

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

DICKY WAHYUDI
NPM : 1505160714

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 30 Desember 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **DICKY WAHYUDI**
N P M : **1505160714**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN SUMATERA UTARA**

Dinyatakan : **(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGUJI

Penguji I

(**ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si.**)

Penguji II

(**RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.**)

Pembimbing

(**NADIA IKA PURNAMA, S.E., M.Si.**)

Ketua

(**H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.**)

PANITIA UJIAN

Sekretaris

(**MADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : DICKY WAHYUDI
N.P.M : 1505160714
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG TUASAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

Pembimbing Skripsi

NADIA IKA PURNAMA, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
MUHAMMADIYAH UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Dicky Wahyudi
PM : 1505160714
Dosen Pembimbing : Nadia Ika Purnama, SE, M.Si

Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang diperbaiki, bab 2	27/10/2020	
Bab 2	Bahasa asing dimengerti, pembahasan lebih detail, lebih padatan, pembahasan umum. buku baru ya terbaru.	27/10/2020	
Bab 3	tidak diperbaiki. bentuk diperbaiki, pembahasan diperbaiki.	12/11/2020	
Bab 4	penjelasan lebih detail, penelitian lebih mendalam. dan konsep bab 4.7 diperbaiki: pembahasan dibuku 10 paragraf.	19/11/2020	
Bab 5	Perbaiki kesimpulan.	25/11/2020	
Daftar Pustaka	Perbaiki cara penulisan nya sesuai Handley.	20/11/2020	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC daftar sidang mahasiswa	5/12/2020	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan, November 2020
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Nadia Ika Purnama, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Dicky WAHYUDI
NPM : 1505160714
Konsentrasi : MS019
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 18 September 2019
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

DICKY WAHYUDI, NPM,1505160714, Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara, Skripsi, 2020.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F, dan koefisien Determinasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan study dokumentasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 20.00.

Hasil regresi linear berganda yaitu diperoleh nilai $Y = 443 + 0,244 X_1 + 0,658 X_2$ yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji (t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel motivasi yaitu $2,268 > t$ tabel $1,994$ serta variabel kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan yaitu $3,014 > t$ tabel $1,994$. Hasil uji (f) menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat f hitung adalah $8,991$ dengan tingkat signifikan $0,000$, sedangkan f tabel adalah $3,130$ dengan signifikan $0,05$.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja karyawan

ABSTRACT

DICKY WAHYUDI, NPM, 1505160714, The Influence of Motivation and Leadership on Employee Performance Performance at PDAM Tirtanadi Branch of Tuas North Sumatra, Thesis, 2020.

The purpose of this study was to determine whether leadership and motivation have a significant influence on the performance of employees at PDAM Tirtanadi Branch of North Sumatra. The approach used in this study is a population associative approach in this study as many as 72 employees. The data analysis technique used in this study is the Classical Assumption Test, Multiple Linear Analysis, t test, F test, and the coefficient of determination. Data collection techniques in this study used a questionnaire, interview, observation, and study documentation. Data processing in this study used SPSS Version 20.00.

The results of multiple linear regression, namely the value of $Y = 443 + 0.244 X_1 + 0.658 X_2$ which shows that motivation and leadership have an effect on employee performance. While the test results (t) show that motivation has a positive and significant effect on employee performance where it can be seen that the t value for the motivation variable is $2.268 > t$ table 1.994 and the leadership variable also has a positive and significant effect on employee performance where it can be seen that the t value for the variable leadership namely $3.014 > t$ table 1.994 . The test results (f) show that motivation and leadership have an effect on employee performance which can be seen that f count is 8.991 with a significant level of 0.000 , while f table is 3.130 with a significant 0.05 .

Keywords: Leadership, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan ridhonya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.**”

Skripsi ini disusun dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Maka dari itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ayahanda Zainuddin dan Ibunda Rita Suharti yang tiada henti-hentinya memberikan doa dan dukungan serta nasehat kepada penulis dalam bentuk apapun dan tidak lupa untuk selalu memberikan semangat dan harapan sehingga penulis termotivasi dan bersemangat untuk menggapai cita-cita.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Ibu Nadia Ika Purnama, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Ibu Linzzy Pratami Putri, S.E., M.M., selaku Dosen Penasehat Akademik Kelas.
11. Seluruh Dosen Pengajar Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi perkuliahan.

12. Seluruh Staf Biro Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis dalam hal administrasi perkuliahan.
13. Bapak dan Ibu di PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan riset.
14. Teman saya yang sangat luar biasa Davin A. Sinaga, Sigit Satria Arifin, Andre Gunawan, Nurul Janati.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penulisan skripsi ini masih jauh dari Kesempurnaan, dengan demikian adanya saran dan kritik yang bersifat membangun diharapkan dari para pembaca sehingga mencapai hasil yang maksimal. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua terutama bagi penulis sendiri, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan Terima Kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Medan, Desember 2020

DICKY WAHYUDI
NPM : 1505160714

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	
2.1 Uraian Teoritis.....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3 Manfaat Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.2 Kepemimpinan.....	11
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	11
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	12
2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan	14
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan	17
2.1.3 Motivasi	17
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	17
2.1.3.2 Faktor Faktor Motivasi	18
2.1.3.3 Jenis Jenis Motivasi	19
2.1.3.4 Indikator Motivasi	21
2.2 Kerangka Konseptual	22
2.3 Hipotesis.....	25
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	26
3.2 Defenisi Operasional	26
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	28
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Teknik Analisis Data.....	33

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	38
4.1.2 Karakteristik Responden.....	39
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.1.4 Analisis Data Penelitian.....	46
4.2 Pembahasan.....	56
4.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera.....	56
4.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.....	57
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera.....	57

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Indikator Kinerja Karyawan	27
Tabel 3.2 : Indikator Kepemimpinan	27
Tabel 3.3 : Indikator Motivasi.....	28
Tabel 3.4 : Jadwal Penelitian	29
Tabel 3.5 : Skala Likert.....	31
Tabel 4.1 : Skala Pengukuran Likert.....	38
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Usia	39
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Pendidikan.....	40
Tabel 4.5 : Skor Angket Variabel X1 (Kepemimpinan)	41
Tabel 4.6 : Skor Angket Variabel X2 (Motivasi).....	43
Tabel 4.7 : Skor Angket Variabel Y (Kinerja Karyawan)	45
Tabel 4.8 : Hasil Uji Linear Berganda	47
Tabel 4.9 : Uji Multikolinearitas	50
Tabel 4.10 : Uji t	53
Tabel 4.11 : Uji f	54
Tabel 4.12 : Koefisien Determinasi	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar 2.2 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar 2.3 : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar 3.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	35
Gambar 3.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	36
Gambar 4.1 : Grafik Histogram	49
Gambar 4.2 : Uji Seater Plot	49
Gambar 4.3 : Pengujian Heteroskedasitas.....	52

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. (Larasati, 2018) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan. Sedangkan (Batjo & Shaleh, 2018) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan dan kebutuhan masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan Badan Usaha Milik Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara yang bergerak dalam bidang pelayanan air minum. Ada beberapa jenis layanan yang di berikan untuk masyarakat seperti layanan air PAM/PDAM seperti cek tagihan PDAM/PAM, info tagihan pdam, cek rekening air, hingga pembayaran PDAM secara online maupun langsung, dan juga menerima pendaftaran air PDAM.

Berdasarkan hasil Pra Riset yang dilakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. Penulis menemukan masalah berupa tidak adanya motivasi terhadap karyawan, kepemimpinan yang kurang tegas, lingkungan kerja

yang belum efektif sehingga karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan yang tidak optimal bisa dilihat dari hasil kerja yang belum sesuai harapan dari perusahaan.

Berdasarkan masalah pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara menjadikan dasar peneliti untuk mengetahui faktor yang muncul di penelitian ini, dan akan dijadikan perbaikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dari berbagai permasalahan yang terjadi pada penelitian ini, maka peneliti membatasi masalah penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan di dalam suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Menurut (Nofriansyah, 2018) Kinerja adalah kemampuan dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Dengan kata lain kinerja adalah faktor penentu bagi kesuksesan, dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi, manajer baru, memusatkan perhatian mereka pada organisasi dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sedangkan menurut (Susanto, 2017) kinerja adalah sebagai suatu yang dikerjakan dan dikaitkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam suatu periode tertentu dan ukuran oleh seorang kelompok yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalaman.

Keberhasilan suatu organisasi juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan, memiliki kemampuan untuk

mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinnya, mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba, dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada, sanggup membawa organisasi kepada tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Menurut (Chaerudin, 2019) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam mempengaruhi orang-orang agar mereka ingin bekerja sama dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun menurut (Triyono, 2019) Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari pengamatan awal hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saragih dan Simarmata (Saragih & Simarmata, 2018) dengan judul Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ditemukan adanya pengaruh kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinannya itu dibutuhkan motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Parnawi, 2019) Motivasi adalah keadaan dalam diri individu atau organisme yang mendorong perilaku ke arah tujuan. Sedangkan menurut (Nurdiansyah & Rahman, 2019) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) dengan judul pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dalam penelitian ini dapat ditentukan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Studi pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi telah dikemukakan maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

1. Kepemimpinan yang kurang tegas dan teliti terhadap jam kerjakaryawan.
2. Kurangnya motivasi dari pimpinan yang dapat menyebabkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan yang menurun akibat banyaknya karyawan yang terlambat datang, sehingga menyebabkan pekerjaan terlalu lama diselesaikan.
4. Lingkungan kerja yang belum efektif, sehingga karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang telah diidentifikasi sebelumnya, namun penulis hanya membatasi pada ruang lingkup kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara ?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan akan dapat menjadi masukan dan bahan pemikiran serta membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan secara lebih lanjut dalam menyangkut budaya organisasi dan kepemimpinan agar terbentuknya kinerja karyawan yang baik dalam bekerja.

