa dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani dan Hendrayadi, 2015:98).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Cabang Tuasan Medan.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Cabang Tuasan Medan.
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Cabang Tuasan Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2010:36) adalah “ penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Jadi kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif (Wibowo, 2013:7). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1. Indikator Kinerja

No	Indikator	No
1	Kualitas (mutu)	1,3
2	Kuantitas (jumlah)	2,4
3	Waktu (jangka waktu)	6,10
4	Penekanan Biaya	8
5	Pengawasan	5,7
6	Hubungan Antar Karyawan	9

Sumber : Kasmir (2016:208-2010)

2. Variabel Bebas Kepemimpinan (X1)

Menurut Sutrisno (2013:213) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	No
1	Kemampuan	1,2
2	Kebutuhan	3
3	Kecerdasan	4,5
4	Ketegasan	6,7
5	Kepercayaan diri	8
6	Inisiatif	9,10

Sumber : Handoko (2003:297)

3. Variable Bebas Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu faktor untuk mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel III.3. Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	No
1	Kerja Keras	1,2
2	Orientasi Masa Depan	5
3	Usaha untuk Maju	8
4	Rekan Kerja yang Dipilih	6,7
5	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	4
6	Orientasi tugas	3
7	Ketekunan	9
8	Pemanfaatan Waktu	10

Sumber :Mangkunegara (2013:111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang beralamat di Jl. Tuasan No. 60 Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Juni 2017 sampai dengan bulan Oktober 2017.

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2017																				
		Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penelitian Pendahuluan																					
2.	Pengajuan Judul																					
3.	Penyusunan Proposal																					
4.	Seminar Proposal																					
5.	Riset																					
6.	Pengolahan Data																					
7.	Sidang Skripsi																					

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:115).

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, yang beralamat di Jl. Tuasan No. 60 Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 38 Orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani dan Hendrayadi, 2015:192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan, yaitu sejumlah 38 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (total sampling). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani dan Hendrayadi, 2015:203). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 38 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung

kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel III.5 : Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig. (2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi dan Irfan 2013:79).

Tabel I11.6
Hasil Pengujian Validitas Y

Item pernyataan	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja			
Item 1	0,610	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,556	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,554	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,588	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,628	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,590	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,647	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,411	0,010<0,05	Valid
Item 9	0,605	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,507	0,000<0,05	Valid

Tabel I11.7
Hasil Pengujian Validitas X-1

Item pernyataan	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kepemimpinan			
Item 1	0,597	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,505	0,001<0,05	Valid
Item 3	0,598	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,722	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,450	0,005<0,05	Valid
Item 6	0,339	0,037<0,05	Valid
Item 7	0,708	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,608	0,010<0,05	Valid

Item 9	0,770	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,656	0,000<0,05	Valid

Tabel I11.8
Hasil Pengujian Validitas X-2

Item pernyataan	Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Motivasi			
Item 1	0,486	0,002<0,05	Valid
Item 2	0,542	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,575	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,549	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,533	0,001<0,05	Valid
Item 6	0,504	0,001<0,05	Valid
Item 7	0,507	0,001<0,05	Valid
Item 8	0,356	0,028<0,05	Valid
Item 9	0,468	0,003<0,05	Valid
Item 10	0,551	0,000<0,05	Valid

Berdasarkan pada ketiga tabel di atas dari 30 item yang ada, dapat ditemukan bahwa semua item pernyataan valid. Dengan demikian, 30 item tersebut digunakan dan boleh dilanjutkan kepada pengujian data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,

2012:173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut Juliandi dan Irfan (2013:148) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.9
Uji Realibilitas Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Item
0,777	10

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,777 dan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrument Kinerja dinyatakan reliabel.

Tabel III.10
Uji Realibilitas Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	N of Item
0,801	10

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,801 dan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrument Kepemimpinan dinyatakan reliabel.

