

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI KANTOR
PUSAT SISINGAMANGARAJA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : MAYA SAFITRI
NPM : 1505160572
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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 13 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : MAYA SAFITRI
N P M : 1505160572
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA MEDAN
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

Penguji II

RAIHANAH DAULAY SE., M.Si

MUTIA ARDA, SE., M.Si

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS, S.IP., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, SE., MM., M.Si

ADE GUNAWAN, SE., M.Si





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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : MAYA SAFITRI
N.P.M : 1505160572
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI KANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2019

Pembimbing

MUHAMMAD RAS MUIS S.IP., M.M

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Maya Safitri
NPM : 1505160572
Konsentrasi : MSDM (Manajemen sumber daya manusia)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Pajak/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, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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

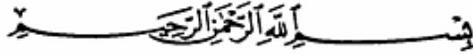
ABSTRAK

Maya Safitri. NPM (1505160572) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Untuk mengetahui apakah gaya Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja. Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja. Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum waramahtullah hiwabaraku.

Alhamdulillah, Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanawaatala, yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan”** ini guna melengkapi tugas-tugas serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) tidak lupa Shalawat beriring salam penulis hadiahkan Kepada Nabi besar Muhammad Shallallahu’alaihi wasalam yang telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang seperti sekarang ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini:

1. Ayahanda Harsono dan Ibunda Misriati Serta Abang dan Kakak Rahmad Danu dan Puspita Dewi dan Seluruh keluarga yang telah memberikan do'a restu dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agus Sani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak H. Januri. SE.MM,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. Selaku wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Bapak Muhammad Ras Muis, S.ip, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang selama ini telah sabar dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar, Staf Biro dan Pegawai di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memrikan banyak masukan dan memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat.

10. Seluruh Teman-Teman Khususnya Nela Aisyah Siregar dan Rahmad Miko Cane Yang telah senantiasa selalu mendukung, memberikan motivasi dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Kepada Pihak-pihak yang tidak disebutkan namanya satu Persatu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan laporan Skripsi ini, terima kasih atas segala bantuannya.

Semoga Allah Subhanawaatala memberikan balasan atas Semua Kebaikan Kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam masa perkuliahan dan dalam masa proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir Kata Penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan Dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum waramahtullah hiwabarakatuh.

Medan, Maret 2019

Penulis

MAYA SAFITRI
1505160572

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
1. Batasan Masalah.....	5
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Arti Penting Kinerja	8
c. Aspek-aspek Kinerja	8
d. Faktor-Faktor Kinerja	9
e. Indikator Kinerja	12
2. Gaya Kepemimpinan	13
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
b. Arti penting Gaya Kepemimpinan	14
c. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	15
d. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan	17
e. Indikator Gaya Kepemimpinan	18
3. Motivasi	20
a. Pengertian Motivasi	20
b. Arti Penting Motivasi	21
c. Jenis-Jenis Motivasi	21
d. Faktor-Faktor Motivasi	22
e. Indikator Motivasi	27

B.	Kerangka Konseptual	29
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	30
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	32
C.	Hipotesis	33
BAB III	METODE PENELITIAN	35
A.	Pendekatan Penelitian	35
B.	Definisi Operasional.....	35
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	37
D.	Populasi dan Sampel	38
1.	Populasi	38
2.	Sampel	39
E.	Teknik pengumpulan Data	41
a.	Uji Validitas Data.....	41
b.	Uji Reliabilitas	44
F.	Teknis Analisis Data.....	45
1.	Uji Persyaratan Regresi (Uji Asumsi Klasik)	46
a.	Uji Normalitas.....	46
b.	Uji Multikolinieritas.....	46
c.	Uji Heterokedastisitas	46
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.	Uji Hipotesis.....	48
a.	Uji Secara Parsial (Uji t).....	48
b.	Uji Secara Simultan (Uji f).....	49
4.	Uji R ² (Koefisien Determinasi).....	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian	51
1.	Deskripsi Data Responden	51
2.	Hasil Variabel Penelitian.....	54
3.	Asumsi Klasik	59
4.	Regresi Linier Berganda	63
5.	Uji Hipotesis	64
6.	Uji Determinasi	66
B.	Pembahasan	66
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	66
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	67
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	71
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja	36
Tabel III.2	Gaya Kepemimpinan	36
Tabel III.3	Indikator Motivasi	37
Tabel III.4	Waktu Penelitian	38
Tabel III.5	Jumlah Populasi	39
Tabel III.6	Populasi Dan Sampel	40
Tabel III.7	Skala Likert	41
Tabel III.8	Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	42
Tabel III.9	Uji Validitas Motivasi	43
Tabel III.10	Uji Validitas Kinerja	44
Tabel III.11	Uji Realibitas.....	45
Tabel IV.1	Skala Likert.....	51
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan	54
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Motivasi.....	56
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja	58
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel IV.9	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel IV.10	Uji t Variabel X_1 Terhadap Y	64

Tabel IV.10 Uji t Variabel X_2 Terhadap Y	65
Tabel IV.11 Uji f	65
Tabel IV.12 Uji Dertiminasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja	30
Gambar II.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	31
Gambar II.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja	33
Gambar III.4	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji (t)	49
Gambar III.5	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji (f)	50
Gambar IV.1	Uji Normalitas.....	60
Gambar IV.2	Grafik Scater Plot.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam operasional perusahaan yang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang professional, tangguh, cerdas dan berpandangan kedepan yang dapat diharapkan memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia tidak di perhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja.

Menurut Bintoro (2017 hal 106) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila kinerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan, sehingga semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi.

Menurut Mifta Thoha (2013 hal 13) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba

mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”. Dengan adanya dukungan pimpinan, diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat. Dalam mewujudkan semua ini perlu adanya dukungan atau motivasi yang diberikan pimpinan terhadap karyawan. Pada akhirnya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan, salah satunya gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memotivasi karyawan. Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya, untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan sesuai rencana-rencana kerja yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan susasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya.

Selain faktor gaya kepemimpinan, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2017 hal 191) “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan,

dengan pengertian tercapainya tujuan perusahaan berarti tercapainya pula tujuan pribadi para karyawan perusahaan yang bersangkutan. Timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan yang ada dalam diri manusia dalam konsep melalui motivasi, dimana motivasi proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin bagus motivasi yang diberikan akan semakin bagus juga hasil kerja yang ada pada dalam diri karyawan.

Sebagai salah satu perusahaan BUMD, PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangajara medan memiliki aset karyawan yang perlu dijaga dan dikembangkan agar aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. PDAM Tirtanadi saat ini melaksanakan program air yang layak diminum dan menyalurkan air bersih.