BAB 2

LANDASAN TEORITIS

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan (Pianda, 2018). Mengatakan Kinerja adalah sebagai suatu yang dikerjakan dan dikaitkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam satu periode tertentu dan ukuran oleh seseorang atau kelompok yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalaman (Susanto, 2017).

Kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka (Fattah, 2017).

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia yaitu dari kata dasar “kerja” yang mengadopsi dari bahasa asing yaitu prestasi, dapat pula berarti hasil kerja (Darmanto & Wardaya, 2016).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya tentu berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kenyamanan karyawan disaat mereka bekerja akan membuat kinerja mereka optimal. Ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Busro, 2018) :

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).
- 2) Penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut).
- 3) Pelatihan (semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).
- 4) Promosi (semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut).
- 5) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan).
- 6) Hubungan dengan rekan kerja (semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal maka semakin baik pula kinerja karyawan).
- 7) Hubungan dengan pemimpin (semakin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).

Sedangkan menurut (Octavia, 2019) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Pegawai, berkenan dengan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan, dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian serta struktur organisasi.
- 4) Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Sementara itu menurut (Mellany & Ibrahim, 2015) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kahliannya.
- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu menurut (Noor, 2013) yaitu :

- 1) Kemampuan
- 2) Motivasi
- 3) Dukungan yang diterima
- 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
- 5) Hubungan karyawan dan organisasi

2.1.1.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Evaluasi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada dasarnya merupakan perwujudan dari bentuk penilaian kinerja seorang karyawan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya.

Menurut (Busro, 2018) Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Adapun menurut (Elbadiansyah, 2019) Penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan secara baik dan benar.

Menurut (Riniwati, 2016) manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Menurut (Rudianto, 2011) manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer/mutasi, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Kartono, 2019) adalah :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

Sedangkan menurut (Sulaksono, 2015) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Adapun Indikator kinerja karyawan menurut (Arianty, 2016), yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap kooperatif

Menurut (Bintaro & Daryanto, 2017) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu efektivitas
- 4) Kemandirian

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan yang menuju sukses. Kepemimpinan dapat juga

diartikan sebagai proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sagala, 2018) Kepemimpinan (leadership) adalah serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian dalam diri pemimpin itu sendiri seperti kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana menyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.

Adapun menurut (I. K. Dewi & Mashar, 2019) Kepemimpinan merupakan kecakapan dan keterampilan seseorang dalam proses mempengaruhi orang lain dan atau kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu kondisi. Sedangkan menurut (Nugroho, 2018) Kepemimpinan memiliki keluasan arti, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan.

Menurut (Wibowo, 2015) kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektifitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Untuk melaksanakan kegiatan didalam perusahaan seorang pemimpin pasti dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan menurut (Noor, 2013), yaitu:

- 1) Peningkatan kompetitif bisnis dan penggunaan sumber daya manusia tepat guna.

- 2) Perubahan dalam sistem nilai masyarakat.
- 3) Batas standar pendidikan dan pelatihan.
- 4) Kemajuan dalam pengetahuan ilmiah dan teknikal.
- 5) Perubahan dalam organisasi kerja.
- 6) Pengaruh dari serikat dagang.
- 7) Tekanan tanggung jawab sosial terbesar terhadap karyawan contohnya pola partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kualitas hidup pekerjaan.
- 8) Peraturan pemerintah.

Menurut (Soekarso & Putong, 2015) Faktor-faktor kepemimpinan, yaitu:

- 1) Pemimpin, adalah orang yang memimpin.
- 2) Anggota, adalah orang-orang yang dipimpin.
- 3) Kekuasaan, adalah kapasitas mempengaruhi perilaku individu atau kelompok.
- 4) Pengaruh, adalah tindakan atau contoh perilaku yang menyebabkan mempengaruhi perubahan sikap atau perilaku individu atau kelompok.
- 5) Nilai, adalah keyakinan dasar tentang sesuatu mempengaruhi perilaku atau cara bertindak individu atau kelompok.
- 6) Tujuan, adalah sesuatu hasil atau sasaran yang ingin dicapai.

Menurut (Fauzi & Irvani, 2019) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

- 1) Diri pemimpin: kepribadian, pengalaman masa lalu, latar belakang dan harapan pemimpin sangat mempengaruhi efektifitas kepemimpinan disamping mempengaruhi gaya kepemimpinan yang dipilihnya.
- 2) Ciri atasan pemimpin: gaya kepemimpinan dari atasan pemimpin sangat mempengaruhi orientasi pemimpin.
- 3) Ciri bawahan: respons yang diberikan bawahan akan menentukan efektifitas kepemimpinan.
- 4) Persyaratan tugas: tuntutan tanggung jawab pekerjaan bawahan akan memengaruhi gaya kepemimpinan.
- 5) Iklim organisasi dan kebijakan: suasana dan garis pedoman sebuah perusahaan akan mempengaruhi harapan dan perilaku anggota kelompok dan gaya kepemimpinan yang dipilih.
- 6) Perilaku dan harapan rekan sekerja pemimpin: rekan sekerja yang setingkat pemimpin merupakan acuan yang penting. Segala pendapat yang diberikan oleh rekan-rekan sangat mempengaruhi efektifitas hasil kerja pemimpin.

2.1.2.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Adapun fungsi pokok kepemimpinan menurut (Sutrisman, 2019), yaitu :

1) Fungsi instruksi

Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.

2) Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, sehingga dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3) Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksankannya fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

4) Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan

5) Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Sedangkan menurut (Suwatno, 2019) fungsi kepemimpinan adalah :

1) Perencanaan

Perencanaan berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana agar keputusan yang tepat bisa didapat.

2) Pemrakarsaan

Pemrakarsaan berkenaan dengan aspek-aspek berikut: memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan alasan menetapkan sasaran atau rencana sebagai hal yang penting, membagi tugas pada anggota kelompok, menetapkan standar kelompok.

3) Pengendalian

Pengendalian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: memelihara antar kelompok, memengaruhi tempo, memastikan semua

tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi, mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.

4) Pendukung

Pendukung berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat kepada kelompok/individu, menciptakan tim kerja yang solid, meredakan ketegangan dengan humor, merukunkan perselisihan atau meminta orang lain untuk menyelidikinya.

5) Penginformasian

Penginformasian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru bagi kelompok, menerima informasi dari kelompok, membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.

6) Pengevaluasian

Pengevaluasian berkenaan dengan aspek-aspek sebagai berikut: mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok untuk mengevaluasi prestasinya sendiri berdasarkan standar yang ada.

2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menjadi seorang pemimpin memang ada beberapa indikator yang harus dipenuhi. Hal ini karena diharapkan dengan terpenuhinya beberapa indikator tersebut dapat membuat kelancaran dalam proses kepemimpinan.

Adapun indikator dari kepemimpinan menurut (Busro, 2018), yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan
- 2) Tipe kepemimpinan

- 3) Dukungan kepemimpinan
- 4) Pelibatan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan

Menurut (Arianty, 2016) Kepemimpinan memiliki empat faktor, yaitu :

- 1) Pelaksanaan tugas
- 2) Memberi dukungan
- 3) Mengutamakan hasil dari proses
- 4) Memberi petunjuk

Sedangkan menurut (Mukhtar, Ali & Mardalena, 2016) indikator

kepemimpinan, yaitu :

- 1) Penerimaan
- 2) Rasa percaya
- 3) Dukungan kerja
- 4) Standar kerja
- 5) Kewenangan atasan

2.1.3 Motivasi

2.1.3.2 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Menurut (Daulay, Pasaribu, Putri & Astuti, 2016) Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Dewi, 2017) Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Adapun menurut (Darmadi, 2018) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Sementara itu menurut (Dewi, 2019) Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Bismala, Arianty & Farida, 2015) ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1) Karakteristik individu

Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3) Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

Sedangkan menurut (Hasim, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

1) Faktor Ekstern

- a) Kepemimpinan
- b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- c) Komposisi yang memadai
- d) Adanya penghargaan (imbalan) atas prestasi
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang berlaku

2) Faktor Intern

- a) Kematangan pribadi
- b) Tingkat pendidikan
- c) Keinginan dan harapan pribadi
- d) Kebutuhan terpenuhi
- e) Kelelahan dan kebosanan
- f) Kepuasan kerja.

Adapun menurut (Amiruddin, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah memandang kekuatan motivasi dalam bentuk persamaan motivasi = f (motif+harapan+insentif).

Sementara itu menurut (Tanjung, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

- 1) Faktor Individual
- 2) Faktor Organisasional

2.1.3.3 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri pegawai, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab pegawai tidak akan terselesaikan.

Menurut (Bismala, Arianty & Farida, 2015) motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu positif dan negatif.

- 1) Motivasi positif

Motivasi adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkan. Cara yang dapat digunakan dalam pemenuhan kebutuhan pegawai dengan menggunakan motivasi positif adalah dengan pemberian insentif.

2) Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara menakuti atau mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang menghasilkan suatu tujuan yang kurang baik. Motivasi ini disertai pemaksaan, ancaman, misalnya menakuti dengan penurunan pangkat, pemotongan gaji, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Tanjung, 2015) menyatakan jenis-jenis motivasi adalah ;

- 1) Motivasi intrinsik
- 2) Motivasi ekstrinsik

Sementara itu menurut (Safrudin, Mulyati & Lubis, 2018) jenis-jenis motivasi adalah :

1) Motivasi untuk berprestasi (*n-ACH*)

Merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

2) Motivasi untuk berkuasa (*n-POW*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian

atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

3) Motivasi untuk berafiliasi/ bersahabat (*n-affil*)

Adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu meredleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi social yang tinggi.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator dari motivasi menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019), yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*).
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*).
- 3) Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs*).
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*).
- 5) Aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Sedangkan menurut (Ardial, 2018) ada empat indikator untuk mengukur motivasi, yaitu :

- 1) Gairah kerja
- 2) Loyalitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya
- 3) Disiplin kerja
- 4) Produktifitas kerja

Sementara itu menurut (Bahri & Nisa, 2017) indikator motivasi kerja karyawan adalah :

- 1) Kinerja
- 2) Penghargaan
- 3) Tantangan
- 4) Tanggung Jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Keterlibatan
- 7) Kesempatan

Sedangkan menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Kerja kerja
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

2.2 Kerangka Konseptual

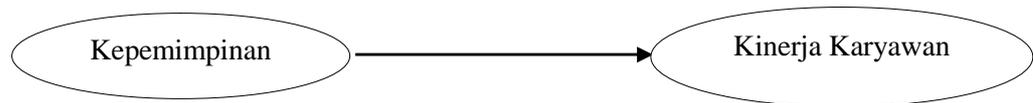
Kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antarkonstruksi atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan apabila karyawan melakukan suatu tanggung jawab dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan arahan yang diberikan oleh pimpinan dalam perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Saragih & Simarmata, 2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Inaray, Nelwan &

Lengkong, 2016) (Dongoran & Batubara, 2019) (Gultom & Arif, 2017); (Arianty, 2015); (Indajang, Jufrizen & Juliandi, 2020); (Arianty, 2016) dan (Jufrizen, 2017b) penelitian menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi yang tinggi akan menimbulkan kinerja yang tinggi. Motivasi adalah salah satu faktor dari kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) yang menemukan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saripuddin & Handayani, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2018); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen, Farisi. Azhar & Daulay, 2020); (Prayogi & Nursidin, 2018); (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019); (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017); (Gultom, 2014); (Hendra, 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Bukhairi & Pasaribu, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Siahaan & Bahri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Fransiska & Tupti, 2020) dan (Gultom, 2014) bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

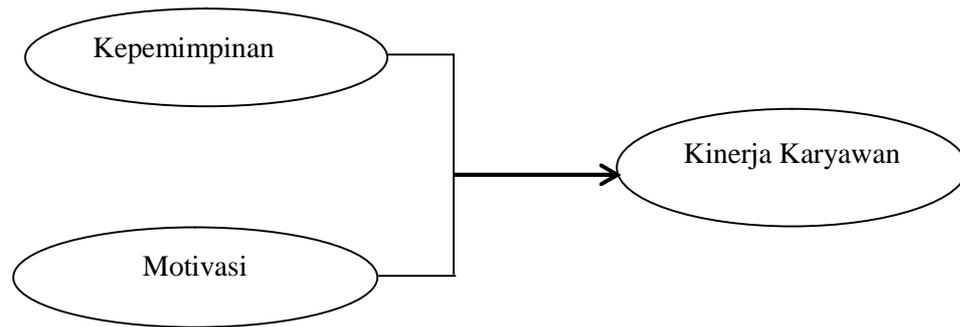


Gambar 2.2
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Upaya peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu kepemimpinan dan motivasi. Kepemimpinan pada umumnya merupakan proses mempengaruhi bawahan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Demikian juga dengan motivasi semakin optimal pimpinan melakukannya semakin optimal kinerja pegawai, sebaliknya jika motivasi rendah maka kinerja pegawai pun rendah.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wishbay & Kurniawaty, 2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Afandi & Bahri, 2020) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan (PPL) dilingkungan dinas pertanian di Nganjuk.



Gambar 2.3
Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dalam objek penelitian (Mujiatun, 2015).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

- 1) Adanya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.
- 2) Adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.
- 3) Adanya pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Menurut (Zulfikar, 2016) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu kepemimpinan, kinerja karyawan dan disiplin kerja. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas
	Kuantitas
	Tanggung jawab
	Efektivitas
	Kemandirian

Sumber: (Sulaksono, 2015)

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan memberikan arahan kepada orang lain agar mengerjakan tugas yang diperintahkan oleh pemimpin tersebut.

Tabel 3.2
Indikator Kepemimpinan

Variabel	Indikator
Kepemimpinan (X2)	Pelaksanaan tugas
	Memberi dukungan
	Mengutamakan hasil dari proses
	Memberi petunjuk

Sumber : Arianty (2016)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Tabel 3.3
Indikator Motivasi

Variabel	Motivasi
Motivasi (X2)	Kebutuhan fisik dan biologis
	Kebutuhan keselamatan dan keamanan
	Kebutuhan social
	Kebutuhan akan penghargaan
	Aktualisasi diri

Sumber: (Kristanti & Pangastuti, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dikantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatra Utara yang beralamat di Jl. Tuasan No.16 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan dari bulan Juni 2019 sampai dengan September 2020, dengan rincian jadwal sebagai berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Des-2018				Sep- 2019				Okt-2020				Nov-2020				Des-2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Pembuatan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal								■												
5	Riset									■	■										
6	Penyusunan Skripsi											■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Rukajat, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara sebanyak 72 orang .

3.4.2 Sampel

Menurut (Rukajat, 2018) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, dan dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasi hasil penelitian sampel.

Sampling jenuh adalah teknik penentuan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Wagiran, 2019). Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 72 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

1) Observasi

Yaitu pengumpulan data dilakukan dengan mengamati secara langsung kondisi objek penelitian pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

2) Studi dokumentasi

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh berdasarkan dari dokumen PT. PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

3) Wawancara

Yaitu teknik yang menggunakan tanya jawab dengan karyawan atau responden PT. PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

4) Angket (Questioner)

Yaitu dengan menyebar dan memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang

ditunjukkan kepada karyawan PT. PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3-5
Skala Likert

No	Pertanyaan	Bobot nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil angket yang sudah disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil penguranganpun kemungkinan akan benar (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015)

Dimana :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y

n = Sampel

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variable y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

Kriteria Pengujian Validitas Instrumen :

Untuk menentukana valid tidaknya suatu instrumen yaitu dengan melihat nilai probabilitas dari korelasi (disimbolkan dengan sig) dan membandingkan yang disimbolkan dengan alpha (α) yang telah ditentukan oleh peneliti. Jika nilai $\text{sig} < \alpha_{0,05}$ maka korelasi nya valid.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas berarti untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

Pengujian realibilitas dilakukan menggunakan (Cronbach alpha), dikatakan reliabel hasil alpha ≥ 06 dengan rumus alpha sebagai berikut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

Rumus Statistik untuk Pengujian Reliabilitas :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

r = Reliabilitas instrument
 k = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
 σi^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah nilai koefisien reliabilitas (Cronbach *Alpha*) > 0.6 maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah real (terpercaya) (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependan dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

Cara lain untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Jika nilai Kolmogrov Smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed) > $\alpha 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance inflasi factor/ VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e$$

Sumber : (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015)

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
$\beta_1 \beta_2$	=	koefisien regresi
X ₁	=	Kepemimpinan
X ₂	=	Motivasi
e	=	error

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji t (Uji Parsial)

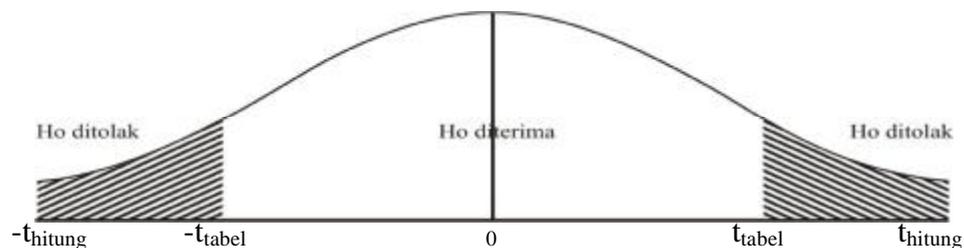
Uji t ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

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

Keterangan :

t	=	Nilai t hitung
r	=	Nilai Koefisien Korelasi
n	=	Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

3.6.3.2 Uji f (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersamaan-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0.05 (=5%).

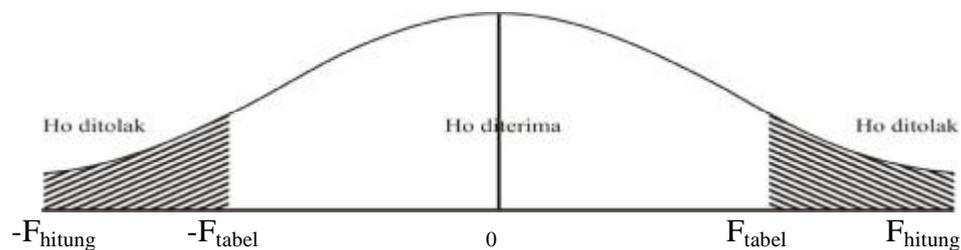
Rumusnya sebagai berikut :

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

Dimana:

- R = Koefisien korelasi ganda
- K = Jumlah variabel independen
- N = Jumlah anggota sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan n (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- b. H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square) digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

gan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

- D = Koefisien Determinasi
- r^2 = Koefisien Korelasi
- 100% = Persentasi Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y. Variabel X_1 adalah Motivasi, variabel X_2 adalah Kepemimpinan dan untuk variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Kuesioner disebarakan sebanyak 72 sampel. Dengan berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

Tabel 4.1
Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel Kepemimpinan, variabel Motivasi) maupun skor 5 sampai 1

4.1.2. Karakteristik Responden

Data- data telah di peroleh dari angket akan di sajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 72 orang. Adapun dari ke 72 tersebut identifikasi data nya di sajikan penulis sebagai berikut.

