

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

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**MUHAMMAD HADI MUNAWAR  
NPM. 1305161154**



**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 20 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : MUHAMMAD HADI MUNAWAR  
NPM : 1305161154  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM  
TIRTANADI CABANG TUASAN 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

(YUDI SISWADI, SE, MM)

(HADE CHANDRA BATUBARA, SE, MM)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

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

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHAMMAD HADI MUNAWAR  
N.P.M : 1305161154  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM  
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

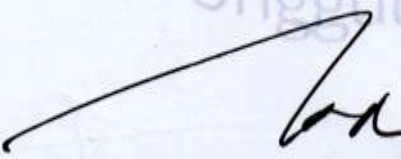
Pembimbing Skripsi


  
WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SYARIFUDDIN HSB, SE, M.Si

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





BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD HADI MUNAWAR  
N.P.M : 1305161154  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM  
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Tanggal	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
01 2019 03	SKRIPSI DITELUSUR		
	* HASIL BAB IV & V, VARIABEL $X_1 - Y$ , $X_2 - Y$ , DAN $X_1, X_2 \rightarrow Y$ MASIH BELUM JELAS, MOMON DI PERBAIKI.		
	<del>REVISI</del> * KESIMPULAN & SARAN JUGA DI PERBAIKI.		
	* DAFTAR HASIL KUISIONER		
	* DAFTAR PUSTAKA DI PERBAIKI		
12 2019 03	ACC UNTUK IKUT SIDANG MEJIKU		

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

(Willy Yusnandar, SE., M.Si)

(Jasman Sarifuddin, SE., M.Si)

## ABSTRAK

**MUHAMMAD HADI MUNAWAR, NPM : 1305161154. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Skripsi, 2019.**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Adapun pendekatan penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Populasi sekaligus sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 33 Orang. Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu angket dengan teknik analisis data yaitu regresi berganda.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan secara parsial bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

*Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.*

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”.

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak

Proposal ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Skripsi ini diistimewakan kepada kedua orang tua penulis, yaitu Ayahanda Abdul Razak dan Ibunda Arifah yang telah mendidik, membimbing penulis dengan penuh kasih sayang, doa, memberikan motivasi dan pengorbanan yang berupa moral dan materil yang telah diberikan kepada penulis. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat :

1. Ayahanda tercinta Abdul Razak dan Ibunda tercinta Arifah yang selalu memberikan do'a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan

seluruh curahan kasih sayang hingga dapat meraih pendidikan yang layak hingga bangku perkuliahan.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Januri, SE., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utaera.
8. Bapak Willy Yusnandar, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Proposal Skripsi yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih buat seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan yang telah membantu saya dalam menyelesaikan proses penelitian ini.
11. Kakak tercinta, Sri Wahyuni dan Cici Handayani S.Sos yang selalu memberikan doa, semangat serta nasehat kepada saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas.

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

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

Medan, Maret 2019  
Penulis

Muhammad Hadi Munawar  
NPM : 1305161154



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
A. Uraian Teori .....	8
1. Kinerja Karyawan .....	8
a. Pengertian Kinerja .....	8
b. Arti Penting Kinerja Karyawan .....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	12
d. Indikator Kinerja .....	13
2. Kepemimpinan .....	16
a. Pengertian Kepemimpinan .....	16
b. Arti Penting Kepemimpinan .....	16
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	17
d. Indikator Kepemimpinan .....	18
3. Motivasi .....	19
a. Pengertian Motivasi .....	19
b. Arti Penting Motivasi.....	20
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	22
d. Teori-Teori Motivasi .....	25
e. Indikator Motivasi .....	27
B. Kerangka Konseptual .....	28
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	28
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan .....	30
C. Hipotesis .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	32

B. Definisi Operasional Variabel .....	32
1. Variabel Terikat Kinerja .....	32
2. Variabel Bebas Kepemimpinan .....	33
3. Variabel Bebas Motivasi Kerja .....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Hasil Penelitian .....	48
1. Karakteristik Responden.....	48
2. Analisa Variabel Bebas – $X_1$ (Kepemimpinan).....	50
3. Analisa Variabel Bebas – $X_2$ (Motivasi Kerja).....	53
4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kinerja pegawai ).....	56
B. Analisis Data .....	58
1. Pengujian Asumsi Klasik .....	58
2. Pengujian Regresi Linear Berganda.....	63
3. Pengujian Determinasi ( $R^2$ ).....	65
4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	66
5. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t) .....	67
C. Pembahasan.....	68
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.....	68
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan .....	70
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja .....	33
Tabel 3.2	Indikator Kepemimpinan .....	33
Tabel 3.3	Indikator motivasi kerja.....	34
Tabel 3.4	Waktu Penelitian .....	35
Tabel 3.5	Skala Pengukuran .....	37



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
Gambar 2.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
Gambar 2.3	Kerangka Berpikir .....	31
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	42
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	45

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

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

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah diterapkannya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Menurut Bangun (2012:231) mendefinisikan “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

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

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



Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Wukir (2013:115) “Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu”. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya. Jadi motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang membuat seseorang menjadi semangat untuk melakukan pekerjaan. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Pentingnya motivasi kerja bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong pegawai. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Salah satu motivasi yang diberikan perusahaan adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas pegawai tersebut.

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

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan

air bersih sangat tinggi, hal ini ditandai dengan makin banyaknya jumlah penduduk kota ini semakin banyak perusahaan-perusahaan dan rumah penduduk yang didirikan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang menurun, dimana masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal di luar pekerjaan. Misalnya, seperti pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai tidak langsung dikerjakan oleh pegawai melainkan mengerjakan hal pribadi pegawai terlebih dahulu. Karena menurutnya pekerjaan yang diberikan tidak terlalu sulit untuk dikerjakan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.