Tabel III.11
Uji Realibilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Item
0,654	10

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Dari tabel di atas terlihat nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,654 dan lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrument Motivasi dinyatakan reliable.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2013:174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi*

Factor) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

(Sugiyono,2012:277)

Keterangan

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b_1 dan b_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
x_1	= Kepemimpinan
x_2	= Motivasi

3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2012:250)

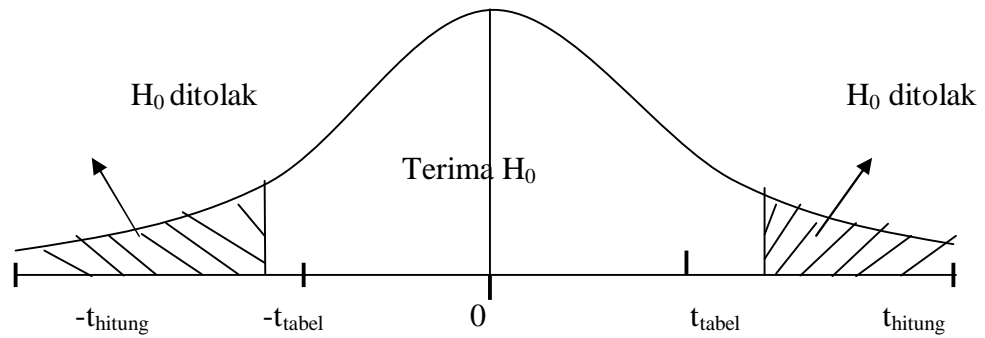
Dimana:

- r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Jumlah sampel
- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun rumus di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- § Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y.
- § Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y

Jika nilai hitung t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2012:257)

Dimana:

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

§ Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan anantara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .

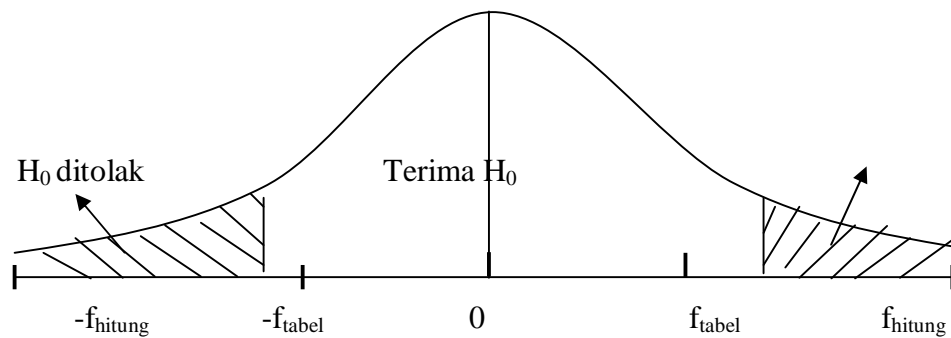
§ Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5 %, uji dua pihak dan $dk = n-k-1$.

1) Bentuk pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2) H_a = ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar III.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

Keterangan:

f_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

f_{tabel} = nilai F dalam table z

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memebrikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini aka diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 21.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2012:277)

Dimana:

D	: Koefisien determinasi
R	: Nilai Korelasi Berganda
100 %	: Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Pada bagian ini dijelaskan mengenai data-data penyebaran kuesioner dari responden. Data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dibagikan langsung kepada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang merupakan responden dan objek dalam penelitian ini. Kuesioner yang disebar sebanyak dengan rincian sebagai berikut:

Tabel IV.1
Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuisisioner

Kuisisioner	Jumlah
Kuisisioner yang disebar	38
Kuisisioner yang kembali	38
Kuisisioner yang dapat digunakan	38

Sumber : Data primer yang diolah. 2017

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran umum dari responden yang berisi tentang jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir responden. Faktor-faktor demografi tersebut diharapkan tidak menjadi bias bagi penelitian ini sehingga hasil penelitian memberikan regenerasi yang baik.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Pria	25	65,8
2.	Wanita	13	34,2
	Jumlah	38	100

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Tabel IV.2 menunjukkan bahwa pegawai pria lebih mendominasi proporsi sampel pegawai yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 65,8 % sedangkan pegawai wanita berjumlah 13 orang dengan persentase 34,2 %.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.3
Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	21-30 tahun	8	21,1
2.	31-40 tahun	12	31,6
3.	41-50 tahun	16	42,1
4.	> 50 tahun	2	5,3
	Jumlah	38	100

Tabel IV.3 menunjukkan bahwa usia pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan lebih didominasi oleh pegawai yang berumur 41-50 tahun sebanyak 16 orang atau 42,1 % dari total jumlah pegawai, diikuti oleh pegawai yang berusia 31-40 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 31,6%, pegawai

berusia 21-30 tahun sebanyak 8 orang atau 21,1 % dan jumlah paling sedikit adalah pegawai yang berusia diatas 51 tahun sebanyak 2 orang atau 5,3 %.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.4
Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	18	47,4
2.	D-3	4	10,5
3.	S1	15	39,5
4.	S2	1	2,6
	Jumlah	38	100,0