4.1.2.1. Jenis kelamin

Menurut sampel terdiri dari 57 laki- laki dan 15 perempuan.

Adapun tabelnya sebagai berikut

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	57	79,2	79,2	79,2
Valid Perempuan	15	20,8	20,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 72 responden terdapat laki laki 57 orang (79,2%) dan perempuan 15 (20,8%).

4.1.2.2. Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 s/d 30	33	45,8	45,8	45,8
Valid 31 s/d 40	19	26,4	26,4	72,2
41 s/d 50	20	27,8	27,8	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 72 responden terdapat 33 (45,8%) orang yang usianya 20 s/d 30, 19 (26,4%) yang usianya 31 s/d 40, 20 (27,8%), yang usianya 41 s/d 50 tahun.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	17	23,6	23,6	23,6
DIPLOMA	31	43,1	43,1	66,7
Valid S1	15	20,8	20,8	87,5
S2	9	12,5	12,5	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas yang berpendidikan SMA 17 (23,6%) responden, DIPLOMA 31 (43,1%) responden, S1 15(20,8%) responden, S2 9 (12,5%) responden.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Motivasi (X_1), Kepemimpinan (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai.

1) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kepemimpinan (X_2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.5
Skor Angket untuk variabel X₁ (Kepemimpinan)

No. Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	22	30,6	12	16,7	9	12,5	15	20,8	14	19,4	72	100
Item 2	23	31,9	17	23,6	7	9,7	11	15,3	14	19,4	72	100
Item 3	31	43,1	15	20,8	7	9,7	5	6,9	14	19,4	72	100
Item 4	28	38,9	12	16,7	9	12,5	8	11,1	15	20,8	72	100
Item 5	23	31,9	18	25,0	5	6,9	10	13,9	16	22,2	72	100
Item 6	23	31,9	17	23,6	7	9,7	11	15,3	14	19,4	72	100
Item 7	31	43,1	15	20,8	7	9,7	5	6,9	14	19,4	72	100
Item 8	28	38,9	12	16,7	9	12,5	8	11,1	15	20,8	72	100
Item 9	23	31,9	18	25,0	5	6,9	10	13,9	16	22,2	72	100
Item 10	26	36,1	16	22,2	14	19,4	7	9,7	9	12,5	72	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya bertindak dengan cepat dan mandiri dan suka mengerjakan sesuatu sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 30,6%.
2. Jawaban responden tentang mencari jalan keluar dan peluang jika menghadapi tantangan dan hambatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31,9%.
3. Jawaban responden tentang berkomunikasi langsung dengan bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,1%.
4. Jawaban responden tentang selalu memperhatikan karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,9%.

5. Jawaban responden tentang atasan saya mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31,9%.
6. Jawaban responden tentang berusaha mengendalikan rasa marah kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31,9%.
7. Jawaban responden tentang atasan saya mempunyai watak yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,1 %.
8. Jawaban responden tentang atasan saya mempunyai watak yang jujur, mayoritas responden sangat setuju 38,9%.
9. Jawaban responden tentang atasan saya berpegang teguh pada kebenaran, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 31,9%.
10. Jawaban responden tentang atasan saya mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati, mayoritas responden sangat setuju 36,1%.

2) Variabel Motivasi (X_2)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel motivasi (X_1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk variabel X₂ (Motivasi)

No. Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	32	48,6	23	31,9	5	6,9	5	6,9	4	5,6	72	100
Item 2	35	48,6	34	47,2	2	2,8	0	0	1	1,4	72	100
Item 3	29	40,3	39	54,2	4	5,6	0	0	0	0	72	100
Item 4	30	41,7	33	45,8	1	1,4	4	5,6	4	5,6	72	100
Item 5	26	36,1	40	55,6	2	2,8	1	1,4	3	4,2	72	100
Item 6	35	48,6	34	47,2	2	2,8	0	0	1	1,4	72	100
Item 7	29	40,3	39	54,2	3	4,2	0	0	1	1,4	72	100
Item 8	34	47,2	30	41,7	4	5,6	3	4,2	1	1,4	72	100
Item 9	27	37,5	40	55,6	2	2,8	1	1,4	2	2,8	72	100
Item 10	26	36,1	16	22,2	14	19,4	7	9,7	9	12,5	72	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya bertindak dengan cepat dan mandiri dan suka mengerjakan sesuatu sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,6%.
2. Jawaban responden tentang mencari jalan keluar dan peluang jika menghadapi tantangan dan hambatan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,6%.
3. Jawaban responden tentang berkomunikasi langsung dengan bawahannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,2%.
4. Jawaban responden tentang selalu memperhatikan karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45,8 %.

5. Jawaban responden tentang atasan saya mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,6%.
 6. Jawaban responden tentang berusaha mengendalikan rasa marah kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,6%.
 7. Jawaban responden tentang atasan saya mempunyai watak yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 54,2%.
 8. Jawaban responden tentang atasan saya mempunyai watak yang jujur, mayoritas responden sangat setuju 47,2%.
 9. Jawaban responden tentang atasan saya berpegang teguh pada kebenaran, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 55,6 %.
 10. Jawaban responden tentang atasan saya mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati, mayoritas responden sangat setuju 36,1%.
- 3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.7
Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	25	34,7	15	20,8	14	19,4	5	6,9	13	18,1	72	100
Item 2	31	43,1	11	15,3	9	12,5	14	19,4	7	9,7	72	100
Item 3	40	55,6	14	19,4	4	5,6	6	8,3	8	11,1	72	100
Item 4	36	50,0	5	6,9	8	11,1	12	16,7	11	15,3	72	100
Item 5	25	34,7	16	22,2	14	19,4	8	11,1	9	12,5	72	100
Item 6	25	34,7	16	22,2	14	19,4	5	6,9	12	16,7	72	100
Item 7	31	43,1	11	15,3	8	11,1	14	19,4	8	11,1	72	100
Item 8	37	51,4	14	19,4	5	6,9	6	8,3	10	13,9	72	100
Item 9	36	50,0	5	6,9	8	11,1	12	16,7	11	15,3	72	100
Item 10	26	36,1	16	22,2	14	19,4	7	9,7	9	12,5	72	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang karyawan menerima gaji sudah sesuai dengan jasa yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,7%.
2. Jawaban responden tentang karyawan menerima gaji sudah sesuai dengan daftar gaji, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,1%.
3. Jawaban responden tentang peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,6%.
4. Jawaban responden tentang Sangsi yang diterapkan tidak merugikan karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,0%

5. Jawaban responden tentang saya akan lebih giat dalam bekerja bila saya sedang diawasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,7%.
6. Jawaban responden tentang agar efektif dalam bekerja maka perlu adanya pengawasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 34,7%.
7. Jawaban responden tentang sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43,1%.
8. Jawaban responden tentang suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik , mayoritas responden sangat setuju 51,4%.
9. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan jaminan kecalakaan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan, mayoritas responden sangat setuju 50,0%.
10. Jawaban responden tentang saya merasa aman dengan kondisi ruangan saya saat ini, mayoritas responden sangat setuju 36,1%.

4.1.4. Analisis Data Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah divalidkan dan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (handal). Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan, yang dirangkum dalam uji tersebut di bawah ini :

4.1.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

Tabel 4.8
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.265	9.143		-.029	.977
1 Kepemimpinan	.639	.218	.321	2.931	.005
Motivasi	.284	.116	.269	2.450	.017

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\text{Konstanta} = 9,143$$

$$\text{Kepemimpinan} = 0,218$$

$$\text{Motivasi} = 0,116$$

Hasil tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 9,143 + 0,218 X_1 + 0,116 X_2$$

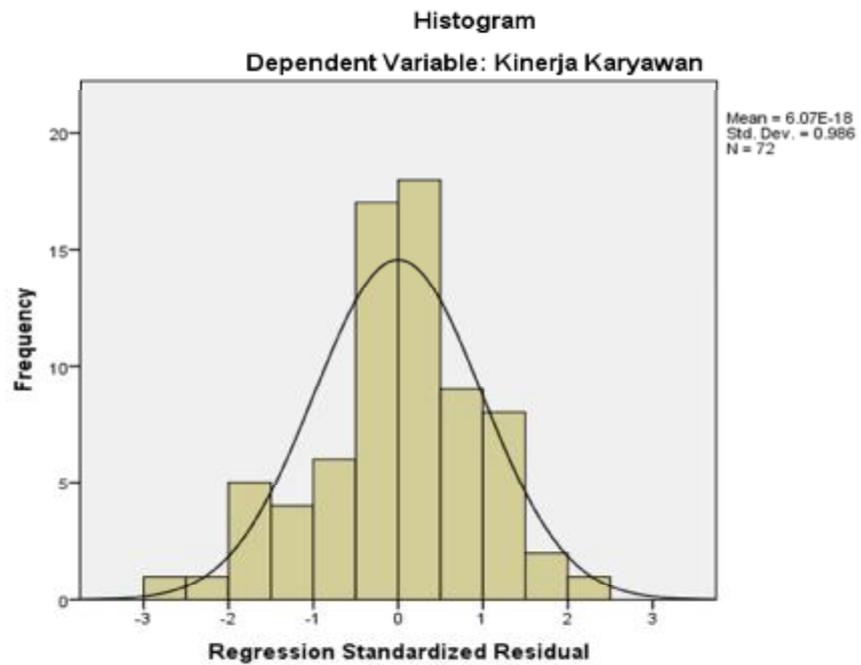
Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 9,143, apabila variabel Motivasi dan Kepemimpinan dianggap nol, untuk itu Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara adalah sebesar 9,143.
2. Nilai koefisien Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,218 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kepemimpinan makin baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,218.
3. Nilai koefisien Motivasi (X_2) sebesar 0,116 menyatakan bahwa setiap kenaikan Motivasi makin baik maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,116.