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan yang beralamat di Jln Sisingamangaraja No.1 Medan Berdasarkan penelitian yang ditemukan penulis selama melakukan pengamatan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan antara lain yaitu permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinannya terlihat adanya dimana kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Kurangnya komunikasi disebabkan oleh pemimpin jarang memantau langsung pada kegiatan operasional yang berhubungan dengan aktifitas pekerjaan karyawan.

Selain itu adapun permasalahan yang berkaitan dengan motivasi adalah masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dengan terlihat adanya motivasi yang diberikan kurang membangun semangat kerja dimana karyawan masih ada yang kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya. Ada baiknya pimpinan memberikan motivasi yang lebih bersifat membangun yang tujuannya agar karyawan lebih rajin dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya masalah yang terjadi tentang kinerja karyawan adalah terlihat dengan terdapat adanya karyawan yang berada diluar diruang pekerjaan pada jam-jam kerja, hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan yang belum optimal dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan sebagai berikut:

1. Kurangnya hubungan interaksi dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan.

2. Motivasi yang diberikan kepada bawahannya kurang membangun semangat kerja dimana karyawan masih ada yang kurang semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Kinerja karyawan belum optimal

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan
- b. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan
- c. Apakah Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas , maka penulis menetapkan tujuan penelitian untuk mengetahui :

- a. Untuk Mengetahui apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan
- b. Untuk Mengetahui Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan
- c. Untuk Mengetahui Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian tersebut maka manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Untuk memperluas pengetahuan penulis dalam masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Manfaat Praktis

Sebagai referensi dan bahan masukan agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

- c. Manfaat bagi peneliti lain

Sebagai referensi untuk meneliti masalah yang sama maupun informasi yang dibutuhkan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Menurut Bintoro (2017 hal 106) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Simanjuntak (2011 hal 1) “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan”.

Supriyono (2010, hal 108) mengemukakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.”

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan

sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

b. Arti Penting Kinerja

Menurut Budihardjo (2015 hal 8) penting nya kinerja untuk selalu meningkatkan kinerja semua karyawannya. Hal ini wajib dilakukan agar sumber daya manusia terpilih yang memang sudah diberi kepercayaan dalam mengawaki perusahaan perlu selalu ditingkatkan kinerjanya.

Sedangkan Menurut Mondy (2008, hal 132) arti penting kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diartikan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya organisasi.

c. Aspek-Aspek Kinerja

Ada beberapa aspek-aspek kinerja. Menurut Hasibuhan (dalam prabu Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup sebagai berikut:

- 1) Kestiaan
- 2) Hasil kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan dan tanggung jawab

Sedangkan menurut Moehariono dalam Erawati Irma (2017) aspek-aspek kinerja dilihat sebagai berikut:

1) Hasil kerja

Yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan seberapa besar kenaikannya.

2) Perilaku

Yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pelayanannya bagaimana, kesopanan sikap, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan.

3) Atribut dan kompetensi

Yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya,

4) Komparatif

Yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Bintoro (2017, hal 109) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kantor
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Prioritas kerja
- 4) Supportive boss
- 5) Bonus

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.
- 2) Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan *resigm* jika lingkungan kerja yang tidak baik.
- 3) Proritas kerja perusahaan harus memberikan prioritas kerja yang jelas agar karyawan tidak merasa kebingungan jika perusahaan memberikan tugas yang banyak kepada karyawannya.
- 4) Sebagai atasan yang baik pemimpin perusahaan harus mau mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawannya. Memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting.
- 5) Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan baik dan senang hati apabila yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Sedangkan Menurut Sutrisno dalam Siti Maisarah (2018) Faktor kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas Pekerjaan.
- 2) Kuantitas pekerjaan
- 3) Pengetahuan pekerjaan.
- 4) Kerja sama tim.
- 5) Kreatifitas.
- 6) Inovasi
- 7) Inisiatif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan keterampilan kerja dan kecakapan.
- 2) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan.
- 4) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerja sama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerja sama antar pegawai, tetapi kerja sama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbul balik yang saling menguntungkan.
- 5) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara wfwktif dan

efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi,

- 6) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan mengambil sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

e. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu menurut Bintoro (2017 hal 107-108) :

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

Berikut ini penjelasan dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

- 1) Kualitas merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Sedangkan menurut Selim dan Nasucha (2013 hal 244) mengemukakan bahwa ada lima dasar indikator kinerja antara lain:

- 1) Pelayanan yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan.
- 2) Ekonomi yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah dari pada yang direncanakan.
- 3) Efisiensi yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran.
- 4) Efektivitas yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
- 5) *Equity* yang menunjukkan tingkat keadilan potensial dan kebijakan yang dihasilkan.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Definisi gaya kepemimpinan telah mengalami perubahan akan perkembangan dari pergeseran. Dalam era baru gaya kepemimpinan diartikan secara lebih luas, bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberikan inspirasi kepada pihak lain agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut Miftha Thoha (2013, hal 49) “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Menurut Utaminingsih (2014, hal 192) “Gaya kepemimpinan yaitu kecenderungan orientasi dan aktifitas seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Sedangkan Menurut Mesiono (2010, hal 49) “Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin melakukan kegiatannya dalam membimbing, mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya kepada suatu tujuan tertentu”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

b. Arti Penting Gaya Kepemimpinan

Menurut Muhith Abdul (2018, hal 155) “pentingnya gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”.

Sedangkan Menurut Putri Pratami dkk (2017, hal 293) “pentingnya gaya kepemimpinan yang mengutamakan kerja dan kekompakan tinggi baik digunakan dalam pembentukan kelompok”.

c. Jenis–Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Putri Pratami dkk (2017, hal 170) Kepemimpinan yang baik dapat dikatakan kepemimpinan efektif tidak bergantung pada sifat-sifat tertentu. Tetapi lebih pada seberapa cocok sifat-sifat pemimpin itu dengan kebutuhan dari situasinya. Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan otoriter (authoritarian)
- 2) Gaya kepemimpinan demokratis (democratic)
- 3) Gaya kepemimpinan bebas (laissez fairer)

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan.

- 2) Gaya pemimpin demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikut sertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.
- 3) Pemimpin model bebas ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009 hal 222-223) adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Gaya persuasif.
- 2) Gaya refresif.
- 3) Gaya partisipatif.
- 4) Gaya inovatif.
- 5) Gaya investigatif.
- 6) Gaya inspektif.
- 7) Gaya motivatif.
- 8) Gaya naratif.
- 9) Gaya edukatif.
- 10) Gaya retrogresif.

Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
- 2) Yaitu gaya pemimpin dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

- 3) Gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materil dalam kiprahnya diorganisasi.
- 4) Pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkaitndengan kebutuhan manusia.
- 5) Gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan.
- 6) Pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan.
- 7) Pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
- 8) Pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan.
- 9) Pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan.
- 10) Pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya.

d. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Seperti yang telah kita ketahui kepemimpinan adalah kemampuan yang sanggup meyakinkan orang lain supaya bekerja sama dibawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai tujuan tertentu, namun ada beberapa faktor-faktor penting

yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut menurut Miftha Thoha (2013 hal 33-34)

diantaranya adalah:

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan gubungan sosial
- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi gaya kepemimpinan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa kepemimpinan mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian yang sangat menarik dari penelitian tersebut ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- 2) Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- 3) Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka bekerja berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.
- 4) Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Sedangkan menurut Umar (2015 hal 203) faktor-faktor gaya kepemimpinan sebagai yaitu:

- 1) Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.

- 2) Di dalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin.
- 3) Adanya tujuan bersama yang harus dicapai.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008 hal 34) menyatakan indikator Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perangai atau ciri-ciri di dalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Deskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (determination), ketekunan (persistence), daya tahan (edurance), keberanian (courage).

Sedangkan Menurut Veithzal Rifai dalam Selfia (2015) indikator gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Instruksi
 - 2) Konsultasi
 - 3) Partisipasi
 - 4) Delegasi
- 3. Motivasi**

a. Pengertian Motivasi

Keberhasilan perusahaan sekarang ini diyakini sangat tergantung dari karyawannya. Tidak ada pekerjaan, betapapun bentuk dan desainya, dan betapapun besar imbalannya, dapat mengatasi minat karyawan dan calon karyawannya, tanpa usaha motivasi. Jika tidak memiliki kepedulian kepada pekerjaannya, karyawan tidak akan berusaha melakukan tugas-tugasnya dengan cepat dan dengan produktif. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses yang berbeda pula.

Menurut Karyoto (2016 hal 109) “motivasi dapat diartikan sebagai dorongan sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam

melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bias mendukung terwujudnya tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2009 hal 146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Menurut Yusuf (2016 hal 131) “motivasi adalah sebab tindakan upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan”.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

b. Arti Penting Motivasi

Menurut Gitosudarmo (2011 hal 111) pentingnya motivasi karena motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan , maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan nya.

Sedangkan menurut Sunyoto (2017 hal 191) pentingnya motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

c. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Bismala Lila dkk (2015 hal 133) 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.

Berdasarkan hal tersebut, motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif 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.

Sedangkan menurut Uno dalam jurnal Rahim Abdul (2009) menyatakan bahwa aspek-aspek motivasi sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas.
- 2) Ulet menghadapi kesulitan.
- 3) Lebih senang bekerja mandiri.
- 4) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal.
- 5) Adanya hasrat dan keinginan berhasil.
- 6) Adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar.
- 7) Adanya kegiatan yang menarik dalam belajar.
- 8) Adanya lingkungan belajar yang kondusif.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009 hal 116-117) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibeda-bedakan atas dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

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

- a) Keinginan untuk dapat hidup
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e) Keinginan untuk berkuasa

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin, dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil dan bijak sana dan
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apabila keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu keinginan dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern

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

- a) Kondisi lingkungan kerja
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya jaminan pekerjaan
- e) Status dan tanggung jawab
- f) Peraturan yang fleksibel

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing, kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan hanya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita

sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut Lila Bismala dkk (2015, hal 121-122) faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Karakteristik individu
- 2) Karakteristik pekerjaan
- 3) Karakteristik situasi pekerjaan

Adapun penjelasan dari karakteristik individu, pekerjaan dan situasi pekerjaan yaitu:

- 1) Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja.
- 2) Karakteristik pekerjaan yaitu suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.
- 3) Karakteristik situasi kerja yaitu faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

e. Indikator Motivasi

Menurut Effendy (2009, hal 157) menjelaskan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Keinginan untuk berprestasi
- 2) Keinginan untuk melakukan perbaikan
- 3) Keinginan untuk melakukan perubahan
- 4) Keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja

5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan

Adapun penjelasan dari indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Keinginan untuk berprestasi

Merupakan suatu keinginan yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan mencapai standar keunggulan.

2) Keinginan untuk melakukan perbaikan

Upaya untuk mendapatkan sesuatu yang lebih baik, atau upaya melakukan sesuatu dengan lebih baik.

3) Keinginan untuk melakukan perubahan

Adanya dorongan untuk menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya agar sesuatu yang dicapai maksimal.

4) Keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja

Dalam pencapaian menyelesaikan tugas lebih baik atau dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan.

5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan kerja

Adanya keinginan wawasan dari diri untuk lebih banyak mempelajari pengetahuan pekerjaan.

Sementara itu Newstrom dalam Wibowo (2011 Hal 110) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1) *Engagement*.

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitment*.

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja meningkat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction*.

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat.

4) *Turnover*.

Pergantian merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antara variabel dalam dalam suatu penelitian. Dimana gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas (X_1, X_2) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y) dalam hal ini akan disusun beberapa kerangka konseptual sebagai berikut:

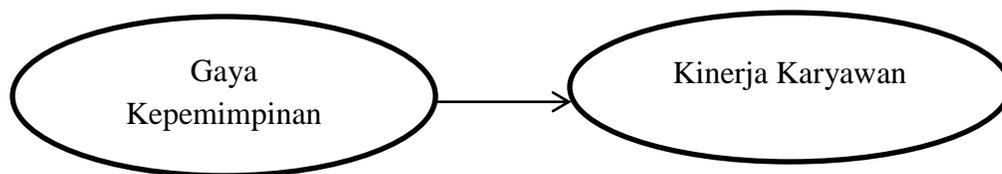
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya gaya

kepemimpinan yang baik dari atasan, seperti pimpinan yang mengerti sifat dan perasaan karyawan serta atasan selalu memberi perlindungan dan kasih sayangnya maka akan tercipta kerja sama yang baik antara karyawan serta dapat menghasilkan kinerja yang optimal kedepannya. Semakin baik gaya kepemimpinan/pola perilaku atasan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja pada karyawan tersebut.

Menurut Utaminingsih (2014, hal 192) “Gaya kepemimpinan yaitu kecenderungan orientasi dan aktifitas seorang pemimpin pada saat mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan organisasi”.

Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Utomo Bagus Lukman (2017) dalam jurnalnya bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor cabang Bank BRI Perawang menyimpulkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan Sukandi (2016) dalam jurnalnya bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama Bandung menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari motivasilah seorang karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja. Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, kantin yang memadai, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

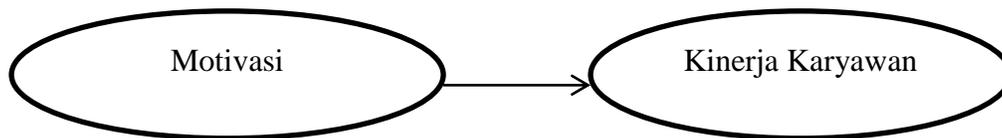
Menurut Karyoto (2016 hal 109) motivasi dapat diartikan sebagai dorongan sesuatu yang diberi daya dorong tentu akan bergerak. Motivasi dalam organisasi diterapkan untuk mendorong para pekerja agar mereka bersemangat dalam melakukan kegiatan-kegiatan organisasi, mengingat suatu pekerjaan yang dilakukan dengan semangat bias mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Adapun penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Ulfa (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja ada hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian Jufrizen (2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dan hasil penelitian Widhiananingrum (2017) menyimpulkan motivasi berpengaruh secara signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka akan membuat para karyawan semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.



Gambar II.2

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

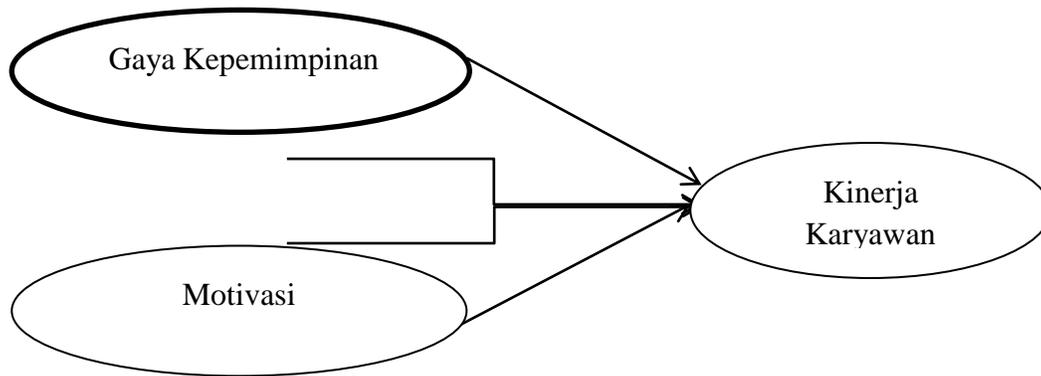
Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai keinginannya dengan kata lain, kepemimpinan merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Jika seorang pemimpin berhasil mempengaruhi bawahannya akan tercapainya tujuan yang telah ditentukan akan tercapai dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan juga harus mengetahui bagaimana cara memperlakukan karyawan melalui gaya pemimpin dalam perusahaan itu sendiri, pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan

optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik semakin baik pemimpin memberikan arahan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Selain gaya kepemimpinan motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan juga butuh diberikan motivasi agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam menjalankan tugas ataupun tanggung jawab yang ia terima dari organisasi tersebut, dengan adanya dorongan semangat kerja dan pujian-pujian yang baik, serta pengakuan perasaan yang sangat puas yang dilakukan/diberikan oleh atasan kepada bawahannya, maka akan terciptanya kinerja karyawan yang baik, serta karyawan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan yang telah ditetapkan dari atasan tersebut.

Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi. Adapun penelitian terdahulu Saputra Andri (2014) bahwa kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian Juliandi, dkk (2015 hal 44). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
2. Asda pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamanagaraja Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi,dkk (2015, hal 13) pendekatan asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel. Pendekatan asosiatif berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah variabel suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut sugiyono (2012, hal 13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menilai pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Metode ini disebut instrumen pengumpulan data yang digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mendekteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini menjadi definisi operasional adalah:

1. Variabel Dependen

a. Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2017 hal 106) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Tabel III.1 Indikator Kineja Karyawan

Indikator

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

Sumber: Bintoro (2017 hal 107-108)

2. Variabel Independen

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Miftha Thoha (2013 hal 49) “Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”.

Tabel III.2 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak

Sumber: Kartono (2008 hal 34)

b. Motivasi

Menurut Yusuf (2016 hal 131) “motivasi adalah sebab tindakan upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan”.

Tabel III.3 Indikator Motivasi

Indikator

- 1) Keinginan untuk berprestasi
- 2) Keinginan untuk melakukan perbaikan
- 3) Keinginan untuk melakukan perubahan
- 4) Keinginan untuk meningkatkan kemampuan kerja
- 5) Keinginan untuk meningkatkan pengetahuan

Sumber: Effendy (2009, hal 157)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirtanadi Jl Sisingamangaraja No 1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Desember 2018 s/d Maret 2019 pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Tabel III.4 Waktu Penelitian

No	Jenis Penelitian	Des'18				Jan'19				Feb'19				Mrt'19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■															
2	Survei Pendahuluan	■	■														
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
4	Seminar Proposal						■	■									
5	Pengumpulan Data									■	■						
6	Pengolahan Data									■	■	■					
7	Pembuatan Skripsi									■	■	■					
8	Bimbingan Skripsi									■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau														■	■	

D. Populasi dan Sampel

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel:

1. Populasi

Menurut Juliandi, dkk (2015, hal 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Tabel III.5 Jumlah Populasi

No	Department	Populasi
1	Divisi Perencanaan	18
2	Divisi Informasi Manajemen	17
3	Divisi Produksi Air	18
4	Divisi Keuangan	18
5	Divisi Umum	13
6	Divisi Sumber Daya Manusia	18
7	Divisi Transaksi Distribusi	31
8	Divisi Peralatan Teknik	7
9	Divisi Hublang	12
10	Divisi Penanggulangan Kehilangan air	9
11	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	9
12	Divisi Aset Manajemen	5
13	Divisi Pengembangan Air Limbah	15
14	Unit Bengkel	14
15	Pengawasan Kualitas Barang	7
16	Sekretaris Perusahaan	18
17	Laboratorium	13
18	Koperasi	4
19	Unit Layanan Pengadaan	5
20	Satuan Pengawasan Intern	18
Jumlah		263

Sumber: PDAM Tirtanadi Medan

2. Sampel

Sampel merupakan populasi kecil yang digunakan dalam penelitian. Sampel terdiri dari kelompok individu yang dipilih dari kelompok yang lebih besar dimana pemahaman dari hasil penelitian diberlakukan.