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

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

Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan di kantor tersebut agar kinerja para pegawainya meningkat, dalam kondisi ini sangat perlu bagi pimpinan untuk menerapkan kepemimpinan dalam memimpin bawahannya dan memberikan motivasi yang baik kepada seluruh pegawainya karena pegawai yang mempunyai pemimpin dan motivasi yang baik akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

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

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



## **C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tetap pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

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

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

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

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

## **2. Manfaat penelitian**

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

- a. Bagi penulis.

Bagi penulis dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

- b. Bagi perusahaan.

Bagi perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

- c. Bagi peneliti lainnya.

Bagi peneliti lainnya dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam bahasa Inggris kata “*performance*” dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Menurut Wibowo (2014:7) ”Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses”.

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

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

Adapun menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan”. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian

harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

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

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

#### **b. Arti Penting Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat penting untuk kesuksesan sebuah perusahaan secara keseluruhan sehingga pemilik bisnis membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Para manajer perlu memahami manfaat utama dari kinerja karyawan sehingga mereka dapat mengembangkan metode yang konsisten dan obyektif untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dengan melakukan hal tersebut manajer dapat membantu menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi celah manajerial dalam organisasi bisnis. Meskipun evaluasi kinerja bukanlah pekerjaan yang menyenangkan tetapi dapat membantu para manajer dalam menentukan tingkat kinerja untuk setiap karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), arti penting kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1). Mencapai Tujuan
- 2). Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif
- 3). Mengukur Pertumbuhan Karyawan
- 4). Menetapkan Tim

Berikut penjelasannya.

1). Mencapai Tujuan

Salah satu faktor terpenting dalam kinerja karyawan adalah mencapai tujuan yakni bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Yaitu karyawan yang berhasil memenuhi deadline pekerjaan, melakukan penjualan, atau membangun merek melalui interaksi pelanggan yang positif. Jika karyawan tidak bekerja secara efektif maka konsumen akan merasa bahwa perusahaan tidak peduli dengan kebutuhan konsumen dan kemudian konsumen akan beralih ke produk atau jasa di tempat lain.

2). Menciptakan Lingkungan Kerja yang Positif

Sangat penting untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan energik. Semangat di tempat kerja akan mendapat dorongan ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan benar. Karyawan yang tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditunjukkan, dapat menurunkan seluruh departemen. Ciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi dengan insentif dan pengakuan saat pertemuan atau rapat. Dalam hal perekrutan, perusahaan harus mempekerjakan orang dengan kemampuan yang berkualitas sehingga kantor terasa hidup dan dapat bekerja mencapai tujuan perusahaan.

### 3). Mengukur Pertumbuhan Karyawan

Melihat karyawan tumbuh dan menunjukkan potensi yang mereka miliki untuk kemajuan dan kepemimpinan perusahaan adalah suatu keberhasilan manajerial. Menggunakan evaluasi karyawan secara konsisten dapat membantu karyawan melihat pertumbuhan kinerja mereka sehingga karyawan dapat menilai kemajuannya dari waktu ke waktu. Hal ini juga membantu karyawan dalam menetapkan tujuan baru dan menjaga kinerja di kantor tetap tinggi. Memberi penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi mampu memotivasi karyawan untuk melebihi upaya mereka dari apa yang telah dikerjakan selama periode sebelumnya. Merupakan salah satu hal yang tepat untuk memiliki karyawan yang efektif melakukan pekerjaan, dan lebih baik mengolah kekuatan tumbuh menjadi sesuatu yang lebih besar dan menguntungkan seluruh departemen atau perusahaan.

### 4). Menetapkan Tim

Ketika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka hal tersebut secara negatif dapat mempengaruhi produktivitas. Jangan berpikir bahwa kinerja yang buruk menunjukkan karyawan yang tidak kompeten. Pelajari kecenderungan umum di mana divisi karyawan dapat berhasil dan di mana ada kekurangannya. Manajer yang cerdas mampu mengevaluasi kekurangan karyawan untuk melihat apakah itu adalah masalah bakat atau masalah manajemen dan pengembangan. Karena hal ini dapat memengaruhi strategi pelatihan tim, serta strategi perekrutan di masa depan. Karyawan yang baik adalah yang produktif dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang hebat serta mampu untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Evaluasi

kinerja dapat membantu manajer untuk melihat perkembangan karyawan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi.

### c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

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

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

- 1) Faktor kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- 2) Faktor motivasi  
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

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

- 1) Kemampuan dan keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- 4) Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- 5) Motivasi kerja Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.



- 6) Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

#### **d. Indikator Kinerja**

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

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya.

#### 1) Tujuan

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

#### 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

#### 3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

#### 4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

## 5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

## 6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

## 7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang

berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2013:213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:70) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

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

## **b. Arti Penting Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut Wukir (2013, hal. 54) “Arti penting kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Cara alamiah mempelajari kepemimpinan adalah melakukannya dalam kerja dengan praktik seperti pemagangan pada seorang seniman ahli, pengrajin, atau praktisi”. Orang yang memandang

kepemimpinan sebagai status dan hak untuk mendapatkan fasilitas, uang, barang, jelas akan menunjukkan praktek kepemimpinan yang tidak sama dengan orang yang mengartikan kepemimpinan sebagai pelayanan kesejahteraan orang yang dipimpinnya.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

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

1) Keahlian dan pengetahuan.

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud disini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggungjawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2) Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.

3) Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-

perbedaan watak dan kepribadian pemimpin, akan menimbulkan sikap dan perilaku yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.

4) Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

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

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

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

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- 4) Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.

- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau menggerakkan". Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

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

Menurut Fahmi (2016:190) "Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan". Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:93) "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya". Sedangkan menurut Sutrisno (2013:109) "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang".

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



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

### **b. Arti Penting Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku, motivasi menjadi dorongan (*driving force*) terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/ organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal. 87) arti penting motivasi meliputi :

- 1). Motivasi untuk berprestasi
- 2). Motivasi untuk berkuasa
- 3). Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat

Berikut penjelasannya.