a. Uji Asumsi Klasik

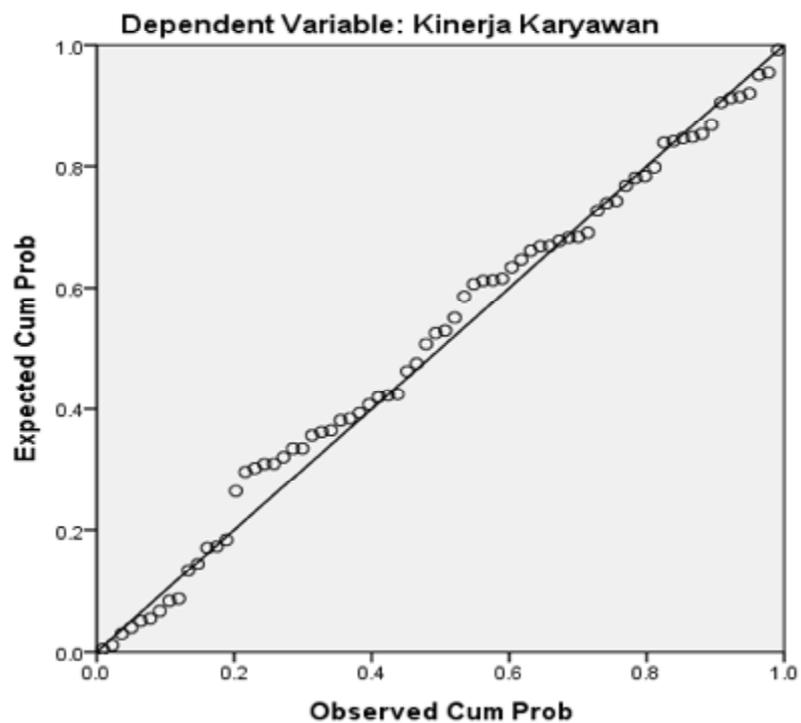
a) Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidaknya bisa di lihat dari gambar scatter plot dibawah ini :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.2
Grafik Scatter Plot

Dari gambar IV-1 grafik histogram diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan gambar IV-2 grafik scater plot diatas berdistribusi normal, hal ini disebabkan karena data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistics*. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0.10 atau jika nilai VIF < 10,00 dan terjadi multikolienaritas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF > 10,00.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1 (Constant)	-.265	9.143		-.029	.977		
Kepemimpinan	.639	.218	.321	2.931	.005	.945	1.058
Motivasi	.284	.116	.269	2.450	.017	.945	1.058

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Motivasi (X_1) dan

Kepemimpinan (X_2) tidak memiliki nilai *collinearity statistic* atau bebas dari multikolienaritas yaitu :

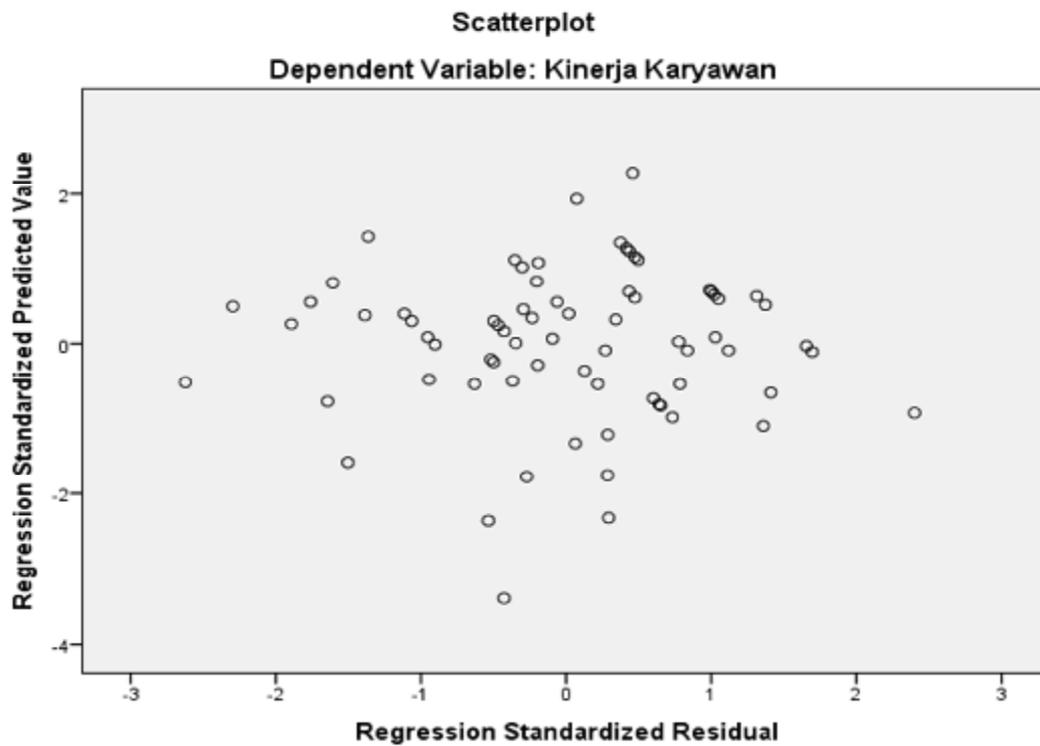
- 1) Nilai tolerance Kepemimpinan sebesar $954 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.058 > 0,10$ maka variabel Motivasi dinyatakan bebas.
- 2) Nilai tolerance Motivasi sebesar $954 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.058 > 0,10$ maka variabel Kepemimpinan dinyatakan bebas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolienaritas antara variabel independen (bebas).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedasitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heterokedasitas.

Untuk mengetahui terjadi atau tidak heterokedasitas dalam model regresi penelitian ini, dapat menggunakan metode grafik plot antara lain predeksi variabel dependen (ZPRED) dengan residual (SRESID). Adapun dasar dalam pengambilan ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4.3
Grafik Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heteroskedastisitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

b. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan program SPSS 20.0

Tabel 4.10
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.265	9.143		-.029	.977
1 Kepemimpinan	.639	.218	.321	2.931	.005
Motivasi	.284	.116	.269	2.450	.017

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data diatas dan pengolahan spss dapat diketahui :

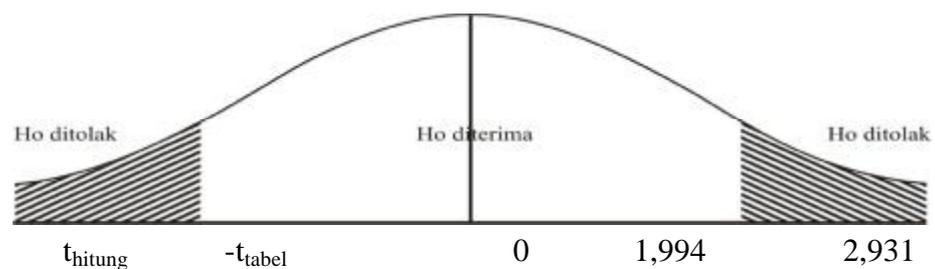
$$t_{hitung} = 2,931$$

$$t_{tabel} = 1,994$$

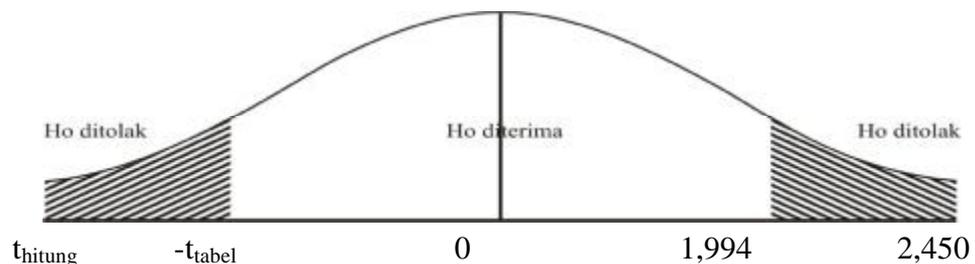
Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka pengaruh antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,931) > t_{tabel} (1,994)$



Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,931) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf (Sig $0,05 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.



Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,450) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf (Sig $0,004 < \alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

b. Uji F

Tabel 4.11
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	948.253	2	474.126	9.496	.000 ^b
Residual	3445.247	69	49.931		
Total	4393.500	71			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

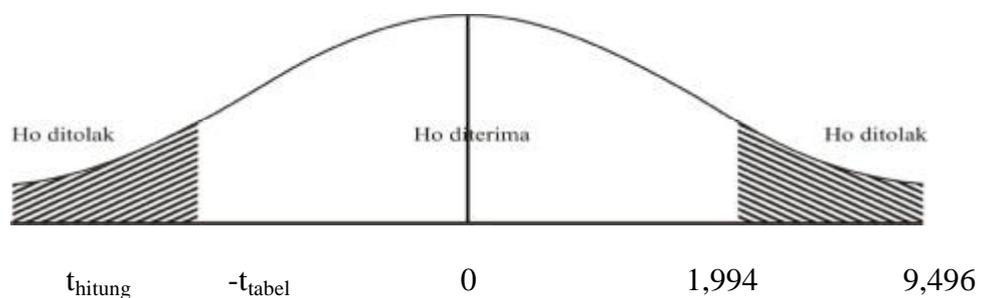
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari data diatas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 9,496$$

$$F_{tabel} = 3,130$$

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 9,496 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,130 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $9,496 > 3,130$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 ($Sig\ 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.



c. Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara, dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.193	7.066

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,216 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) sebesar 21,6% untuk mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,931) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf (Sig 0,05 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Saragih & Simarmata, 2018); (Inaray, Nelwan & Lengkong, 2016); (Dongoran & Batubara, 2019); (Gultom & Arif, 2017); (Arianty, 2015); (Indajang, Jufrizen & Juliandi, 2020); (Arianty, 2016) dan (Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,450) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf (Sig 0,004 < $\alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Saripuddin & Handayani, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2018); (Astuti & Suhendri, 2019); (Jufrizen, Farisi. Azhar & Daulay, 2020); (Prayogi & Nursidin, 2018); (J. S. Hasibuan & Silvya, 2019); (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017); (Gultom, 2014); (Hendra, 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Bukhairi & Pasaribu, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019); (Siahaan & Bahri, 2019); (Fachrezi & Khair, 2020); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Fransiska & Tupti, 2020) dan (Gultom, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 9,496 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,130 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $9,496 > 3,130$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 (Sig 0,000 < $\alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi

Cabang Tuasan Sumatera Utara. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Wishbay & Kurniawaty, 2014); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Afandi & Bahri, 2020) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,931) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf (Sig 0,05 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,450) > t_{tabel} (1,994)$, dengan taraf (Sig 0,004 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 9,496 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,130 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $9,496 > 3,130$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 (Sig 0,000 < α 0,05), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Sumatera Utara.