Tabel IV.4 menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden didominasi SMA sebanyak 18 orang atau 47,4 % , S-1 sebanyak 15 orang atau 39,5 % , D-3 sebanyak 4 orang atau 10,5 % dan jumlah paling sedikit adalah responden berpendidikan S-2 yaitu sebanyak 1 orang atau 2,6 % . orang atau 15 % memiliki pendidikan terakhir D-3 dan 3 orang atau 7,5 % memiliki pendidikan terakhir S-2.

2. Analisis Variabel Penelitian

Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai Deskripsi variabel terhadap tanggapan responden dalam menjawab pernyataan kuesioner. Dalam analisis ini item-item pernyataan yang tidak valid tidak digunakan lagi. Adapun analisisnya adalah sebagai berikut :

a. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Kinerja dapat dilihat pada tabel IV.6 di bawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.5
Tanggapan Responden terhadap Kinerja

Tanggapan Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	22	57,9	16	42,1	38	100,0
2	0	0	0	0	1	2,6	23	60,5	14	36,8	38	100,0
3	0	0	0	0	0	0	26	68,4	12	31,6	38	100,0
4	0	0	0	0	0	0	27	71,1	11	28,9	38	100,0
5	0	0	0	0	1	2,6	26	68,4	11	28,9	38	100,0
6	0	0	0	0	0	0	30	78,9	8	21,1	38	100,0
7	0	0	0	0	0	0	27	71,1	11	28,9	38	100,0
8	0	0	0	0	4	10,5	24	63,2	10	26,3	38	100,0
9	0	0	0	0	0	0	21	55,3	17	44,7	38	100,0
10	0	0	0	0	0	0	23	60,5	15	39,5	38	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2017

- 1) Dari 38 responden, sebanyak 22 orang atau 57,9 menyatakan setuju bahwa hasil pekerjaan yang mereka lakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja dan 16 orang atau 42,1 % menyatakan sangat setuju.
- 2) Dari 38 responden, sebanyak 23 orang atau 60,5 % menyatakan setuju bahwa pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan bahkan

14 orang atau 36,8 % menyatakan sangat setuju dan hanya 1 orang atau 2,6 % yang menyatakan kurang setuju.

- 3) Dari 38 responden, sebanyak 26 orang atau 68,4 % menyatakan setuju bahwa hasil kerja yang dilakukan selalu sesuai dengan apa yang diharapkan atasan bahkan 12 orang atau 31,6 % menyatakan sangat setuju.
- 4) Dari 38 responden, sebanyak 27 orang atau 71,1 % menyatakan setuju bahwa kuantitas pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan target yang diberikan dan 11 orang atau 28,9 % menyatakan sangat setuju.
- 5) Dari 38 responden, sebanyak 26 orang atau sekitar 68,4 % menyatakan setuju bahwa pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan pimpinan bahkan 11 orang atau 28,9 % menyatakan sangat setuju dan hanya 1 orang atau 2,6 % yang menyatakan kurang setuju.
- 6) Dari 38 responden, sebesar 30 orang atau 78,9 % menyatakan setuju bahwa pegawai dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat waktu dan 8 orang atau 21,1 % menyatakan sangat setuju.
- 7) Dari 38 responden, sebanyak 27 orang atau 71,1 % menyatakan setuju bahwa pegawai lebih bersemangat bekerja saat ada pimpinan yang mengawasi dan 11 orang atau 28,9 % menyatakan sangat setuju.
- 8) Dari 38 responden, sebanyak 24 orang atau 63,2 % menyatakan bahwa pegawai selalu menggunakan anggaran perusahaan dengan baik dan

benar, 10 orang atau 26,3 % menyatakan sangat setuju serta hanya 4 orang atau 10,5 % yang kurang setuju.

- 9) Dari 38 responden, sebanyak 21 orang atau 55,3 % menyatakan bahwa karyawan bersikap baik dengan sesama pegawai lain dalam bekerja dan 17 orang atau 44,7 % menyatakan sangat setuju.
- 10) Dari 38 responden, 23 orang atau 60,5 % menyatakan setuju bahwa pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan bahkan 15 orang atau 39,5 % menyatakan sangat setuju.

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan Medan sudah sesuai harapan. Hal ini dapat terlihat dari jawaban responden yang rata-rata setuju terhadap item pernyataan, dimana item-item pernyataan ini disusun dengan nilai-nilai positif dari setiap indikator.

b. Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel IV.7 di bawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.6
Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan

Tanggapan Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	2	5,3	29	76,3	7	18,4	38	100,0
2	0	0	0	0	1	2,6	28	73,7	9	23,7	38	100,0
3	0	0	0	0	2	5,3	25	65,8	11	28,9	38	100,0
4	0	0	0	0	3	7,9	26	68,4	9	23,7	38	100,0

5	0	0	0	0	0	0	32	82,4	6	15,8	38	100,0
6	0	0	0	0	2	5,3	25	65,8	11	28,9	38	100,0
7	0	0	0	0	2	5,3	26	68,4	11	28,9	38	100,0
8	0	0	0	0	1	2,6	27	71,1	10	26,3	38	100,0
9	0	0	0	0	2	5,3	18	47,4	18	47,4	38	100,0
10	0	0	0	0	2	5,3	23	60,5	13	34,2	38	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2017

- 1) Dari 38 responden, sebanyak 29 orang atau 76,3 % menyatakan setuju bahwa pimpinan mampu mendorong semangat kerja pegawainya sehingga pegawai dapat dengan giat melaksanakan tugasnya, 7 orang atau 18,4 % menyatakan sangat setuju dan hanya 2 orang atau 5,3 % yang kurang setuju.
- 2) Dari 38 responden, sebanyak 28 orang atau 73,7 % menyatakan setuju bahwa pimpinan mampu memberikan pengarahan yang baik kepada pegawainya, 9 orang atau 23,7 % menyatakan sangat setuju sedangkan hanya 1 orang atau 2,6 % yang kurang setuju.
- 3) Dari 38 responden, sebanyak 25 orang atau 65,8 % menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan pegawainya, bahkan 11 orang atau 28,9 % menyatakan sangat setuju dan hanya 2 orang atau 5,3 % yang kurang setuju.
- 4) Dari 38 responden, sebanyak 26 orang atau 68,4 % menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu mendapatkan pemikiran kreatif untuk setiap pemecahan masalah, 9 orang atau 23,7 % menyatakan sangat setuju, hanya 3 orang atau 7,9 % yang kurang setuju.

- 5) Dari 38 responden, 32 orang atau 84,2 % menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu mendiskusikan dengan bijaksana setiap penyelesaian permasalahan dan 6 orang atau 15,8 % menyatakan sangat setuju.
- 6) Dari 38 responden, sebanyak 25 orang atau 65,8 % menyatakan setuju bahwa pimpinan sangat tegas bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja, 11 orang atau 28,9 menyatakan sangat setuju dan hanya 2 orang atau 5,3 % yang kurang setuju.
- 7) Dari 38 responden, sebanyak 26 orang atau 68,4 % menyatakan setuju bahwa pimpinan sangat tegas dalam memberikan arahan kepada pegawai, 11 orang atau 28,9 % menyatakan sangat setuju dan hanya 1 orang atau 2,6 % yang kurang setuju.
- 8) Dari 38 responden, sebanyak 27 orang atau 71,1 % menyatakan setuju bahwa pimpinan sangat percaya diri dalam memecahkan permasalahan yang terjadi, 10 orang atau 26,3 % menyatakan sangat setuju dan hanya 1 orang atau 2,3 % yang kurang setuju.
- 9) Dari 38 responden, 18 orang atau 47,4 % menyatakan setuju bahwa pimpinan harus memiliki inisiatif kerja yang tinggi yang akan berdampak positif bagi perusahaan, bahkan 18 orang atau 47,4 % menyatakan sangat setuju dan hanya 2 orang atau 5,3 % yang kurang setuju.
- 10) Dari 38 responden, 23 orang atau 60,5 % menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu berinisiatif untuk menganjurkan pegawai agar selalu sabar dalam menyelesaikan setiap tantangan pekerjaan, 13 orang atau

34,2 menyatakan sangat setuju dan hanya 2 orang atau 5,3 % yang kurang setuju.

Dari analisis responden diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju disetiap pernyataan yang ada. Setiap pernyataan dibuat menggunakan nilai-nilai positif yang berarti secara keseluruhan proses kepemimpinan berjalan dengan baik di dalam perusahaan.

c. Analisis Deskripsi Motivasi (X₂)

Tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi pada tabel IV.8 di bawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.7
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Tanggapan Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	22	57,9	16	42,1	38	100,0
2	0	0	0	0	0	0	23	60,5	15	39,5	38	100,0
3	0	0	0	0	0	0	19	50,0	19	50,0	38	100,0
4	0	0	0	0	5	13,2	18	47,4	15	39,5	38	100,0
5	0	0	1	2,6	1	2,6	25	65,8	11	28,9	38	100,0
6	0	0	0	0	0	0	24	63,2	14	36,8	38	100,0
7	0	0	0	0	0	0	13	34,2	25	65,8	38	100,0
8	0	0	2	5,3	11	28,9	18	47,4	7	18,4	38	100,0
9	0	0	0	0	0	0	16	42,1	22	57,9	38	100,0
10	0	0	0	0	1	2,6	18	47,4	19	50,0	38	100,0

Sumber : data primer yang diolah, 2017

- 1) Dari 38 responden, sebanyak 22 orang atau 57,9 % menyatakan setuju bahwa pegawai bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan dan 16 orang atau 42,1 % menyatakan sangat setuju.
- 2) Dari 38 responden, sebanyak 23 orang atau 60,5 % menyatakan setuju bahwa pegawai tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan dan 15 orang atau 39,5 % menyatakan sangat setuju.
- 3) Dari 38 responden, sebanyak 19 orang atau 50 % menyatakan sangat setuju bahwa pengarahan yang diberikan atasan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dan 19 orang atau 50,0 % menyatakan setuju.
- 4) Dari 38 responden, sebanyak 18 orang atau 47,4 % menyatakan setuju bahwa pegawai merasa puas dengan telah dicapainya selama ini, 15 orang atau 39,5 % menyatakan sangat setuju serta 5 orang atau 13,2 % yang kurang setuju.
- 5) Dari 38 responden, sebanyak 25 orang atau 65,8 % menyatakan setuju bahwa pegawai memiliki tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan, 11 orang atau 28,9 menyatakan sangat setuju dan masing - masing 1 orang atau 2,3 % yang kurang setuju dan tidak setuju.
- 6) Dari 38 responden, sebanyak 24 orang atau 63,2 % menyatakan setuju bahwa pegawai dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan dan 14 orang atau 36,8 % menyatakan sangat setuju.
- 7) Dari 38 responden, 25 sebanyak orang atau 65,8 % menyatakan sangat setuju bahwa hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik dan 13 orang atau 34,2 menyatakan setuju.

- 8) Dari 38 responden, sebanyak 18 orang atau 47,4 % menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai untuk lebih maju, tapi 11 orang atau 28,9 % menyatakan kurang setuju, 7 orang atau 18,4 % sangat setuju sedangkan hanya 2 orang atau 5,3 % yang tidak setuju.
- 9) Dari 38 responden, sebanyak 22 orang atau 57,9 % menyatakan sangat setuju bahwa pegawai melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan dan 16 orang atau 42,1 % menyatakan setuju.
- 10) Dari sebanyak 38 responden, 19 orang atau 50 % menyatakan sangat setuju bahwa pegawai berusaha memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya untuk memenuhi target, 18 orang 47,4 % menyatakan setuju dan hanya 1 orang atau 2,6 % yang kurang setuju.

Dari analisis responden diatas dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menyatakan setuju disetiap pernyataan yang ada. Bahkan ada beberapa pernyataan, reponden menyatakan sangat setuju sebagai jawaban yang paling dominan. Para responden menyatakan setuju akan indikator yang terkandung dalam setiap pernyataan. Setiap pernyataan dibuat menggunakan nilai-nilai positif yang berarti secara keseluruhan motivasi didalam perusahaan berjalan dengan baik.

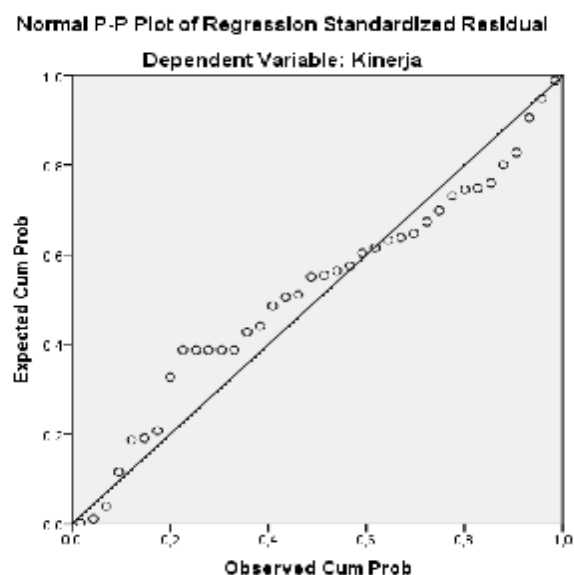
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2013:174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4-1 Normalitas

Sumber : Data diolah 2017

Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

Tabel IV.8
Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,909	1,101
Kepemimpinan	,909	1,101

a. Dependent Variable: Kinerja

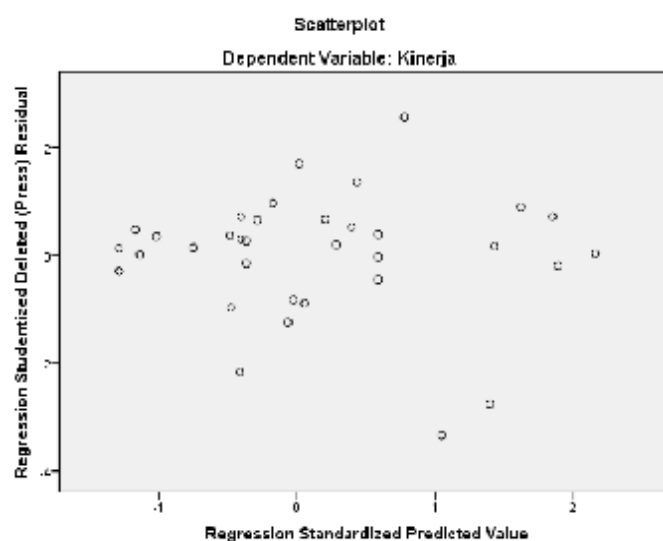
Sumber : Data primer yang diolah. 2017

Kedua variabel independen yaitu X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditetapkan (tidak melebihi 10), sehingga berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen pada penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4-2 Heterokedastisitas
Sumber ; Data Diolah 2017

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas/teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang telah diolah dengan software SPSS 21, maka didapatkan suatu model regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel IV.9
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,199	7,235		1,410	,000
	Kepemimpinan	,345	,136	,357	2,542	,016
	Motivasi	,417	,148	,397	2,826	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas hasil dari proses yang menggunakan software SPSS sebagai perhitungan, maka hasilnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 10,199 + 0,345X_1 + 0,417X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- a) Konstanta (a) mempunyai regresi sebesar 10,199, artinya jika variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) dianggap nol, maka ada kenaikan Kinerja (Y) sebesar 10,199 %.

- b) Kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,345 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 % maka akan ada peningkatan Kinerja sebesar 34,5 %.
- c) Motivasi (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,417 artinya bahwa setiap kenaikan variabel Motivasi (X_2) sebesar 1 % maka akan ada peningkatan Kinerja sebesar 41,7 %.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda (multiple regression analysis), yaitu dilakukan melalui uji t dan uji F.

a. Uji t

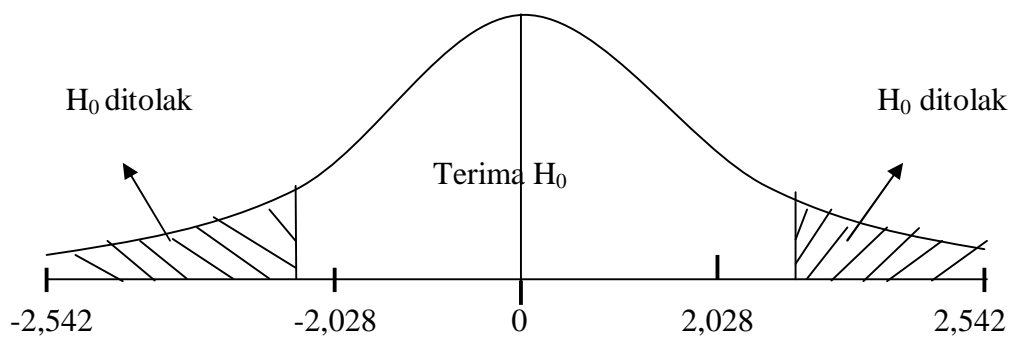
Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.10
Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10,199	7,235		1,410	,000
1 Kepemimpinan	,345	,136	,357	2,542	,016
Motivasi	,417	,148	,397	2,826	,008

a. Dependent Variable: Kinerja

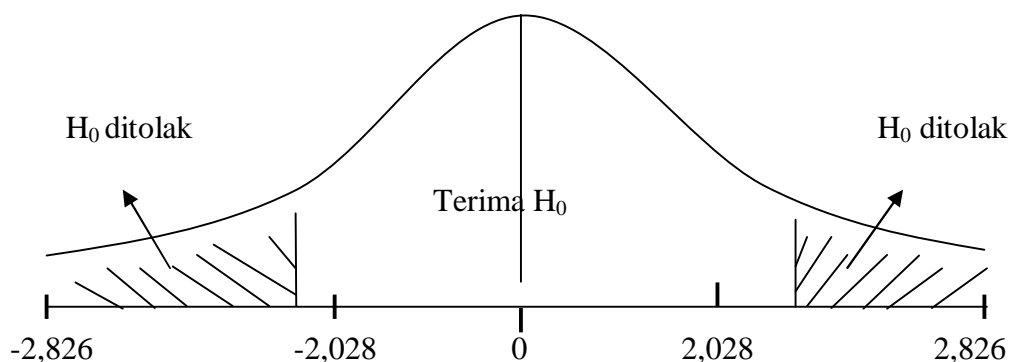
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai



Gambar IV.3 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

Tabel dihitung dari α 5% $df(n)-k = df(n)$ adalah jumlah data atau observasi, k adalah jumlah variabel dependen berarti $38 - 2 = 36$, jadi t table 36 = 2,028. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Kepemimpinan menunjukkan t hitung = 2,542 lebih besar dari pada t tabel 2,028, dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,016 adalah lebih kecil dari 0,05 yang berarti berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar IV.4 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variable motivasi menunjukkan t hitung = 2,826 lebih besar dari pada t tabel 2,028, dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Dengan demikian berarti nilai signifikansi 0,003 adalah lebih kecil dari 0,05 yang berarti berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

b. Uji F

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh pada tabel berikut :

Tabel IV.11
Hasil Regresi Secara Simultan
ANOVA^a

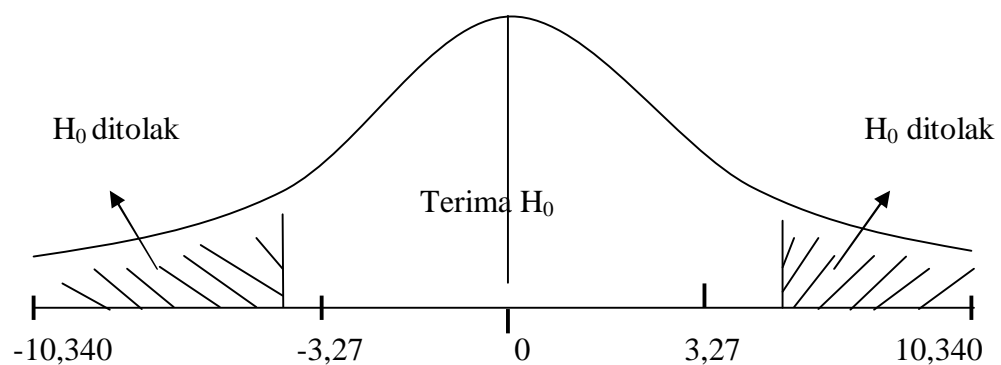
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	121,437	2	60,718	10,340	,000 ^b
Residual	205,537	35	5,872		
Total	326,974	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah. 2017

1. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar IV.5 : Kriteria Pengujian Hipotesis F

F tabel dihitung dengan cara $df1=k-1$ dan $df2 = n - k$, k adalah variabel dependen dan independen, n adalah jumlah data/observasi. Jadi F table $df1 = 3-1=2$ dan $df2= 38 - 3 = 35$ jadi f table 35 adalah 3,27. Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai F hitung = 10,340 lebih besar dari F table yaitu 3,27 (dilihat dari f tabel), dengan nilai probabilitas yakni $sig\ 0,000 < 0,05$. Dengan demikian kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel IV. 12
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,335	2,42332

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan , Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah. 2017

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (dilihat dari R Square) sebesar 0,371 hal ini berarti 37,1 % variasi

nilai kinerja ditentukan oleh variasi nilai kepemimpinan dan motivasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Menurut Fahmi (2016:15) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Hasil penelitian menunjukkan dimana t hitung $2,524 > t$ tabel $2,028$ dengan nilai signifikansi $0,016 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini, berbanding lurus dengan hipotesis yang ditetapkan yaitu kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sama dengan hasil Penelitian yang dilakukan Dwi Wahyu Wijayanti (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang”

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Hubungan motivasi dan kinerja mempunyai bentuk linear dengan arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan dimana t hitung $2,826 > t$ tabel $2,028$ dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini, berbanding lurus dengan hipotesis yang ditetapkan yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sama dengan hasil Penelitian yang dilakukan Muhammad Dzulkifli (2013) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja

Sumber daya manusia yang berkualitas hanya mungkin diperoleh melalui perencanaan dan pembinaan yang terencana serta terarah, hal ini dapat diwujudkan dengan kepemimpinan yang efektif dan bagaimana cara memberikan motivasi yang tepat sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja

karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah.

Kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak penurunan kinerja total perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan dimana f hitung $10,340 > f$ tabel $3,27$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai apabila dilakukan pengujian secara bersama-sama. Hal ini, berbanding lurus dengan hipotesis yang ditetapkan yaitu kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Danang Setya Ramadhani (2016) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)” menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, artinya jika kepemimpinan dan motivasi dilakukan dengan baik maka kinerja pegawai akan ikut meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa koefisien dari analisis ini adalah positif. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini, semakin sering pimpinan terlibat dalam pekerjaan maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam prakteknya, motivasi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan yang kemudian meningkatkan kinerja.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya kepemimpinan ketika dikombinasikan dengan kemampuan memotivasi diri sendiri atau lingkungan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam memaksimalkan kinerja, kepemimpinan dan motivasi saling berkaitan dan saling melengkapi satu sama lain. Kepemimpinan tanpa budaya yang kuat, maka prosesnya tidak akan maksimal.

B. Saran

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan-keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka

diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebagai berikut :

1. Perlunya tingkat kesadaran pimpinan perusahaan terhadap kondisi pegawai.
Dengan meningkatnya kesadaran tersebut, para pegawai akan merasa lebih diperhatikan dan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.
2. Perusahaan perlu melakukan pelatihan agar karyawan mampu memotivasi diri dari dalam diri masing-masing agar karyawan tidak terlalu bergantung terhadap motivasi yang sifatnya dari luar dirinya.
3. Penelitian selanjutnya, sebaiknya menambah cakupan sampel penelitian, baik dengan memperbanyak sampel penelitian dan juga bisa menambah variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Azuar Juliandi & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Edy Sutrisno (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Irham Fahmi (2016). *Manajemen Kepemimpinan (Teori & Aplikasi)*. Bandung : Alfabeta,cv.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori & Praktik)*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- M. Sobri Sutikno (2014). *Pemimpin & Kepemimpinan*. Lombok : Holistica.
- Malayu S.P Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Suryani & Hendrayadi (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- T.Hani Handoko (2003). *Manajemen*. Yogyakarta : BPF.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wilson Bangun (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Erlangga PT Gelora Aksara Pratama
- Wukir (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : Multi Persindo.

Jurnal-Jurnal

Danang Setya Ramadhani (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)*

Dwi Wahyu Wijayanti (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*

Muhammad Dzulkilfi (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Budidaya Dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Furi Okvianta
Tempat/Tgl.Lahir : Padang Pulau, 02 Oktober 1994
Agama/Bangsa : Islam/ Indonesia
Alamat : Kec. Bandar Pulau, Asahan
Anak Ke : 2 (Dua) dari 3 (Tiga) bersaudara
Nama Orang Tua
 Ayah : Misnan Marpaung
 Ibu : Irmayanti Sitorus
 Alamat : Kec. Bandar Pulau, Asahan

Riwayat Pendidikan

1. Tamat SD Negeri 013831 Padang Pulau Tahun 2007, berijazah
2. Tamat SMP Negeri 1 Bandar Pulau Tahun 2010, berijazah
3. Tamat SMA Negeri 1 Aek Song-Songan Tahun 2013, berijazah
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2013 sampai 2017

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan sebenarnya.

Medan, Oktober 2017

Penulis

Furi Okvianta