Menurut Sugiyono (2012, hal 116) menyatakan bahwa "sampel adalah bagian dari karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Berdasarkan pernyataan tersebut, maka sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil digunakan rumus slovin sebagai berikut.

$$N = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n= ukuran sampel

N= ukuran populasi

e = eror

berdasarkan rumus diatas, maka sampel yang diperlukan sejumlah :

$$\begin{aligned} N &= \frac{263}{1 + 263(0.10)^2} \\ &= 72.45 \approx 72 \end{aligned}$$

Tabel III.6 Populasi Dan Sampel

No	Department	Populasi	Sampel
1	Divisi Perencanaan	18	$72/263 (18) = 5$
2	Divisi Informasi Manajemen	17	$72/263 (17) = 4$
3	Divisi Produksi Air	18	$72/263 (18) = 5$
4	Divisi Keuangan	18	$72/263 (18) = 5$
5	Divisi Umum	13	$72/263 (13) = 4$
6	Divisi Sumber Daya Manusia	18	$72/263 (18) = 5$
7	Divisi Transaksi Distribusi	31	$72/263 (31) = 8$
8	Divisi Peralatan Teknik	7	$72/263 (7) = 2$
9	Divisi Hublang	12	$72/263 (12) = 3$
10	Divisi Penanggulangan Kehilangan air	9	$72/263 (9) = 2$
11	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	9	$72/263 (9) = 2$
12	Divisi Aset Manajemen	5	$72/263 (5) = 1$
13	Divisi Pengembangan Air Limbah	15	$72/263 (15) = 4$
14	Unit Bengkel	8	$72/263 (8) = 4$
15	Pengawasan Kualitas Barang	7	$72/263 (7) = 2$
16	Sekretaris Perusahaan	18	$72/263 (18) = 5$
17	Laboratorium	13	$72/263 (13) = 4$
18	Koperasi	4	$72/263 (4) = 1$
19	Unit Layanan Pengadaan	5	$72/263 (5) = 1$
20	Satuan Pengawasan Intern	18	$72/263 (18) = 5$
	Jumlah	263	72 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Dokumentasi

Penulisan mengumpulkan yang berkaitan dengan kondisi seperti : dokumen-dokumen yang ada pada PDAM Tirtanadi Medan.

2. Daftar pertanyaan (Quisioner)

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di objek

penelitian yaitu PDAM Tirtanadi Sisingamangaraja Medan, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel III.7 Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

1. Uji Validitas

Tujuan Melakukan Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Rumus Statistik untuk Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2013, hal.267)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 24 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria Pengujian Validitas Instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dimana, $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0.05) = valid dan nilai sig (2tailed < 0,05 = valid)

Tabel III.8
Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,430	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,392	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,713	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,671	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,564	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,524	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,333	0,231	0,004<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,247	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,621	0,231	0,003<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,370	0,231	0,004<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 24 (2019)

Dari tabel III.8 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada

nomor 3 dengan skor total 0,713 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,231. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian

Tabel III.9
Tabel Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,512	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,527	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,474	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,428	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,419	0,231	0,002<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,589	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,704	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,735	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,457	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,253	0,231	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 24 (2019)

Dari tabel III.4 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 7 dengan skor total 0,473 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,240. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

Tabel III.10

Tabel Uji Validitas Kinerja

Pernyataan	Nilai Korelasi	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0,718	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 2	0,639	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 3	0,383	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 4	0,523	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 5	0,479	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 6	0,361	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 7	0,600	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 8	0,557	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 9	0,528	0,231	0,000<0,05	Valid
Pernyataan 10	0,547	0,231	0,000<0,05	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 24 (2019)

Dari tabel III.10 diketahui bahwa nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang paling tinggi terdapat pada nomor 1 dengan skor total 0,718 dimana masih lebih tinggi dari nilai r_{tabel} sebesar 0,231. Semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha* menurut Ghazali (2005, hal 47) dikatakan Reliabel bila hasil Alpha > 0.6 dengan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 24 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

1) Kriteria Pengujian Reliabilitas Instrumen

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2016, hal.42) adalah sebagai berikut:

Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

Jika nilai koefisien reliabilitas < 0,60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan	,614	10
Motivasi	,765	10
Kinerja	,657	10

F. Teknik Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka, model matematika dan statistika yang diklarifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu guna mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS for windows. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, untuk melihat hubungan antara satu variabel bebas. Dimana dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja.

1. Uji Persyaratan regresi (Uji Asumsi Klasik)

Sebelum melakukan pengujian persyaratan didalam regresi terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan komogorof-Smirnof.

b. Uji Multikolinieritas

Uji muktikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel

independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2012:90) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regrese berganda. Regresi linier berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Tujuan analisis regresi linier berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen (Sulaiman, 2012, hal. 79). Teknik analisis ini sangat dibutuhkan dalam berbagai pengambilan keputusan baik dalam perumusan kebijakan manajemen maupun dalam telaah ilmiah. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Disiplinan budaya organisasi terhadap kinerja. Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi

B₁-B₂: Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

e : Kesalahan Residual (error)

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono 2013, hal 184)

Keterangan:

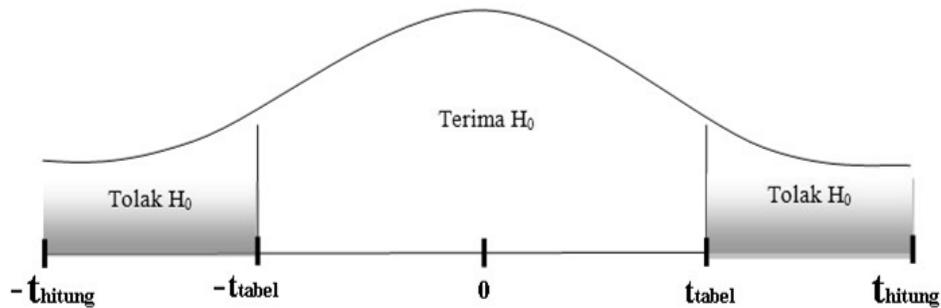
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_1=0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar III.4

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono 2013, hal 192)

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

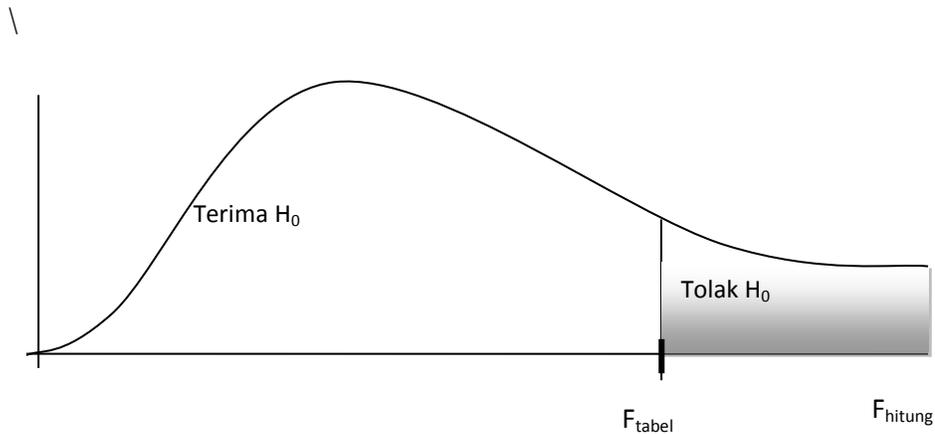
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



Gambar III.5

Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

4. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 mempunyai interval antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut. Dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Responden

Pada penelitian ini penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden yang berjumlah 72 orang. Dimana responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja .Pada penelitian ini pula penulis menggunakan angket sebagai alat untuk menganalisa data agar dapat menghasilkan penelitian yang berguna. Untuk mendapatkan itu semua, penulis menggunakan *skala likert* sebagai acuan untuk pilihan jawaban yang akan diisi oleh para responden.