5.2. Saran

1. Sebaiknya hubungan Kepemimpinan antara karyawan serta karyawan dan atasan ditingkatkan lagi sehingga menimbulkan komunikasi yang baik serta perusahaan memperhatikan Kepemimpinannya agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja
2. Sebaiknya para karyawan melaksanakan dengan sungguh-sungguh seluruh program Motivasi, agar tujuan dari penerapan Motivasi dan tujuan perusahaan dapat tercapai efektif.
3. Sebaiknya perusahaan dapat lebih meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih giat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Amiruddin, A. (2019). *Pengaruh Etos kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Sleman: CV. Qiarra Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Ardial, A. (2018). *Komunikasi Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1).
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 12–15.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Bintaro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Bukhairi, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan*. Sleman: Deepublish.
- Darmanto, D., & Wardaya, S. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Sleman: Deepublish.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2016). *Manajemen*. Medan: USU Press.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: CV. Gre Publishing.
- Dewi, N. N. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS*. Surabaya: Media Sahabat Cendakia.
- Dewi, S. K. (2017). *Konsep dan Pengembangan Kewirausahaan di Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- Dongoran, F. R., & Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor Universitas Negeri Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1), 89–94.
- Elbadiansyah, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Fauzi, F., & Irvani, R. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: 1st Published.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>

- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kalanamau. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 79.
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: CV. Qiarra Media.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Inaray, J. C., Nelwan, O., & Lengkong, V. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 468.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>
- Jufrizen, J. (2017a). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kartono, K. (2019). *Pemasaran Bank*. Sleman: Deepublish.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendakia.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mellany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 6.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(01), 57.
- Mukhtar, M., Ali, H., & Mardalena, M. (2016). *Efektifitas Pimpinan*. Sleman: Deepublish.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Sleman: Deepublish.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Nugroho, Y. A. (2018). *Kepemimpinan Untuk Mahasiswa Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Sleman: Deepublish.
- Parnawi, A. (2019). *Psikologi Belajar*. Sleman: Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV Jejak.

- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rudianto, R. (2011). *Akutansi Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Sleman: Deepublish.
- Safrudin, S., Mulyati, S., & Lubis, R. (2018). *Pengembangan Kepribadian dan Profesionalisme Bidan*. Malang: Wineka Media.
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 130–133.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(10), 420.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Soekarso, S., & Putong, I. (2015). *Kepemimpinan : Kajian Teoritis Dan Praktis*. Jakarta: Buku & Artikel Karya Iskandar Putong.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*. Sleman: Deepublish.
- Sutrisman, D. (2019). *Pendidikan Politik, Persepsi, Kepemimpinan, dan Mahasiswa*. Jawa Barat: Guepedia.
- Suwatno, S. (2019). *Pemimpinan Dan Kepemimpinan dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 15(01), 30.

- Triyono, U. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Formal, Non Formal, dan Informal*. Sleman: Deepublish.
- Wagiran, W. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Teori dan Implementasi)*. Sleman: Deepublish.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wishbay, R., & Kurniawaty, F. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, 22(2), 116.
- Zulfikar, Z. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika*. Sleman: Deepublish.

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda *Chec klist* (v) pada kolom di bawah ini yang tersedia sesuai dengan jawaban yang benar menurut Bapak/Ibu.
2. Atas partisipasi Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

B. IDENTITAS RESPONDEN

No Responden (tidak perlu diisi) :

1. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan

2. Pendidikan Terakhir :

SMA

DIPLOMA

S1

S2

3. Usia : 1. 20 s/d 30

2. 31 s/d 40

3. 41 s/d 50

C. Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bertindak dengan cepat dan mandiri dan suka mengerjakan sesuatu sendiri					
2	Mencari jalan keluar dan peluang jika menghadapi tantangan dan hambatan					
3	Berkomunikasi langsung dengan bawahannya					
4	Selalu memperhatikan karyawannya					
5	Atasan saya mudah marah jika karyawan tidak bekerja dengan baik					
6	Berusaha mengendalikan rasa marah kepada bawahannya					
7	Atasan saya mempunyai watak yang baik					
8	Atasan saya mempunyai watak yang jujur					
9	Atasan saya berpegang teguh pada kebenaran					
10	Atasan saya mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati					

2. Motivasi (X2)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan menerima gaji sudah sesuai dengan jasa yang diberikan					
2	Karyawan menerima gaji sudah sesuai dengan daftar gaji					
3	Peraturan-peraturan dalam perusahaan yang diterapkan tidak memberatkan karyawan					
4	Sanksi yang diterapkan tidak merugikan karyawan					
5	Saya akan lebih giat dalam bekerja bila saya sedang diawasi oleh pimpinan					
6	Agar efektif dalam bekerja maka perlu adanya pengawasan					
7	Sesama karyawan tidak menghormati hak-hak individual masing-masing					
8	Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik					
9	Saya merasa puas dengan jaminan kecalakaan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan					
10	Saya merasa aman dengan kondisi ruangan saya saat ini					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Nilai Target				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan saya mengambil keputusan tanpa konsultasi dengan karyawan					
2	Atasan saya memperlakukan seluruh karyawan dengan sama					
3	Kuantitas kerja saya selalu meningkat					
4	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan atasan					
5	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik					
6	Saya berada ditempat tugas pada saat jam kerja					
7	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja					
8	Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan					
9	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					
10	Saya memiliki inisiatif mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah					

Tabulasi
Kepemimpinan (X1)

No Responden	Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	1	4	1	5	1	4	1	1	27
2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	44
3	3	1	4	5	1	1	4	5	1	3	28
4	4	5	5	1	5	5	5	1	5	4	40
5	3	1	4	3	5	1	4	3	5	2	31
6	2	4	3	5	1	4	3	5	1	3	31
7	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	42
8	2	5	1	1	1	5	1	1	1	5	23
9	1	3	4	5	1	3	4	5	1	3	30
10	5	4	5	4	2	4	5	4	2	3	38
11	2	4	3	1	5	4	3	1	5	5	33
12	1	1	5	4	3	1	5	4	3	3	30
13	5	3	1	2	4	3	1	2	4	1	26
14	5	4	3	4	2	4	3	4	2	4	35
15	1	2	5	4	3	2	5	4	3	1	30
16	2	5	4	3	5	5	4	3	5	5	41
17	3	4	1	2	5	4	1	2	5	4	31
18	5	4	2	5	1	4	2	5	1	2	31
19	2	5	4	1	5	5	4	1	5	4	36
20	5	4	5	1	2	4	5	1	2	1	30
21	1	2	3	5	4	2	3	5	4	3	32
22	5	5	3	1	4	5	3	1	4	5	36
23	4	5	5	2	4	5	5	2	5	3	40
24	1	3	4	5	4	3	4	5	2	5	36
25	3	4	5	1	4	4	5	1	2	3	32
26	1	2	4	3	4	2	4	3	2	5	30
27	2	3	5	4	4	3	5	4	1	2	33
28	5	1	5	4	4	1	5	4	3	1	33
29	2	3	4	5	4	3	4	5	1	4	35
30	5	1	4	5	4	1	4	5	5	5	39
31	3	4	5	2	4	4	5	2	1	4	34
32	4	5	3	2	4	5	3	2	1	5	34
33	3	4	5	2	4	4	5	2	2	4	35
34	5	1	4	3	4	1	4	3	2	5	32
35	1	1	5	2	4	1	5	2	4	4	29
36	4	5	5	3	4	5	5	3	5	2	41
37	2	1	4	3	4	1	4	3	5	3	30
38	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	43
39	3	2	1	4	4	2	1	4	5	5	31
40	5	1	5	1	4	1	5	1	1	5	29
41	4	2	1	3	4	2	1	3	4	3	27

42	4	5	2	1	4	5	2	1	5	5	34
43	2	4	5	4	4	4	5	4	5	3	40
44	3	2	5	5	4	2	5	5	4	5	40
45	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
46	5	4	2	5	4	4	2	5	4	4	39
47	4	5	1	2	4	5	1	2	3	2	29
48	1	3	2	5	4	3	2	5	4	5	34
49	5	5	4	3	4	5	4	3	2	4	39
50	5	2	5	5	4	2	5	5	4	5	42
51	1	4	2	5	4	4	2	5	4	2	33
52	4	5	1	4	4	5	1	4	5	4	37
53	1	2	1	4	4	2	1	4	5	3	27
54	1	2	1	1	4	2	1	1	1	2	16
55	2	1	1	5	4	1	1	5	4	1	25
56	5	3	3	1	4	3	3	1	1	4	28
57	2	4	5	1	4	4	5	1	1	1	28
58	3	2	1	5	4	2	1	5	4	3	30
59	1	5	5	5	4	5	5	5	3	1	39
60	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
61	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
62	5	5	5	5	4	5	5	5	2	3	44
63	1	1	5	1	4	1	5	1	1	5	25
64	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	14
65	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
66	1	1	1	1	4	1	1	1	5	4	20
67	5	1	5	5	4	1	5	5	4	5	40
68	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	46
69	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
70	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	46
71	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	47
72	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48