#### 1). Kebutuhan akan prestasi

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

kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

2). **Kebutuhan akan kekuasaan**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

3). **Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat**

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

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

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

1) **Faktor yang berhubungan dengan keuangan**

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

2) Faktor non keuanagan

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

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

1) Faktor Intern

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

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

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal:

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

e. Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

## 2) Faktor Ekstern

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

a. Kondisi lingkungan kerja Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

#### **d. Teori-Teori Motivasi**

##### **1). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow**

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

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

##### **2). Teori David McClelland**

Teori McClelland menurut Mangkunegara (2017:325) mengatakan 3 poin, yaitu:

- a) Motivasi berprestasi

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

b) Motivasi berkuasa

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

c) Motivasi berafiliasi

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

**e. Indikator Motivasi**

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

1) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

2) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

3) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

4) Rekan kerja yang dipilih

Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.



5) Tingkat cita-cita yang tinggi

Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6) Orientasi tugas/sasaran

Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan focus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggungjawab.

7) Ketekunan

Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

8) Pemanfaatan waktu

Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

## **B. Kerangka Konseptual**

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

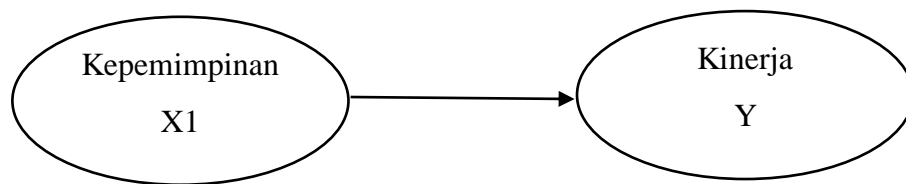
### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

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

sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

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

Penelitian yang dilakukan Jufrizen (2017) dengan judul “Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



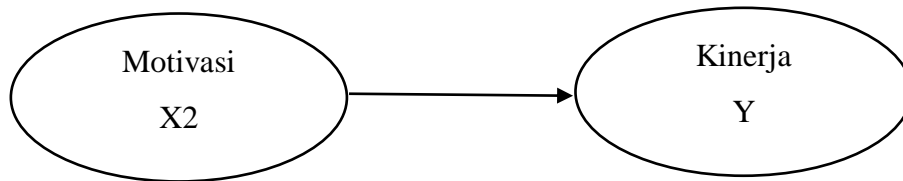
**Gambar 2.1 :**  
**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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

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

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



**Gambar 2.2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

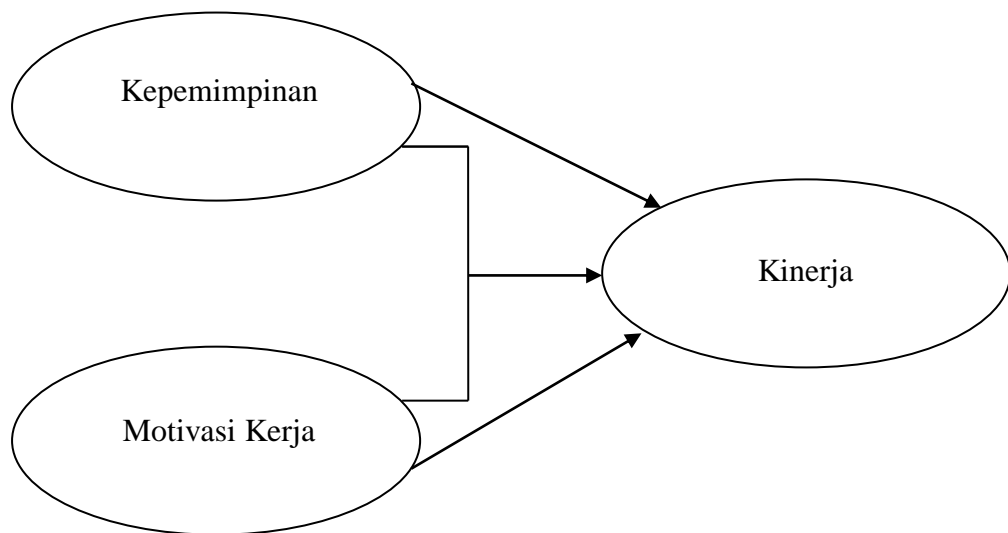
### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

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

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

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

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



**Gambar 2. 3 :**  
**Kerangka Berpikir**

### **C. Hipotesis**

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

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Cabang Tuasan Medan.

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

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

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

#### **B. Definisi Operasional Variabel**

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

##### **1. Variabel Terikat Kinerja (Y)**

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

**Tabel 3.1. Indikator Kinerja**

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

Sumber : Kasmir (2016:208-2010)

## **2. Variabel Bebas Kepemimpinan ( $X_1$ )**

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

**Tabel 3.2. Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator	No
1	Kemampuan	
2	Kebutuhan	
3	Kecerdasan	
4	Ketegasan	
5	Kepercayaan Diri	
6	Inisiatif	

Sumber : Handoko (2003:297)

### 3. Variabel Bebas Motivasi ( $X_2$ )

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

**Tabel 3.3. Indikator Motivasi Kerja**

No	Indikator	No
1	Kerja Keras	
2	Orientasi Masa Depan	
3	Usaha untuk Maju	
4	Rekan Kerja yang Dipilih	
5	Tingkat Cita-Cita yang Tinggi	
6	Hubungan Antar Karyawan	

Sumber : Mangkunegara (2013:111)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

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

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan Februari 2019.



**Tabel 3.4.**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2018 - 2019																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan	■	■																		
2.	Pengajuan Judul			■	■																
3.	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
4.	Seminar Proposal									■	■	■	■								
5.	Riset													■	■						
6.	Pengolahan Data															■	■				
7.	Sidang Skripsi																	■	■	■	■

**D. Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

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

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, yang beralamat di Jl. Tuasan No. 60 Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 33 Orang.