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam *skala likert*, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.*Skala likert* ini memiliki penilaian untuk masing-masing pilihan jawaban. Berikut ini adalah tabel *skala likert* yang penulis gunakan pada penelitian ini :

Tabel IV-1
Skala Likert

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

a. Karakteristik Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 72 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	6 orang	22%
2	Laki-Laki	66 orang	78%
	Jumlah	72 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 6 orang (22%) dan laki-laki 66 orang (78%). Persentase karyawan antara pelanggan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai gaya kepemimpinan, Motivasi dan kinerja.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	21 orang	45%
2	30 tahun ke atas	51 orang	55%
	Jumlah	72 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

c. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	0 orang	0%
3	Diploma	5 orang	11%
4	S1	65 orang	85%
5	S2	2 orang	4%
	JUMLAH	72 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 65 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian pelanggan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat

Sisingamangaraja memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini.

2. Hasil Variabel Penelitian

1) Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan

Tabel IV-5
Tabulasi Jawaban Responden Gaya kepemimpinan

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	36	37	51	7	10	2	3	0	0	72	100
2	24	33	34	47	11	15	3	4	0	0	72	100
3	28	39	33	46	7	10	2	3	2	3	72	100
4	13	18	36	50	18	25	5	7	0	0	72	100
5	10	14	42	58	20	28	0	0	0	0	72	100
6	16	22	45	63	10	14	1	1	0	0	72	100
7	22	31	43	60	7	10	0	0	0	0	72	100
8	8	11	48	67	16	22	0	0	0	0	72	100
9	11	15	48	67	12	17	1	1	0	0	72	100
10	26	36	39	54	5	7	2	3	0	0	72	100

Sumber: Data diolah SPSS 24 (2019)

Dari data diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaanformalnya, responden lebih menjawab setuju 65%(52 orang).

- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perintah/pekerjaan pada bawahan, responden menjawab setuju 64%(51 orang).
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya responden menjawab setuju 59% (47 orang).
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok responden menjawab setuju 61%(49 orang).
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan senang menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan, responden menjawab setuju 53% (42 orang)
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi, responden menjawab setuju 38% (25 orang)
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan, responden menjawab setuju 38% (30 orang).
- 8) Jawaban responden tentang Pimpinan selalau menerima sarana dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan bawahannya, responden menjawab setuju 39% (31 orang)
- 9) Jawaban responden tentang Pimpinan mudah untuk memahami bawahan, responden menjawab setuju 55% (44 orang)
- 10) Jawaban responden tentang Pimpinan memperlakukan semua pihak sederajat dengan dengan dirinya, responden menjawab setuju 59%(47 orang).

2) Variabel Motivasi

Berikut adalah tabulasi jawaban responden mengenai variabel motivasi :

Tabel IV-6
Tabulasi Jawaban Responden Motivasi

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	24	45	63	7	10	1	1	2	3	72	100
2	12	17	42	58	15	21	3	4	0	0	72	100
3	8	11	18	25	5	7	23	32	18	25	72	100
4	17	24	32	44	20	28	3	4	0	0	72	100
5	16	22	51	71	3	4	2	3	0	0	72	100
6	10	14	32	44	23	32	7	10	0	0	72	100
7	12	17	26	36	17	24	13	18	4	6	72	100
8	5	7	32	44	23	32	11	15	1	1	72	100
9	9	13	29	40	28	39	5	7	1	1	72	100
10	24	33	41	57	6	8	1	1	0	0	72	100

Sumber :Data diolah SPSS 24 (2019)

Dari data diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Anda termotivasi bekerja karena ketentuan perusahaan yang menjamin, responden lebih menjawab setuju 60% (orang).
- 2) Jawaban responden tentang Adanya perhatian terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan terasa, responden menjawab setuju 43% (34 orang)

- 3) Jawaban responden tentang Anda puas dengan tunjangan kesejahteraan yang diberikan perusahaan responden menjawab setuju 70% (57 orang)
- 4) Jawaban responden tentang Rekreasi atau liburan yang diberikan sesuai dengan ketentuan setiap tahun responden menjawab setuju 55% (44 orang).
- 5) Jawaban responden tentang Puas dengan jaminan kecelakaan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 53% (42 orang).
- 6) Jawaban responden tentang Sanksi yang diberikan sesuai dengan kesalahan yang dilakukan, responden menjawab setuju 45% (36 orang)
- 7) Jawaban responden tentang Anda merasa senang bila pengabdian anda selama bekerja diperusahaan ini diakui oleh atasan, responden menjawab setuju 43% (34 orang)
- 8) Jawaban responden tentang Anda merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, responden menjawab setuju 45% (36 orang)
- 9) Jawaban responden tentang Bekerja pada perusahaan ini, dapat menjamin kehidupan anda di hari tua, responden menjawab setuju 38% (30 orang).
- 10) Jawaban responden tentang Atasan anda selalu memberikan pujian apabila anda memenjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, responden menjawab setuju 39% (31 orang).

3) Variabel Kinerja Karyawan

Berikut adalah tabulasi jawaban responden kinerja :

Tabel IV-7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	15	51	71	6	8	2	3	2	3	72	100
2	6	8	46	64	17	24	3	4	0	0	72	100
3	4	6	44	61	20	28	2	3	2	3	72	100
4	9	13	42	58	17	24	4	6	0	0	72	100
5	17	24	43	60	11	15	1	1	0	0	72	100
6	7	10	47	65	16	22	2	3	0	0	72	100
7	13	18	43	60	12	17	2	3	2	3	72	100
8	9	13	42	58	13	18	8	11	0	0	72	100
9	4	6	40	56	21	29	7	10	0	0	72	100
10	3	4	16	22	8	11	26	36	19	26	72	100

- 1) Jawaban responden tentang Kualitas hasil kerja anda sesuai dengan kriteria yang ditetapkan perusahaan, responden lebih menjawab setuju 55%(44 orang).
- 2) Jawaban responden tentang Anda selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja, responden menjawab setuju 46% (37 orang)

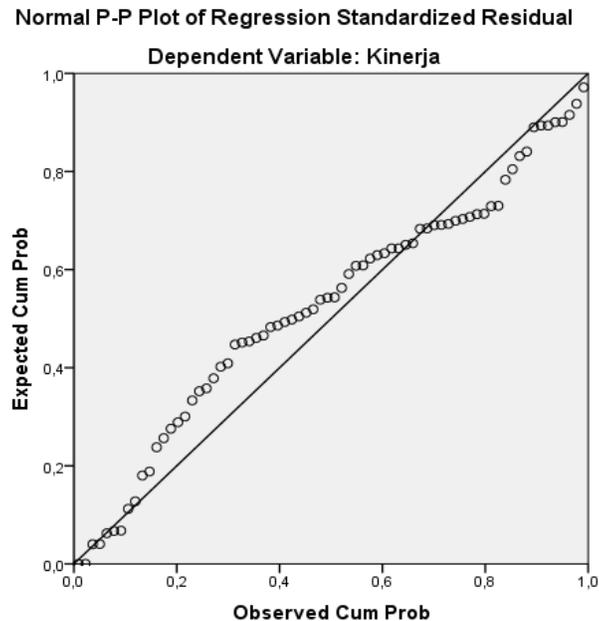
- 3) Jawaban responden tentang Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu responden menjawab setuju 69%(55 orang).
- 4) Jawaban responden tentang Anda selalu menetapkan target dalam bekerja responden menjawab setuju 51% (41 orang)
- 5) Jawaban responden tentang Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya, responden menjawab setuju 55%(44 orang).
- 6) Jawaban responden tentang Anda selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan, responden menjawab setuju 45% (36 orang)
- 7) Jawaban responden tentang Anda selalu bekerja sesuai dengan standart mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab setuju 41% (33 orang).
- 8) Jawaban responden tentang Anda dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak intruksi dan umpan balik dari atasan saya, responden menjawab setuju 71% (57 orang)
- 9) Jawaban responden tentang Kreativitas yang tinggi dapat membantu anda mencapai hasil kerja yang lebih baik, responden menjawab setuju 53% (42 orang)
- 10) Jawaban responden tentang Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu anda dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja, responden menjawab sangat setuju 49% (39 orang)

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data.

Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak.



Gambar IV.1
Normal P-Plot

Dari gambar tersebut di dapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005: 91),” uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen, karena [korelasi](#) yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Jika VIF menunjukkan angka lebih kecil dari 10 menandakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Disamping itu, suatu model dikatakan terdapat gejala multikolinearitas jika nilai VIF diantara variabel independen lebih besar dari 10.

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,190	5,216		,803	,425		
	Gaya	,676	,099	,634	6,840	,000	,993	1,007
	Motivasi	,136	,082	,154	5,661	,000	,993	1,007

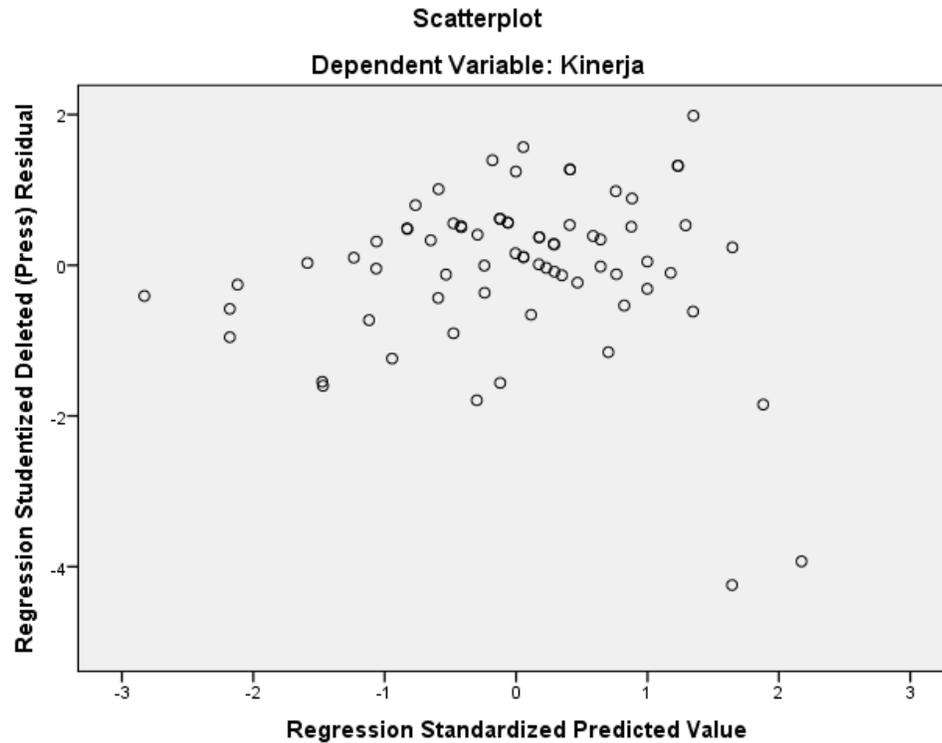
a. Dependent Variable: Kinerja

Dari data diatas setelah diolah menggunakan SPSS dapat diliha bahwa nilai tolerance setiap variabel lebih kecil nilai VIF < 10 hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2005:105) “uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan [varians](#) dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.2
Grafik Scater Plot

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

4. Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan Motivasi serta satu variabel dependen yaitu kinerja. Adapun rumus dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Tabel IV.9
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,190	5,216		,803	,425		
	Gaya	,676	,099	,634	6,840	,000	,993	1,007
	Motivasi	,136	,082	,154	5,661	,000	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja

a Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2019

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 15.0 diatas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,190 + 0,676X_1 + 0,136X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dianalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja yaitu :

Jadi persamaan bermakna jika adalah

1. 4,190 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi adalah nol (0) maka nilai kinerja sebesar 8,589.
2. 0,676 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah 67,6%
- 0,136 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi ditingkatkan 100% maka nilai kinerja akan bertambah 13,6%

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0.05, maka H₀ = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat
- 2) Bila sig < 0.05, maka H₀ = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat

Tabel IV.10
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,190	5,216		,803	,425		
	Gaya	,676	,099	,634	6,840	,000	,993	1,007
	Motivasi	,136	,082	,154	5,661	,000	,993	1,007
a. Dependent Variable: Kinerja								

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha=5\%$ dengan dua arah (0,05) nilai t

untuk n adalah $72 = 72-2=70$ adalah 1,99

1) Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,840 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,661 > 1,99$) dan tingkat signifikan (Sig $0.000 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja.

b. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

Sugiyono (2006, hal. 223)

Keterangan :

- F = Tingkat Signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375,709	2	187,855	24,006	,000 ^b
	Residual	539,944	69	7,825		
	Total	915,653	71			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya						

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < $\alpha 0.05$), dengan demikian H_0 ditolak .kesimpulannya : ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja.

6. Uji Determinasi

$$D = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

D = Koefisien Determinasi

r_{xy} = Koefisien Korelasi Berganda

Tabel IV.12
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641(a)	,410	,393	2,79737

a Predictors: (Constant), X1, X2

b Dependent Variable: Y

Dari hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa 0.393 dan hal ini menyatakan bahwa variable pengaruh gaya kepemimpinan dan Motivasi sebesar 39,3% untuk mempengaruhi variabel kinerja sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variable lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi gaya kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana menurut Wirawan (2008, hal 22) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang kondusif akan menciptakan kinerja. hal itu dikarenakan gaya kepemimpinan merupakan suatu konsep yang dapat dijadikan saran untuk mengukur

kesuaian dari tujuan organisasi serta dampak yang dihasilkan. Hal itu didukung juga oleh penelitian Sukandi (2016), Utomo (2017) dan Saputra (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut penelitian Siagian dan Khair (2018), Tamarindang (2017), Dan Datulong (2018) menyimpulkan bagaimana gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian tersebut terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Motivasi berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.008 ($\text{Sig } 0.008 < \alpha 0.05$). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja.

Motivasi mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebagaimana menurut Sutrisno (2011, hal 295) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, Motivasi sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana dengan asumsi semakin tinggi komitmen kerja seorang karyawan maka menunjukkan bahwa kinerja juga semakin tinggi. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tranggona dan Kartika (2008) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi yang meningkat akan mengakibatkan kinerja ikut meningkat.

Sutrisno (2013, hal. 109), Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut penelitian Jufrizen (2017), Kurmawati (2017) Dan Shandy (2017) Yang berkesimpulan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan menurut penelitian Bagus (2012), Julianri (2017) Lesmana (2016) menyimpulkan bagaimana motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan penelitian tersebut terlihat bahwa motivasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikan 0.000 (Sig. 0.000 < α 0.05), dengan demikian H_0 ditolak .kesimpulannya : ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja.

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Prestasi merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Menurut Hasibuan (2005, hal 3), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (2005, hal 10), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Gaya kepemimpinan yang kondusif dan dapat diterapkan dengan baik akan memberikan suatu kepuasan tersendiri bagi masing-masing anggota organisasi. Selain gaya kepemimpinan, Motivasi juga memberikan peran penting terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Menurut Winardi (2012) menyatakan bahwa tadanya pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja.

Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak hanya sekedar pengawas bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin akan mempengaruhi lingkungan kerja yang bertujuan untuk mencapai target dalam perusahaan dan juga membangun hubungan tim yang solid untuk mengatasi berbagai keadaan.

Gaya kepemimpinan adalah gaya yang dapat memaksimalkan kinerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan produktivitas, kinerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi.

Selain gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja, Motivasi juga salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan Dalimunthe (2018) dan Saputra (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rizki (2012) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan Motivasi peran yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja.
2. Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja
3. Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian selanjutnya antara lain

1. Seharusnya pemimpin instansi meningkatkan sifat gaya kepemimpinan agar menciptakan kinerja karyawan yang baik
2. Motivasi pegawai di PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja seharusnya diitngkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dari berbagai sector sehingga hasilnya lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Efendy. (2009). *Integrated Human Resources Development* .Jakarta : PT Grasindo.
- Bagus, Agung, & Sudibya. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen Srtategi Bisnis*, 6 (2), 173-184.
- Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Cetakan Pertama) Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Bismala, Lila, Arianti, Nel & Farida, Titin. (2015). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Pertama) Medan : UMSUPers.
- Congge, Umar. (2015). *Potret Birokrat Lokal*. (Cetakan Pertama). Makassar : CV SAH MEDIA.
- Dalimunthe, Hasbiana. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*. 5(1), 54-56.
- Dotulong, Lucky. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978-1987.
- Erawati, Irma. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*. 3(1), 167-178.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta : PT Raja Grafindo.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1). 27-34.

- Juliandi, Azuar., Irfan & Manurung, Saprial. (2015). *Metode Penelitian bisnis*. (Cetakan Pertama) Medan: UMSU Pers.
- Kartono, Kartini. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Edisi ke 1). Jakarta: PT: RajaGrafindo Persada.
- Kurmawati, Raka. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* , 4(2), 63-75.
- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen Teori*, Definisi Dan Konsep. Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET
- Maisarah, Siti. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pascasarjana*, 1(01), 71-80.
- Muhith, Abdul. (2018). *Aplikasi Komunikasi Terapeutik*. (Edisi Pertama). Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Mesiono.(2010). *Manajemendan Organisasi*. (Cetakan Pertama). Bandung: Cv Perdana Mulya Sarana.
- Putri, Linzzy Pratami,.Daulay, Raihanah, & Astuti, Rini. (2017). *Manajemen*. (Cetakan Pertama). Medan : UMSU Pers.
- Rahim, Abdul. (2017). Hubungan Atara Resilensi Dengan Motivasi Belajar (pada Siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Long Ikis). *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 5(3), 427-440.
- Saputra, Andi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. *Jurnal Of Economic And Education Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI, Padang*, 2(2), 134-143.
- Siagian, Tomy Sun,. & Khair, Hazmanan (2018).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Shandy, Bella. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen*, 1(2), 218-228.

- Simanjuntak, Payaman. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sukandi, Pipin. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. (study kasus gaya kepemimpinan situasional di kantor pelayanan pajak pratama bandung cibeunying). *Jurnal Conferebce On Management And Behavioral Studies*, 1(3), 254-3400.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber*. (Edisi Pertama) Kencana : Pranada Media Group Indeks.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama). Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Supriyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Keempat) Yogyakarta: Pranada Media Group Indeks.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. (Cetakan ke 16). Bandung : Alfabeta
- Thoha, Miftha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Tamarindang, Billy. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal Emba*, 5(2), 1599-1606.
- Titisari, Purnamie. (2014), *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: MitraWacana Media.
- Ulfa, Rasima. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Ratu TBK Jakarta Timur. *Managerial- Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 154-165.
- Utaminingsih. (2014). *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Pertama). Bandung: Penerbit Elektronik. Indonesia.
- Utomo, Bagus lukman. (2017) .Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang *Jurnal E-proceeding Of Management*, 4(1), 345-350.
- Widhianingrum, Wahna. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan". *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.
- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. (Ketiga) Jakarta : Rajawali Pers.