Tabulasi
Motivasi (X2)

No Responden	Jawaban Responden Mengenai Motivasi										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	1	3	5	1	1	3	5	1	1	26
2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
3	1	5	4	5	5	5	4	5	5	3	42
4	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	41
5	2	4	4	5	3	4	4	5	3	2	36
6	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	39
7	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	41
8	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
9	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	44
10	1	5	5	4	4	5	5	4	4	3	40
11	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
12	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	41
13	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	43
14	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
15	5	4	4	5	5	4	4	5	5	1	42
16	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	38
19	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
20	4	4	5	5	4	4	5	5	4	1	41
21	3	4	4	5	5	4	4	5	5	3	42
22	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	46
23	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	46
24	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
25	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	45
26	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45
27	4	5	3	4	4	5	3	4	4	2	38
28	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	40
29	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
30	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
31	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
32	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
33	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
34	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
35	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
36	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	42
37	5	5	4	2	1	5	4	4	1	3	34
38	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
39	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	44
40	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
41	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	44

42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	46
44	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	43
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
46	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
47	5	5	5	5	4	5	5	5	4	2	45
48	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46
49	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	44
50	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
51	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	39
52	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
53	4	3	5	5	4	3	5	5	4	3	41
54	3	5	4	1	5	5	4	3	5	2	37
55	5	4	5	4	4	4	5	4	4	1	40
56	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
57	5	5	5	2	4	5	5	2	4	1	38
58	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	35
59	4	4	5	4	4	4	5	2	4	1	37
60	5	4	4	2	3	4	4	3	3	5	37
61	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
62	5	3	5	2	5	3	5	5	5	3	41
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
64	5	5	4	4	4	5	4	5	4	1	41
65	5	4	5	1	4	4	5	3	4	5	40
66	3	5	3	5	2	5	1	5	2	4	35
67	3	4	5	4	4	4	5	1	4	5	39
68	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
69	5	4	5	5	1	4	5	5	5	5	44
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	2	5	4	1	4	5	4	5	4	4	38
72	1	5	4	1	5	5	4	3	5	5	38

Tabulasi
Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	1	1	1	3	3	4	1	1	21
2	5	3	4	2	2	4	1	1	5	5	32
3	1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	16
4	1	2	3	5	4	5	2	3	5	4	34
5	4	5	4	1	2	4	5	4	1	2	32
6	2	4	5	5	3	2	4	5	5	3	38
7	3	1	2	4	5	3	1	2	4	5	30
8	3	4	5	2	5	3	4	5	2	5	38
9	1	2	4	5	3	1	2	4	5	3	30
10	5	5	4	2	3	5	5	4	2	3	38
11	4	3	5	2	5	4	3	5	2	5	38
12	1	5	4	5	3	1	5	4	5	3	36
13	3	5	4	3	1	3	5	4	3	1	32
14	5	4	3	5	4	5	4	3	5	4	42
15	4	3	5	5	1	4	3	5	5	1	36
16	4	5	3	2	5	4	5	3	2	5	38
17	1	2	5	5	4	1	2	5	5	4	34
18	4	5	3	5	2	4	5	3	5	2	38
19	5	2	4	3	4	5	2	4	3	4	36
20	3	4	2	5	1	3	4	2	5	1	30
21	5	2	5	1	3	5	2	5	1	3	32
22	1	5	1	2	5	1	5	1	2	5	28
23	4	2	5	5	3	4	2	5	5	3	38
24	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	44
25	5	2	5	5	3	5	2	5	5	3	40
26	3	2	2	5	5	3	2	2	5	5	34
27	5	4	5	3	2	5	4	5	3	2	38
28	4	3	1	5	1	4	3	1	5	1	28
29	5	2	5	3	4	5	2	5	3	4	38
30	2	4	5	5	5	2	4	5	5	5	42
31	1	2	5	5	4	1	2	5	5	4	34
32	3	4	1	2	5	3	4	1	2	5	30
33	5	2	1	2	4	5	2	1	2	4	28
34	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
35	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	42
36	1	3	4	1	2	1	3	4	1	2	22
37	4	5	2	2	3	4	5	2	2	3	32
38	2	3	5	4	5	2	3	5	4	5	38
39	5	2	5	1	5	5	2	5	1	5	36

40	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	44
41	1	5	4	3	3	1	5	4	3	3	32
42	3	5	4	5	5	3	5	4	5	5	44
43	5	5	4	5	3	5	5	4	5	3	44
44	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
46	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
47	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	30
48	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	46
49	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46
50	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	44
51	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	44
52	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	44
53	4	1	1	2	3	4	1	1	2	3	22
54	3	1	4	5	2	3	1	4	5	2	30
55	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	42
56	1	4	5	3	4	1	4	5	3	4	34
57	3	5	5	5	1	3	5	1	5	1	34
58	2	1	1	1	3	2	1	1	5	3	20
59	5	5	4	5	1	5	5	4	5	1	40
60	4	5	5	3	5	4	5	5	3	5	44
61	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
62	4	1	2	5	3	4	1	2	1	3	26
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	4	5	5	1	1	4	5	1	1	1	28
65	4	5	2	5	5	4	5	2	5	5	42
66	1	1	5	1	4	1	1	5	1	4	24
67	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
68	5	3	5	4	5	5	3	5	4	5	44
69	4	2	5	5	5	4	2	5	2	5	39
70	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
71	1	1	5	1	4	1	1	5	1	4	24
72	1	5	5	2	5	1	5	5	2	5	36

Hasil Olahan Data SPSS

Kepemimpinan (X1)

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	total skor
Pearson Correlation	1	.230	.129	.032	.070	.230	.129	.032	.070	.146	.395**
item 1 Sig. (2-tailed)		.052	.280	.789	.562	.052	.280	.789	.562	.221	.001
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.230	1	.084	-.029	.108	1.000**	.084	-.029	.108	.123	.512**
item 2 Sig. (2-tailed)	.052		.483	.810	.366	.000	.483	.810	.366	.304	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.129	.084	1	.157	.003	.084	1.000**	.157	.003	.186	.541**
item 3 Sig. (2-tailed)	.280	.483		.188	.979	.483	.000	.188	.979	.117	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.032	-.029	.157	1	.195	-.029	.157	1.000**	.195	.071	.541**
item 4 Sig. (2-tailed)	.789	.810	.188		.100	.810	.188	.000	.100	.556	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.070	.108	.003	.195	1	.108	.003	.195	1.000**	.268*	.573**
item 5 Sig. (2-tailed)	.562	.366	.979	.100		.366	.979	.100	.000	.023	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.230	1.000**	.084	-.029	.108	1	.084	-.029	.108	.123	.512**
item 6 Sig. (2-tailed)	.052	.000	.483	.810	.366		.483	.810	.366	.304	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.129	.084	1.000**	.157	.003	.084	1	.157	.003	.186	.541**
item 7 Sig. (2-tailed)	.280	.483	.000	.188	.979	.483		.188	.979	.117	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.032	-.029	.157	1.000**	.195	-.029	.157	1	.195	.071	.541**
item 8 Sig. (2-tailed)	.789	.810	.188	.000	.100	.810	.188		.100	.556	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.070	.108	.003	.195	1.000**	.108	.003	.195	1	.268*	.573**
item 9 Sig. (2-tailed)	.562	.366	.979	.100	.000	.366	.979	.100		.023	.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.146	.123	.186	.071	.268*	.123	.186	.071	.268*	1	.454**
item 10 Sig. (2-tailed)	.221	.304	.117	.556	.023	.304	.117	.556	.023		.000
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Pearson Correlation	.395**	.512**	.541**	.541**	.573**	.512**	.541**	.541**	.573**	.454**	1
total skor Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	11

Motivasi (X2)

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	total skor
item 1 Pearson Correlation	1	-.024	.088	.102	-.061	-.024	.114	.136	-.013	.046	.374**
item 1 Sig. (2-tailed)		.844	.463	.394	.613	.844	.341	.254	.912	.703	.001
item 1 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 2 Pearson Correlation	-.024	1	.020	-.091	.289 ⁺	1.000**	-.017	-.018	.275 ⁺	.149	.486**
item 2 Sig. (2-tailed)	.844		.865	.449	.014	.000	.885	.882	.019	.213	.000
item 2 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 3 Pearson Correlation	.088	.020	1	-.070	.094	.020	.944**	-.148	.180	.019	.359**
item 3 Sig. (2-tailed)	.463	.865		.559	.433	.865	.000	.216	.129	.877	.002
item 3 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 4 Pearson Correlation	.102	-.091	-.070	1	-.024	-.091	-.093	.568**	.030	-.022	.360**
item 4 Sig. (2-tailed)	.394	.449	.559		.842	.449	.438	.000	.801	.852	.002
item 4 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 5 Pearson Correlation	-.061	.289 ⁺	.094	-.024	1	.289 ⁺	.180	-.033	.851**	.116	.556**
item 5 Sig. (2-tailed)	.613	.014	.433	.842		.014	.131	.785	.000	.332	.000
item 5 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 6 Pearson Correlation	-.024	1.000**	.020	-.091	.289 ⁺	1	-.017	-.018	.275 ⁺	.149	.486**
item 6 Sig. (2-tailed)	.844	.000	.865	.449	.014		.885	.882	.019	.213	.000
item 6 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 7 Pearson Correlation	.114	-.017	.944**	-.093	.180	-.017	1	-.159	.266 ⁺	.004	.378**
item 7 Sig. (2-tailed)	.341	.885	.000	.438	.131	.885		.182	.024	.974	.001
item 7 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 8 Pearson Correlation	.136	-.018	-.148	.568**	-.033	-.018	-.159	1	.021	.005	.355**
item 8 Sig. (2-tailed)	.254	.882	.216	.000	.785	.882	.182		.862	.964	.002
item 8 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 9 Pearson Correlation	-.013	.275 ⁺	.180	.030	.851**	.275 ⁺	.266 ⁺	.021	1	.197	.645**
item 9 Sig. (2-tailed)	.912	.019	.129	.801	.000	.019	.024	.862		.097	.000
item 9 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 10 Pearson Correlation	.046	.149	.019	-.022	.116	.149	.004	.005	.197	1	.482**
item 10 Sig. (2-tailed)	.703	.213	.877	.852	.332	.213	.974	.964	.097		.000
item 10 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
total Pearson Correlation	.374**	.486**	.359**	.360**	.556**	.486**	.378**	.355**	.645**	.482**	1

skor	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002	.002	.000	.000	.001	.002	.000	.000
N		72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	11