**2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara

keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi Suryani dan Hendrayadi (2015:192). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan, yaitu sejumlah 33 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (total sampling). *Sampling jenuh* adalah sampel yang mewakili jumlah populasi.

Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani dan Hendrayadi, 2015:203). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 33 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

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

##### **1. Wawancara (Interview)**

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

##### **2. Studi Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk

menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

### 3. Daftar Pertanyaan (Quesioner)

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

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

**Tabel 3.5: Skala Pengukuran**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orangtentang fenomena sosial. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

### a. Uji Validitas

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

Berdasarkan jawaban responden dilakukan perhitungan Uji Validitas dengan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel penelitian 33 orang responden maka diketahui hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 3.6.**  
**Output Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (Variabel X<sub>1</sub>)**

	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pertanyaan 1	0.690	0.3440	Valid
Pertanyaan 2	0.892	0.3440	Valid
Pertanyaan 3	0.521	0.3440	Valid
Pertanyaan 4	0.493	0.3440	Valid
Pertanyaan 5	0.892	0.3440	Valid

**Tabel 3.7.**  
**Output Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pertanyaan 1	0.772	0.3440	Valid
Pertanyaan 2	0.388	0.3440	Valid
Pertanyaan 3	0.634	0.3440	Valid
Pertanyaan 4	0.441	0.3440	Valid
Pertanyaan 5	0.597	0.3440	Valid

**Tabel 3.8.**  
**Output Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Variabel Y)**

	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pertanyaan 1	0.365	0.3440	Valid
Pertanyaan 2	0.541	0.3440	Valid
Pertanyaan 3	0.597	0.3440	Valid
Pertanyaan 4	0.664	0.3440	Valid
Pertanyaan 5	0.541	0.3440	Valid

Berdasarkan tabel 3.6, 3.7 dan 3.8 diketahui bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (validitas) ternyata  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan ketiga variable sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

**b. Uji Reliabilitas**

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

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

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6, maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Berdasarkan jawaban responden dilakukan perhitungan Uji Reliabilitas dengan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel penelitian 33 orang responden maka diketahui hasil uji validitas sebagai berikut :

**Tabel 3.9.**  
**Output Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (Variabel X<sub>1</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.887	5

**Tabel 3.10.**  
**Output Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja (Variabel X<sub>2</sub>)**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.815	5

**Tabel 3.11.**  
**Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja pegawai (Variabel Y)**

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.854	5

Berdasarkan tabel 3.9, 3.10 dan 3.11 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ternyata  $> 0,60$  dan, hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan ketiga variabel sudah reliabel dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Asumsi Klasik**

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

#### **a. Uji Normalitas Data**

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

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

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* atau sama dengan VIF.

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

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

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.



2) Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sugiyono, 2012:277)

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_1b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$x_1$  = Kepemimpinan

$x_2$  = Motivasi

## 3. Pengujian Hipotesis

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

a. Uji t (Uji Parsial)

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

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

Sugiyono (2012:250)

Dimana:

r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

t = yang selanjutnya dikonsultasikan dengan

Adapun rumus di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

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

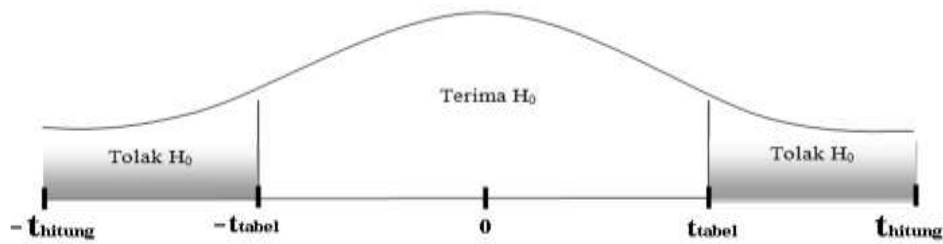
Jika nilai hitung  $t_{hitung}$  dengan probabilitas korelasi yakni sig-2 tailed < taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y. Sedangkan jika nilai  $t_{hitung}$  dengan korelasi yakni sig-2 tailed > taraf signifikan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

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Gambar 3-1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**



Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .
2. Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

**b. Uji F (Uji Simultan)**

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

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

(Sugiyono, 2012:257)

Dimana:

$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

$n$  = Jumlah Variabel

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

Ketentuan:

1. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan  $Y$ .
2. Bila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .

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

Bentuk pengujian :

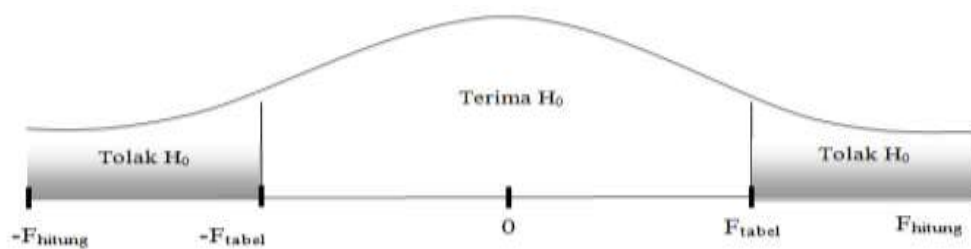
- 1)  $H_0$  = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2)  $H_a$  = ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0: \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Gambar 3-2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**



Dasar pengujian keputusan dalam pengujian ini adalah :

1. Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .
2. Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

#### **4. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen.

Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 21.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sugiyono (2012:277)

Dimana:

D : Koefisien determinasi

R : Nilai Korelasi Berganda

100 % : Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 33 orang pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Setelah dilakukan penyebaran angket berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
1	Perempuan	11	33,33
2	Laki-laki	22	66,67
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian adalah perempuan sebesar 33,33 %, dan sisanya laki-laki yakni sebesar 66,67 %. Dengan demikian diketahui bahwa pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan lebih didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki, karena lebih dapat bertanggungjawab dalam bekerja serta lebih tahan terhadap teguran dan lebih ramah-tamah terhadap pelanggan.

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	%
1	19 - 22 tahun	1	3,03
2	23 - 26 tahun	15	45,45
3	27 tahun keatas	17	51,52
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa usia responden dalam penelitian adalah berasal dari kelompok usia 27 tahun keatas yakni sebesar 51,52 %, kedua berasal dari usia 23 – 26 tahun sebesar 45,45 %. Selain itu untuk usia 19 - 22 tahun yakni sebesar 3,03 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
1	Sarjana	15	45,46
2	Diploma	13	39,39
3	SMA	5	15,15
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian adalah berasal dari tamatan Diploma yakni sebesar 39,39%, kedua dari

tamatan Sarjana yakni sebesar 45,46 %. Selain itu dari tamatan SMA yakni sebesar 15,15 %. Data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan adalah dari tingkat pendidikan Sarjana, karena lebih memiliki tingkat pengetahuan yang luas dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik di dalam perusahaan.

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	%
1	< 2 Tahun	6	18,18
2	3 – 5 Tahun	12	36,36
3	6 – 10 Tahun	15	45,46
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa lamanya responden bekerja di perusahaan dalam penelitian adalah 6 – 10 tahun yakni sebesar 45,46 %, kedua dari antara 3 sampai 5 tahun yakni sebesar 36,36%, selanjutnya dari antara kurang dari 2 tahun yakni sebesar 18,18 %. Data tersebut menunjukkan sebagian besar pegawai perusahaan sudah bekerja selama 6 – 10 tahun, dimana pegawai sudah lebih mengenal tugas dan posisi pekerjaan pada perusahaan.

## 2. Analisa Variabel Bebas – $X_1$ (Kepemimpinan)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kepemimpinan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kepemimpinan.



Tabel 4.5.

Baik atau tidaknya sifat pemimpin akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	11	33,33
b. Setuju	17	51,52
c. Kurang setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.5. terlihat bahwa terdapat 11 orang pegawai (33,33 %) yang menyatakan baik atau tidaknya sifat pemimpin akan mempengaruhi hasil kerja karyawan sangat setuju, 17 orang pegawai (51,52 %) yang menyatakan setuju dan 5 orang pegawai (15,15 %) yang menyatakan Kurang setuju.

Tabel 4.6.

Pemimpin yang memiliki kebiasaan kerja yang baik akan menjadi panutan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa terdapat 8 orang pegawai (24,24%) yang menyatakan pemimpin yang memiliki kebiasaan kerja yang baik akan menjadi panutan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sangat setuju sekali, 21 orang pegawai (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang pegawai (12,12 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.7.

Kepemimpinan yang berkarakter tempramen kasar dapat mematikan kreativitas kerja karyawan.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	12	36,36
b. Setuju	19	57,58
c. Kurang setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.7. di atas terlihat bahwa terdapat 12 orang pegawai (36,36 %) yang menyatakan kepemimpinan yang berkarakter tempramen kasar dapat mematikan kreativitas kerja karyawan sangat setuju sekali, 19 pegawai (57,58%) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang pegawai (6,06 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.8.

Pemimpin dengan watak yang keras dan berdisiplin tinggi akan menjadi pemicu karyawan untuk turut bekerja keras.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	9	27,27
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.8. di atas terlihat bahwa terdapat 9 orang pegawai (27,27 %) yang menyatakan pemimpin dengan watak yang keras dan berdisiplin tinggi akan menjadi pemicu karyawan untuk turut bekerja keras sangat setuju sekali, 22 orang pegawai (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang pegawai (6,06 %) yang menyatakan setuju.

yang menyatakan setuju.

Tabel 4.9.  
Pemimpin yang memiliki kepribadian baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	4	12,12
b. Setuju	24	72,73
c. Kurang setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.9. di atas terlihat bahwa terdapat 4 orang pegawai (12,12 %) yang menyatakan pemimpin yang memiliki kepribadian baik akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja sangat setuju sekali, 24 orang pegawai (72,73 %) yang menyatakan sangat setuju dan 5 orang pegawai (15,15 %) yang menyatakan setuju.

### 3. Analisa Variabel Bebas – X<sub>2</sub> (Motivasi Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang motivasi kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel motivasi kerja.

Tabel 4.10.  
Semakin sedikitnya perilaku agresif dalam bekerja akan meminimalisir kondisi yang dapat menimbulkan frustrasi

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.10. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang pegawai (24,24 %) yang menyatakan semakin sedikitnya perilaku agresif dalam bekerja akan meminimalisir kondisi yang dapat menimbulkan frustrasi sangat setuju sekali, 22 orang pegawai (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang pegawai (9,09 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.11.  
Pegawai sangat mengharapkan dapat bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.11. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang pegawai (21,21 %) yang menyatakan pegawai sangat mengharapkan dapat bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan sangat setuju sekali, 23 orang pegawai (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang pegawai (9,09 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.12  
Tingkat disiplin kerja yang ada di perusahaan sangat baik.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	19	57,58
b. Setuju	11	33,33
c. Kurang setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	1	3,03
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.12. di atas terlihat bahwa terdapat 19 orang pegawai (57,58%) yang menyatakan tingkat disiplin kerja yang ada di perusahaan sangat baik sangat setuju sekali, 11 orang pegawai (33,33 %) menyatakan sangat setuju, 2 orang pegawai (6,06 %) menyatakan setuju dan 1 orang pegawai (3,03 %) menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.13.  
Pegawai yang baik dalam bekerja tidak akan selalu melibatkan ego dalam bekerja.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.13. terlihat bahwa terdapat 7 orang pegawai (21,21 %) yang menyatakan pegawai yang baik dalam bekerja tidak akan selalu melibatkan ego dalam bekerja sangat setuju sekali, 23 orang pegawai (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang pegawai (9,09 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.14.  
Pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi kerja yang baik pada semua pegawai.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.14. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang pegawai (24,24 %) yang menyatakan pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi kerja yang baik pada semua pegawai sangat setuju sekali, 21 orang pegawai (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang pegawai (12,12 %) menyatakan setuju.

#### **4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kinerja pegawai )**

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja pegawai. Berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.15.  
Setiap hari pegawai selalu bekerja dengan cepat.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.15. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang pegawai (24,24 %) yang menyatakan setiap hari pegawai selalu bekerja dengan cepat sangat setuju sekali, 21 orang pegawai (63,64%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang pegawai (12,12 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.16.  
Kecekatan pegawai sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	17	51,52
b. Setuju	8	24,24
c. Kurang setuju	8	24,24
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.16 di atas terlihat bahwa terdapat 17 orang pegawai (51,52 %) yang menyatakan kecekatan pegawai sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai sangat setuju sekali, 8 orang pegawai (24,24%) sangat setuju dan 8 (24,24%) menyatakan setuju.

Tabel 4.17.  
Pegawai tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua pekerjaannya

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	20	60,61
c. Kurang setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.17. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang pegawai (24,24%) yang menyatakan pegawai tidak pernah merasa lelah dalam menyelesaikan semua

pekerjaannya sangat setuju sekali, 20 pegawai (60,61%) yang menyatakan sangat setuju dan 5 orang pegawai (15,15 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.18.  
Tingkat kecelakaan kerja di perusahaan sangat minim

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.18. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang pegawai (21,21%) yang menyatakan tingkat kecelakaan kerja di perusahaan sangat minim sangat setuju sekali, 22 orang pegawai (66,67%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang (12,12.%) pegawai yang menyatakan setuju.

Tabel 4.19.  
Pegawai berusaha untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik kepada pimpinan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.19. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang pegawai (21,21 %) yang menyatakan pegawai berusaha untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya dengan baik kepada pimpinan sangat setuju sekali, 23 orang



pegawai (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang (9,09 %) pegawai yang menyatakan setuju.

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan nilai-nilai dari jawaban responden. Adapun tabulasi data dari jawaban responden dari angket penelitian dapat dilihat pada lampiran.

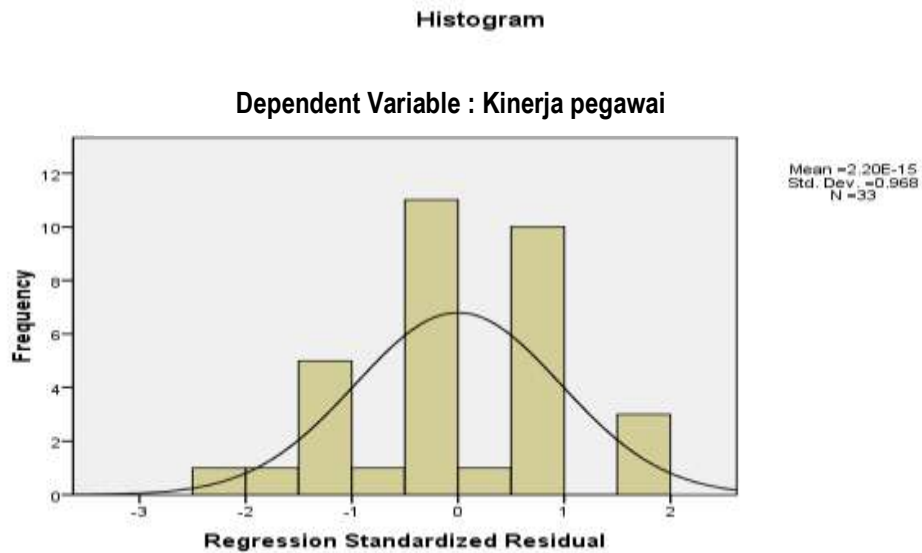
## **B. Analisis Data**

### **1. Pengujian Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas Data**

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan Grafik Histogram.

**Gambar 4.1**  
**Output SPSS Histogram**



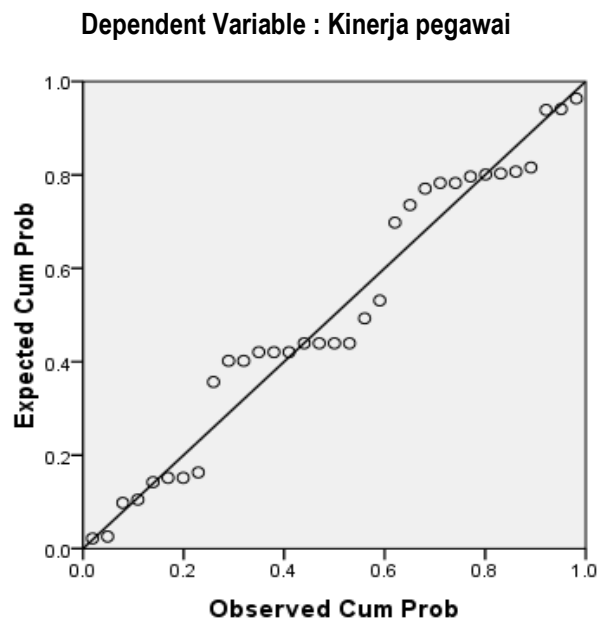
Sumber : Data Diolah, 2019

Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa kurva yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini sudah normal sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

Untuk pengujian kelayakan data penelitian lebih lanjut, dapat dilakukan dengan gambar Normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

**Gambar 4.2**  
**Output SPSS Normal P-Plot**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Data Diolah, 2019

Pada gambar 4.2 Normal Probability Plot menunjukkan bahwa titik-titik distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

Tabel 4.20  
Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan	Motivasi kerja	Kinerja pegawai
N		33	33	33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	20.7879	20.5152	20.6970
	Std. Deviation	2.17597	2.09346	2.22886
Most Extreme Differences	Absolute	.217	.198	.135
	Positive	.217	.118	.113
	Negative	-.177	-.198	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.247	1.135	.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089	.152	.586
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Diolah, 2019

Uji normalitas data dengan tabel Kolmogorov bertujuan untuk mengetahui kelayakan data untuk dijadikan bahan penelitian, data yang baik apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05. Tabel 4.26 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,05 dan *Test Distribution* menunjukkan Normal artinya data tersebut layak untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

## b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghozali (2009: 96) bahwa : “Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolonieritas* adalah nilai *Tolerance*  $\geq 0.10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $\leq 10$ ”. Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10 dan apabila nilai *Tolerance* dan *VIF* tidak sesuai maka data penelitian mengandung *multikolinearitas* yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji *multikolinearitas* dari *output* SPSS yang dilakukan.

**Tabel 4.21**

### Uji *Multikolinearitas*

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.408	1.980		.711	.482		
1 Kepemimpinan	-.008	.128	-.008	-.064	.949	.465	2.150
Motivasi Kerja	.949	.133	.891	7.150	.000	.465	2.150

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

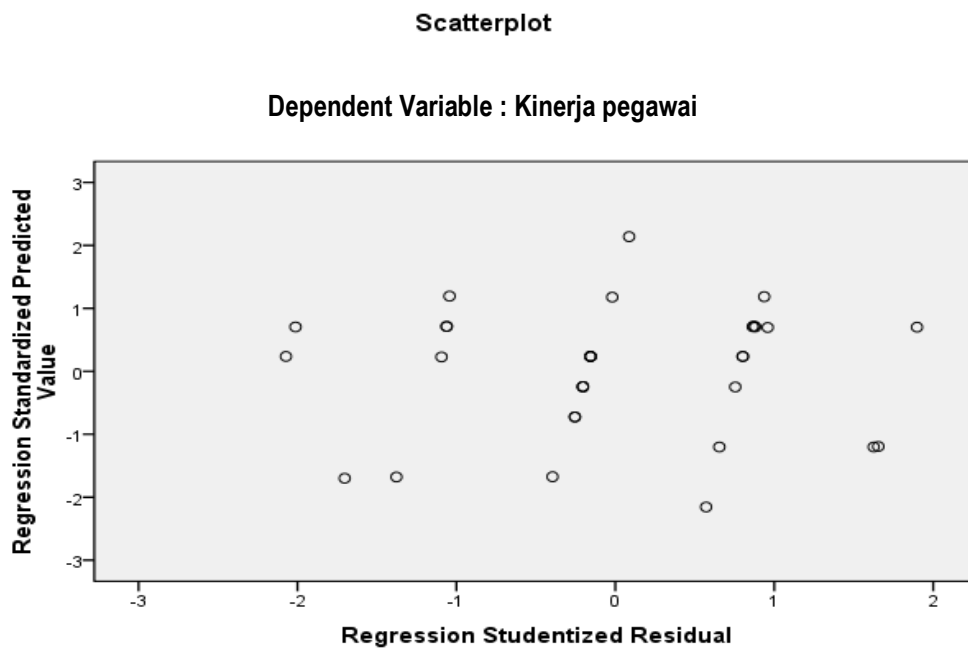
Sumber : Data Diolah, 2019

Hasil uji *multikolinearitas* menunjukkan nilai *tolerance*  $0,465 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,150 < 10$  untuk variabel penelitian kepemimpinan dan motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala *multikolinearitas* dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 4.3**  
**Output SPSS Scatterplot**



Sumber : Data Diolah, 2019

Dari grafik *Scatterplot* di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola gambar tertentu, sebaran data yang berpencaran dan tidak saling bertumpukan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat *homoskedastis*.

## 2. Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui keterkaitan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) digunakan regresi berganda dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

**Tabel 4.22**  
**Hasil Output Regresi Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.408	1.980		.711	.482
Kepemimpinan	.008	.128	.008	.064	.949
Motivasi Kerja	.949	.133	.891	7.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah, 2019

Hubungan positif antara kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) ini juga dapat dilihat dari besarnya *intersep* yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 20.0 besarnya konstanta  $\alpha = 1,408$  dengan kepemimpinan = 0,008 dan motivasi kerja = 0,949. Dari besarnya nilai konstanta kepemimpinan dan motivasi kerja tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,408 + 0,008 X_1 + 0,949 X_2$$

Pada persamaan nilai konstanta  $\alpha = 1,408$  menunjukkan arti bahwa apabila variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak ada, maka kinerja pegawai ( $Y$ ) bernilai 1,408. Nilai dengan  $X_1 = 0,008$  menunjukkan bahwa besarnya nilai kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai secara positif sebesar 0,308 (30,8%), apabila variabel kepemimpinan meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,308 (30,8%).

Nilai  $X_2 = 0,949$  menunjukkan bahwa besarnya nilai motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,949 (94,9%), apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,949 (94,9%).



### 3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai *koefisien korelasi*, dengan hasil *output* yang dapat dilihat pada tabel 4.25.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Output Uji t Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.408	1.980		.711	.482
Kepemimpinan	.008	.128	.008	.064	.949
Motivasi Kerja	.949	.133	.891	7.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan sebesar 3,064 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1.69552) atau nilai sig t untuk variabel kepemimpinan (0,001) lebih kecil dari alpha (0,05). Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,064 < 1.69552$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.25 juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 7,150 dan dengan  $t_{tabel}$  1,69389 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,150 > 1,69552$  atau nilai sig t untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai .

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu variabel motivasi kerja, dimana dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 7,150 yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan sebesar 3,064.

#### 4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian dengan bantuan program SPSS dapat diketahui melalui tabel *Model Anova* berikut :

**Tabel 4.24**  
**Hasil Output Uji F Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.532	2	62.266	54.243	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.438	30	1.148		
	Total	158.970	32			

## ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.532	2	62.266	54.243	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.438	30	1.148		
	Total	158.970	32			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan.

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.24 diketahui nilai  $F_{hitung} = 54,243$  Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 33$  dan  $df = n - 2$  diperoleh nilai  $F_{tabel} 3,30$  dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan  $H_0$  atau dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

### 5. Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel  $X_1$  kepemimpinan dan variabel  $X_2$  motivasi kerja terhadap variabel  $Y$  kinerja pegawai dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20.0.

**Tabel 4.23**  
**Hasil Output Uji Determinasi Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.769	1.07141	.783	54.243	2	30	.000	2.615

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel  $X_1$  kepemimpinan dan variabel  $X_2$  motivasi kerja terhadap variabel  $Y$  kinerja pegawai digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel 4.23 diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,783 atau 78,3 % sedangkan sisanya sebesar 0,217 atau 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan bonus, fasilitas kerja, jenjang karir dan sebagainya. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan dan motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai ).

#### **4.4. Pembahasan**

Adapun pembahasan dalam hal ini mencakup hasil penelitian yang ada berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

##### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,064 < 1.69552$ , hal ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kepemimpinan dalam organisasi harus benar-benar memperhatikan karyawan, sehingga dapat menciptakan suasana yang menyenangkan yang selanjutnya dapat mendorong semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat lagi dan akhirnya meningkatkan operasional perusahaan. Suasana yang menyenangkan seperti kepemimpinan yang memberikan teladan, kondisi kerja yang tenang dan keamanan dalam perusahaan akan menciptakan semangat dalam bekerja.

Dari hasil penelitian juga dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang diterapkan dapat dilakukan dengan menghargai dan menjalin kerjasama yang baik antar pegawai maupun antara divisi yang ada di perusahaan sehingga operasional kerja perusahaan berjalan lancar. Namun demikian dalam pelaksanaannya, kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya menghargai kerjasama yang baik

antar divisi maupun sesama karyawan. Hal ini ditunjukkan antara lain masih adanya kepemimpinan yang berkarakter tempramen kasar sehingga berdampak mematikan kreativitas kerja karyawan serta kepemimpinan dengan watak yang keras dan berdisiplin tinggi akan menjadi pemicu karyawan untuk turut bekerja keras. Kondisi ini menyebabkan operasional perusahaan belum dapat berjalan lancar dan maksimal. Berbagai kegiatan yang belum dapat berjalan lancar atau maksimal antara lain dalam melaporkan hasil pekerjaan masih ada yang terlambat dikarenakan pimpinan kurang menyukai hasil tersebut dan diharuskan untuk mengulanginya kembali. Hal lain juga berkaitan dengan kesalahan dari satu karyawan akan berdampak pada karyawan lainnya dalam divisi yang sama. Pada akhirnya ketidaklancaran kegiatan tersebut akan menurunkan kinerja perusahaan.

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

Menurut Wibowo (2014:102) Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya.

Penelitian yang dilakukan Jufrizen (2017) dengan judul “Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.**

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang menyatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,150 > 1,69552$ , hal ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Artinya motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kondisi motivasi kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian motivasi kerja dapat dilihat dengan kondisi motivasi perusahaan yang kurang kondusif yang terlihat sempit dan udara yang panas sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya dari hasil penelitian dapat juga diketahui bahwa motivasi kerja yang belum mendukung peningkatan kinerja pegawai, antara lain penataan ruangan kurang baik, suasana kerja masih kurang nyaman walaupun didukung dengan para karyawan yang akrab sehingga dapat membuat semangat kerja selalu terjaga dan semakin meningkat.

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Irham Fahmi, (2016:

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

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

Penelitian yang dilakukan Dedy Gultom (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Jufrizen (2017) dengan judul efek moderasi etika kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa ada efek moderasi etika kerja berpengaruh pada kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan**

Mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  yaitu  $54.243 > 3.30$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  sementara nilai  $F_{table}$  berdasarkan n dengan tingkat signifikan 5 % yaitu  $dk = n - k - 1$  maka  $33 - 2 - 1 = 30$  adalah 3.30. Karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{table}$  maka  $H_0$  ditolak



(Ha diterima), artinya ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Maka dalam hal ini hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai didalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013:106) Kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang berdampak penurunan kinerja total perusahaan.

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

Penelitian yang dilakukan Dedy Gultom (2016) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Jufrizen (2017) dengan judul efek moderasi etika kerja pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menyimpulkan bahwa ada efek moderasi etika

kerja berpengaruh pada kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Selain itu hasil pengujian juga menunjukkan secara parsial bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya yaitu:

1. Diharapkan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan untuk dapat memperhatikan kepemimpinan yang diterapkan sehingga dapat lebih menghargai dan menjalin kerjasama yang baik antar pegawai maupun antara

divisi yang ada di perusahaan sehingga operasional kerja perusahaan berjalan lancar.

2. Diharapkan perusahaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik sehingga dapat lebih meningkatkan lagi kinerja pegawai.
3. Mengingat masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kepemimpinan dan motivasi kerja, maka diharapkan peneliti lain dapat melakukan penelitian lanjutan atas faktor-faktor lainnya guna memberikan informasi yang lengkap kepada pimpinan yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Gultom, Dedy (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 2 (2), 109-136.
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang : Penerbit Balai Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan VII. Semarang : Penerbit Balai Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Iman, Indra dan Siswandi. 2009. *Aplikasi Manajemen Perusahaan, Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi 2. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.
- Jufrizen (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 18 (2), 145-158.
- Jufrizen (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17 (1).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit Graha Ilmu.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Nisfiannoor, Muhammad (2009). *Pendekatan Statistika Modern*. Jakarta : Penerbit Salemba Humanika.
- Pratisto, Arif (2009), *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Sugiyono, (2012). *Metodologi Penelitian Modern*. Edisi Keempat. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Tim Penyusun (2018). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Wiratna Sujarweni (2014). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Baru Press.