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	total skor
item 1 Pearson Correlation	1	.202	.135	.124	-.047	.945**	.178	.069	.094	-.016	.504*
item 1 Sig. (2-tailed)		.089	.257	.300	.695	.000	.135	.564	.433	.895	.000
item 1 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 2 Pearson Correlation	.202	1	.242*	.197	.000	.166	.987**	.140	.215	-.013	.589*
item 2 Sig. (2-tailed)	.089		.040	.098	1.000	.162	.000	.241	.070	.913	.000
item 2 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 3 Pearson Correlation	.135	.242*	1	.208	.158	.110	.237*	.822**	.164	.159	.599*
item 3 Sig. (2-tailed)	.257	.040		.079	.184	.356	.045	.000	.168	.183	.000
item 3 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 4 Pearson Correlation	.124	.197	.208	1	.071	.170	.212	.192	.861**	.040	.599*
item 4 Sig. (2-tailed)	.300	.098	.079		.555	.153	.074	.106	.000	.737	.000
item 4 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 5 Pearson Correlation	-.047	.000	.158	.071	1	-.025	.021	.250*	.013	.968**	.431*
item 5 Sig. (2-tailed)	.695	1.000	.184	.555		.837	.859	.034	.911	.000	.000
item 5 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 6 Pearson Correlation	.945**	.166	.110	.170	-.025	1	.157	.067	.121	-.015	.507*
item 6 Sig. (2-tailed)	.000	.162	.356	.153	.837		.189	.578	.310	.903	.000
item 6 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 7 Pearson Correlation	.178	.987**	.237*	.212	.021	.157	1	.174	.194	-.032	.587*
item 7 Sig. (2-tailed)	.135	.000	.045	.074	.859	.189		.144	.103	.789	.000
item 7 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 8 Pearson Correlation	.069	.140	.822**	.192	.250*	.067	.174	1	.096	.192	.555*
item 8 Sig. (2-tailed)	.564	.241	.000	.106	.034	.578	.144		.423	.106	.000
item 8 N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
item 9 Pearson Correlation	.094	.215	.164	.861**	.013	.121	.194	.096	1	.040	.549*
item 9 Sig. (2-tailed)	.433	.070	.168	.000	.911	.310	.103	.423		.737	.000

item 10	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Correlation	-.016	-.013	.159	.040	.968**	-.015	-.032	.192	.040	1	.415*
	Sig. (2-tailed)	.895	.913	.183	.737	.000	.903	.789	.106	.737		.000
total skor	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
	Pearson Correlation	.504**	.589**	.599**	.599**	.431**	.507**	.587**	.555**	.549**	.415**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	11

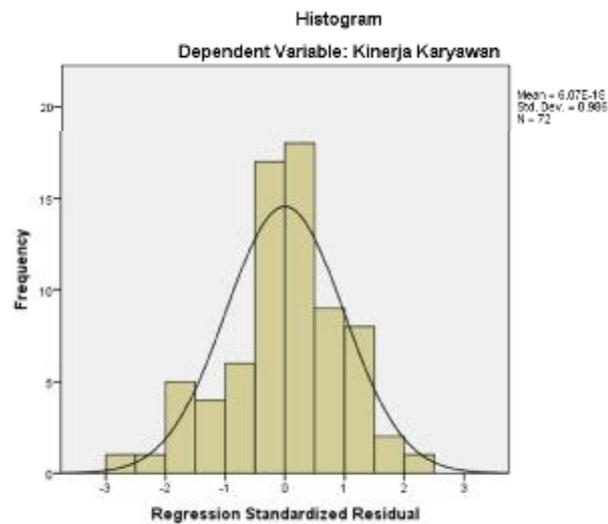
1. Hasil Uji Linier Berganda

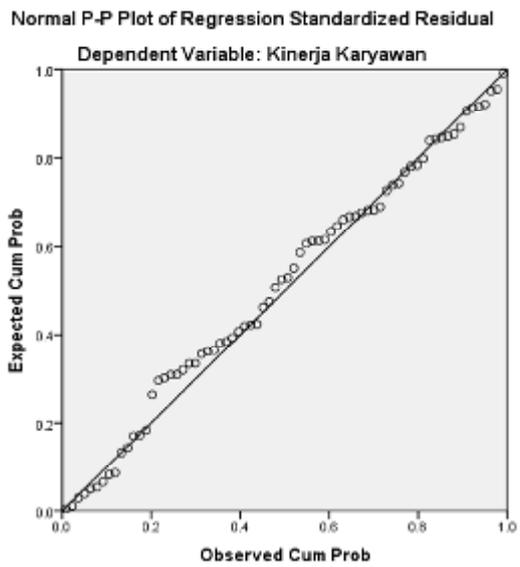
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-.265	9.143		-.029	.977
1	Kepemimpinan	.639	.218	.321	2.931	.005
	Motivasi	.284	.116	.269	2.450	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji Normalitas





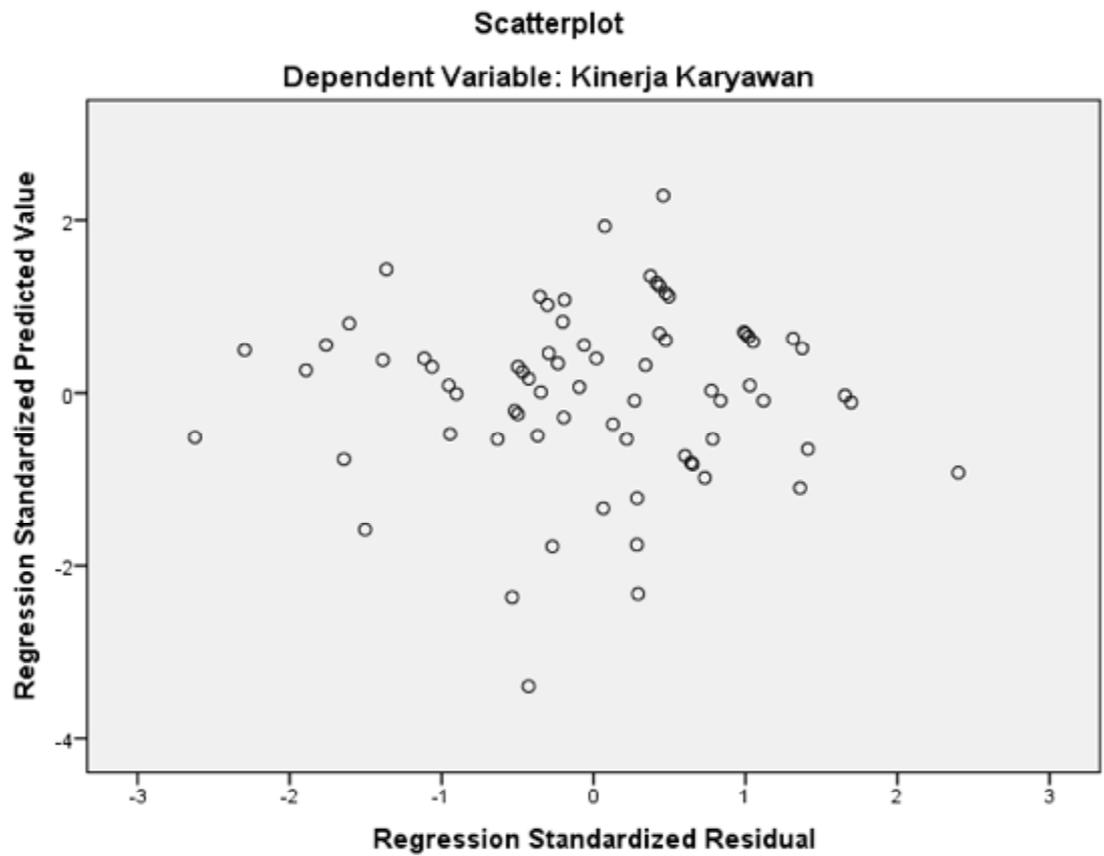
3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.265	9.143		-.029	.977		
1							
Kepemimpinan	.639	.218	.321	2.931	.005	.945	1.058
Motivasi	.284	.116	.269	2.450	.017	.945	1.058

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Uji Heteroskedastisitas



5. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.265	9.143		-.029	.977
1					
Kepemimpinan	.639	.218	.321	2.931	.005
Motivasi	.284	.116	.269	2.450	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji f

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	948.253	2	474.126	9.496	.000 ^b
Residual	3445.247	69	49.931		
Total	4393.500	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

7. Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465 ^a	.216	.193	7.066	2.121

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan