

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM  
TIRTANADI CABANG AMPLAS MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh :**

**NAMA : BIMA PERMANA  
NPM : 1405160899  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

#### MEMUTUSKAN

Nama : **BINA PERMANA**  
N P M : **1405160899**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG AMPLAS 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

*JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si*

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

Pembimbing

*SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.A*

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. Kap. Mukhtar Basri No. 3 Teip. (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

**NAMA MAHASISWA** : BIMA PERMANA  
**NPM** : 1405160899  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KONSENTRASI** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PDAM TIRTANADI CABANG AMPLAS  
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 2018

Pembimbing Skripsi

  
**SAPRIHAL MANURUNG, SE, MA**

Diketahui / Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si**

  
**H. JANURI, SE, M.M, MSi**



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624667 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S1)  
  
NAMA MAHASISWA : BIMA PERMANA  
NPM : 1405160899  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PDAM TIRTANADI CABANG AMPLAS  
MEDAN

Tanggal	Materi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
01/01/18	Perbaiki Abstrak perbaiki rumus Perbaiki penyusunan daftar referensi. Perbaiki ST, T's, dst	sf.	
20/01/18	Perbaiki hasil analisis dalam uji regresi. Korelasi uji determinasi dan abstrak yang disusun	sf.	
3/2/2018	Acc.		

Medan, 2018

Dosen Pembimbing  
Skripsi

Diketahui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

SAPRIHAL MANURUNG, SE, MA

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si

## ABSTRAK

### **BIMA PERMANA.NPM 1405160899. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data dengan abgket observasi dan wawancara pada 59 orang karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) dalam  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,203 > 2,002$ ) dan angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$   $H_0$  ditolak, demikian pula dengan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) dalam  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,653 > 2,002$ ) dan angka signifikan sebesar  $0.010 < 0.05$   $H_0$  ditolak. Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dilaksanakan secara simultan menunjukkan pengaruh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $57,357 > 3,160$ ) artinya  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.

Hasil penelitian ini mengharapkan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamualaikum warahmatullahi, wabarakatuh*

Allhamdulillahillobbil ‘alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan**”. Shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang safaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Amin.

Adapun tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian skripsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan member masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda tersayang saya Andi Setiadi, Ibunda tercinta saya Sri Dewi Warsih, adik saya Ilham Alfaridzi dan Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Saprial Manurung, SE, MA selaku dosen pembimbing skripsi yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyelesaian skripsi.
9. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat selama menjalani kuliah.
10. Kepada seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan yang telah mengizinkan penulis untuk menjalani riset dan telah memberikan motivasi dan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Para teman dan sahabat-sahabat seperjuangan saya, yang saat ini juga sedang berjuang bersama-sama untuk mendapatkan Gelar S-1.
12. Seluruh rekan-rekan angkatan 2014 Kelas F-Malam Manajemen.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini dimasa yang akan datang dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

**Billahi Fii sabililhaq, Fastabiqul Khairat.**

**Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.**

Medan, Maret 2018

Penulis,

**BIMA PERMANA**

**1405160899**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1. Tujuan Penelitian.....	7
2. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Uraian Teori.....	9
1. Kinerja .....	9
a. Pengertian Kinerja.....	9
b. Faktor-faktor Kinerja .....	10
c. Penilaian Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja.....	12
2. Gaya kepemimpinan .....	13
a. Pengertian Kepemimpinan .....	13
b. Pengerttian Gaya Kepemimpinan .....	14
c. Fungsi Gaya Kepemimpinan .....	17
d. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan .....	19
e. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	20
3. Motivasi .....	21

a. Pengertian Motivasi .....	21
b. Tujuan Motivasi .....	23
c. Faktor-faktor Motivasi .....	24
d. Indikator Motivasi.....	25
B. Kajian Terdahulu.....	25
C. Kerangka Konseptual .....	27
D. Hipotesis .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	31
B. Definisi Operasional.....	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel .....	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data .....	35
a. Uji Validitas Data.....	37
b. Uji Reliabilitas.....	39
F. Teknik Analisis Data.....	40
1. Regresi Linier Berganda .....	41
2. Uji Asumsi Klasik .....	41
3. Pengujian Hipotesis .....	43
4. Koefisien Determinasi .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Hasil penelitian .....	47
1. Deskripsi Identitas Responden.....	47
2. Deskripsi Variabel Penelitian .....	50
3. Uji Regresi Linear Berganda .....	59
4. Uji Asumsi Klasik .....	60
5. Uji Hipotesis .....	64
B. Pembahasan .....	68
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. ....	68

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
3. Paengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel II-1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel III-1 Definisi Operasional .....	32
Tabel III-2 Pelaksanaan Penelitian .....	34
Tabel III-3 Pengukuran Skala Likert .....	36
Tabel III-4 Variabel Gaya Kepemimpinan .....	38
Tabel III-5 Variabel Motivasi .....	38
Tabel III-6 Variabel Kinerja.....	39
Tabel III-7 Variabel X1, X2 dan Y.....	40
Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
Tabel IV-5 Pengukuran Skala Likert.....	51
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Motivasi.....	54
Tabel IV-8 Skor Angket Variabel Kinerja.....	56
Tabel IV-9 Koefisien Regresi Berganda.....	59
Tabel IV-10 Uji Normalitas Kormogorov Smornov .....	61
Tabel IV-11 Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel IV-12 Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	64
Tabel IV-13 Uji Simultan (Uji-f) .....	66
Tabel IV-14 Koefisien Determinasi (D) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar II-1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	44
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	45
Gambar IV-1 Grafik Heterokedastisitas .....	63
Gambar IV-1 Hasil Pengujian Hipotesis Uji t.....	65
Gambar IV-2 Hasil Pengujian Hipotesis Uji F.....	65

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat di butuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan bergantung pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan dan individu itu sendiri. Semua itu tak lepas dari seorang manajer atau seorang pemimpin yang memiliki visi dan misi dalam memajukan perusahaan dan mengembangkan kemampuan karyawannya.

Dengan adanya dukungan pimpinan, diharapkan kinerja karyawan semakin meningkat. Dalam mewujudkan semua ini perlu adanya dukungan atau motivasi yang diberikan pemimpin terhadap karyawannya. Pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik bagi perusahaan, salah satunya gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memotivasi karyawan.

Sebagai salah satu perusahaan BUMD, PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan memiliki asset karyawan yang perlu dijaga dan dikembangkan, agar aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. PDAM Tirtanadi saat ini melaksanakan program air yang layak diminum secara langsung dan menyalurkan air bersih.

Temuan awal pada objek yang diteliti PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan ditemukan berbagai permasalahan negatif antara lain karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pemimpin. Pemimpin kurang melakukan pengawasan

dan berintraksi kepada setiap bawahannya sehingga, motivasi kepada bawahannya kurang membangun semangat kerja, terdapat karyawan menunda pekerjaannya. Kinerja karyawan yang menurun, disebabkan karena tanpa ada dukungan dan pengawasan pimpinan, hanya sebagian karyawan yang mampu beraktifitas bekerja dalam menyelesaikan tugasnya, hal ini menyangkut kepemimpinan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang meningkat.

Berbagai permasalahan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun penulis membatasi masalah penelitian mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja.

Secara mendasar kepemimpinan itu merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka menciptakan tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Dubrin (Purnadi, 2016, hal. 207).

Dalam menjalankan aktivitas perusahaan, tentu memiliki gaya atau ciri-ciri pimpinan. Menurut Junaedi, *dkk*, (2013, hal. 129) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain yang seperti ia lihat. Pemimpin yang menggunakan

otoritasnya dalam gaya kepemimpinan biasanya pemimpin tersebut membuat keputusan kemudian mengumumkannya kepada bawahannya.

Dalam Islam pemimpin atau kepemimpinan disebut *Khalifah* merupakan subjek dari kata lampau *Khalafa* adalah gelar yang diberikan untuk pemimpin umat Islam setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW. Khalifah juga sering disebut sebagai *Amīr al-Mu'minīn* atau "pemimpin orang yang beriman". (Amin dan Siregar, 2015, hal. 28-29).

Implementasi dari makna kepemimpinan dalam islam dikemukakan pada surah Fathir ayat 39, yang berbunyi:

هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ فَمَنْ كَفَرَ فَعَلَيْهِ كُفْرُهُ وَلَا يَزِيدُ  
 الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ إِلَّا مَقْتًا وَلَا يَزِيدُ الْكَافِرِينَ كُفْرُهُمْ  
 إِلَّا خَسَارًا ﴿٣٩﴾

Artinya: *Dialah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di muka bumi. Barangsiapa yang kafir, maka (akibat) kekafirannya menimpa dirinya sendiri. Dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kemurkaan pada sisi Tuhannya dan kekafiran orang-orang yang kafir itu tidak lain hanyalah akan menambah kerugian mereka belaka. (Q.S. Fathir (35): 39)*

Ayat di atas menegaskan bahwa *dialah* saja, tidak ada wujud selain-Nya *tang menjadikan kamu* wahai manusia *khalifah-khalifah* yakni pengganti-pengganti generasi yang lain *di bumi*. Itu adalah satu nikmat sekaligus bukti keesaan dan kekuasaan-Nya yang harus kamu syukuri, bukannya kamu hadapi

dengan kekufuran. *Karena itu barang siapa yang kafir, maka atas dirinya sendiri jatuh akibat kekafirannya. Allah sedikit pun tidak akan disentuh oleh kekufurannya makhluk-Nya. Dan tidaklah menambah bagi orang-orang kafir yang mantap kedudukannya kekafiran mereka yakni kesinambungan mereka dalam kekufuran tidaklah menambah kesinambungan itu di sisi Tuhan mereka. Dan tidaklah menambah bagi orang-orang kafir itu kekufuran mereka kecuali kerugian belaka, baik di dunia maupun di akhirat.* (Shihab, 2002, hal. 482).

Adapun kinerja merupakan kunci jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Jackson (Italiani, 2013, hal. 456) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Pemikiran ini memperlihatkan bahwa kinerja sangat erat dengan kewenangan dan tanggung jawab serta moral dan etika dari para individu dan kelompok anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam perspektif Islam, seorang muslim dalam bekerja harus mempunyai semangat atau etos kerja khususnya secara Islami. Bekerja keras merupakan kewajiban bagi manusia di muka bumi ini, Rasulullah SAW bersama sahabat-sahabatnya telah banyak memberikan pelajaran tentang memiliki etos kerja yang luar biasa ketika bekerja. Rangkuti (Ramadhan dan Ryandono, 2015, hal. 275).

Maka dengan demikian, secara fundamental gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Tampi (2014) pada PT. Bank Negara Indonesia Manado, dimana temuannya memperlihatkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Manado.

Disisi lain motivasi merupakan suatu kekuatan karyawan untuk bekerja atau berprestasi. Hal ini tercermin secara langsung dari upaya karyawan bekerja lebih giat. Dalam pandangan Sutrisno (2009, hal. 109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adapun Hamali (2013, hal. 78) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Bahkan Islam memandang motivasi dari fungsi dan kedudukannya dalam bekerja. Islam sebagai agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantara fisik, dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Rahmat ( Pramandhika, 2011, hal. 33). Firman Allah surah Ali-Imran ayat 139, yang berbunyi;

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَىٰ وَإِنْ كُنْتُمْ  
 مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: *Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.* (Q.S. Ali-Imran (3): 139)

Ayat di atas dapat diketahui bahwa (Janganlah kamu merasa lemah) dalam memerangi orang-orang kafir (dan jangan pula bersedih hati) atas sesuatu musibah yang menimpa dirimu (padahal kamu orang-orang yang tertinggi) hingga mampu mengalahkan mereka (jika kamu orang-orang yang beriman) maksudnya benar-

benar beriman sedangkan yang menjadi jawab syarat ialah apa yang ditunjukkan oleh makna kalimat-kalimat yang sebelumnya. Jalalayn (tafsirq.com, 2017).

Motivasi merupakan hal yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja, dalam melaksanakan tanggungjawab pemimpin harus memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawannya, hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Salutondok dan Soegoto (2015), pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Adapun temuannya memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai keterkaitan yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Maka penulis tertarik untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu penulis menetapkan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penilitan yang penulis lakukan dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan sebagai berikut:

1. Karyawan merasa kurang diperhatikan oleh pemimpin.
2. Kurangnya interaksi pemimpin dan bawahannya.
3. Motivasi yang diberikan kurang membangun semangat kerja.
4. Kinerja karyawan kurang meningkat.

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

### **1. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang ada dan agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam pembahasan serta untuk memperjelas pokok bahasan dalam penelitian penulis membatasi masalahv dalam penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahsan penelitian ini, peneli merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan?

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yang ingin dicapai peneliti adalah:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.
- b. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.

- c. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Dari manfaat penelitian ini dapat diambil manfaat ilmu pengetahuan, menerapkan konsep-konsep dasar yang telah diteliti untuk dijalankan ketika bekerja.

- b. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini dapat menjadi sumber referensi dan panduan bagi perusahaan untuk mengatasi dan memperbaiki kemampuan karyawan, juga memberikan kesempatan kepada publik dan penulis atau peneliti bahwa perusahaan dapat menjadi sumber pembelajaran penelitian ilmiah.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Uraian Teori

##### 1. Kinerja

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan.

##### a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Fahmi (2016, hal. 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, hal. 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi mengalami kegagalan.

Menurut Gultom (2014, hal. 176) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Jatmiko, *dkk*, (2015, hal. 4) kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Menurut Antonio (Amaliah, *dkk*, 2013, hal. 166), sedikitnya ada lima landasan Al-Quran yang dapat menjadi sumber nilai bagi seorang individu dalam bekerja salah satu dalam surat An-Najm ayat 39-40 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾ وَأَنْ سَعْيُهُ يَوْمَ يَرَىٰ ﴿٤٠﴾

Artinya: "*dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya)*".(Q.S. An-Najm (53):39-40).

Berdasarkan penjelasan tentang ayat diatas, bahwa seseorang manusia tidak akan dapat apa-apa kecuali hanya dari apa yang di usahakannya sendiri di dunia ini, dan tidak mendapat manfaat dari amal orang lain. Amalan seseorang untuk dirinya dan tidak untuk orang lain. Demikian juga sebaliknya. (Hasan, 2006, hal. 569).

### **b. Faktor-faktor Kinerja**

Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2009, hal. 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*).

Menurut Soelaiman (Prasetyo, *dkk*, 2015, hal. 3) faktor kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik. Disisi lain menurut Zainullah, *dkk*,(2012, hal. 128)

kemampuan adalah keberhasilan seseorang atas tugas-tugas yang dilaksanakan.

Adapun menurut Aditama (2015, hal. 220) motivasi adalah upaya untuk mendorong seseorang kearah pencapaian tujuan berdasarkan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan individu tersebut. Disisi lain menurut Maulana, *dkk*, (2015, hal. 2) faktor motivasi merupakan variabel penting dan perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sriwidadi dan Charlie (2011, hal. 390) yaitu variabel individual, variabel organisasional dan variabel psikologis. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Steers (Riani, 2011) yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi ,kedua faktor ini dapat mempengaruhi kinerja pada karyawan.

### **c. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur, sejauh mana kinerja yang dilakukan karyawan. Menurut Purwaningrum, *dkk*, (2014, hal. 3) penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian yang dilaksanakan setiap periode tertentu terhadap kinerja karyawan yang berkaitan dengan

tugas yang dilaksanakan oleh karyawan tersebut. Sedangkan menurut Shiddieq, *dkk*, (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Adapun menurut Evita, *dkk*, (2017, hal. 20) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah serangkaian aktivitas evaluasi yang dilakukan secara sistematis mengenai performa seorang karyawan, dengan cara membandingkan antara kinerja actual dengan kinerja standar yang sebelumnya telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan dengan disertai pemberian umpan balik (*feedback*) dalam rangka pengembangan karyawan.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan cara untuk melihat prestasi kerja karyawan dengan menggunakan pengidentifikasian, pengukuran dan manajemen.

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

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine (Tampi, 2014, hal. 7) adalah sebagai berikut kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Menurut Hakim dan Wuryanto (2014, hal. 6) indikator kinerja meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan dan kemampuan memecahkan persoalan. Disisi lain menurut Wirawan (Fauzi, 2014, hal. 175) indikator kinerja adalah keterampilan kerja, kualitas

pekerjaan, tanggung jawab, prakarsa, disiplin, kerjasama dan kuantitas pekerjaan.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja adanya keterampilan kerja, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu,efektifitas, bekerja sama, tanggung jawab, kemandirian dan kemampuan memecahkan persoalan.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kelangsungan hidup sebuah organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin menjadi salah satu indikator penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin harus peka terhadap perubahan dalam suatu organisasi dan banyak memberikan motivasi atau pengarahan agar lebih meningkatkan kinerja karyawannya.

Menurut Daulay, *dkk*,(2016, hal. 135) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau sumber contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Solihin (2010, hal. 131) kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana pimpinan mempengaruhi,

mengarahkan bawahannya agar mau bekerja dan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **b. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi tentu pemimpin memiliki gaya atau pun sifat yang berbeda-beda dalam kepemimpinannya, dimana gaya tersebut menggambarkan watak pimpinan dalam berinteraksi maupun memimpin organisasi tersebut.

Menurut Thoha (2013, hal. 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan diantara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Sedangkan menurut Jaya dan Adnyani (2015) pemimpin memerlukan tiga sifat Gaya kepemimpinan untuk dapat memimpin sejumlah orang yang banyak dan memiliki pola fikir yang berbeda-beda diantaranya, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis.

Bahwa menurut Kharis (2015, hal. 2) gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Adapun menurut Bass (Pambudi, *dkk*, 2016, hal. 166) gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengubah dan memotivasi

para pengikut sehingga mereka merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin.

Disisi lain menurut Budiwibowo (2014, hal. 123) gaya kepemimpinan transaksional adalah pimpinan yang memandu atau memotivasi para perangkat mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Adapun menurut Ismail, *dkk* (Hartanto, 2014) gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dengan cara memusatkan pada pencapaian tujuan dan sasaran, namun tidak berupaya mengembangkan tanggung jawab dan wewenang bawahan demi kemajuan bawahan.

Disisi lain menurut Sugandi (Tumbol, *dkk*, 2014, hal. 40) gaya kepemimpinan otokratis adalah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi menganggap bawahannya sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum. Adapun menurut White dan Lippit (Fitriani, 2016,hal.3) gaya kepemimpinan otokratis ini pimpinan sebagai sumber kebijakan. Oleh karena itu anggota hanya menerima instruksi dan tidak diperkenankan membantah maupun mengeluarkan pendapat atau ide.

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan

kerjasama dan mementingkan hasil yang dicapai. Dari gaya seorang pemimpin tentu akan mempengaruhi kinerja bawahannya. (Supariyono, 2015).

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. (Wahyuni, 2015, hal. 97).

Menurut Djunaedi (2005, hal. 56) seorang pemimpin sejati adalah seseorang yang sungguh-sungguh mengenali dirinya (qolbu-nya) dan dapat mengelola dan mengendalikannya (*self management* atau *qolbu management*).

Kepemimpinan dalam islam terkandung dalam Surah Ali-Imran ayat 28, yang berbunyi:

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَدَّةً وَيَحذَرُ كُمْ اللَّهُ ذَفَسَةً  
وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ ﴿٢٨﴾

Artinya: “*Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir menjadi wali dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa berbuat demikian, niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah, kecuali karena (siasat) memelihara diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan*

*kamu terhadap diri (siksa)-Nya. Dan hanya kepada Allah kembali(mu)”.(Q.S. Ali-Imran (3):28).*

Makna kata wali jamaknya *auliya* ialah pembantu, petolong atau pengawas. Maksud “mengambil wali” berarti mengambil seseorang sebagai pembantu atau penolong sehingga di bukakan kepadanya rahasia yang khusus berhubungan dengan kemaslahatan agama. Sedangkan “bukan dari golongan orang-orang mukmin” adalah menjadi syarat bagi larangan itu. Dengan demikian, ayat ini mengandung pengertian, janganlah orang mukmin mengambil orang kafir sebagai wali atau pembantu dalam tiap-tiap sesuatu, karena orang kafir akan mengutamakan kepentingannya daripada kepentingan orang Islam sendiri, atau lebih mencintai kelompoknya daripada mencintai orang islam sendiri. (Hasan, 2006, hal. 179-180).

### **c. Fungsi Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan sebagai suatu hal yang fundamental dan dalam bagian penting manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen. Dalam perusahaan fungsi kepemimpinan sangat penting untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja.

Menurut Lasse (Daulay, *dkk*, 2016, hal.136) *Dimensioan Of Leadership*, menyebutkan dua macam fungsi kepemimpinan, yaitu :fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task-related*) atau pemecahan masalah, fungsi-fungsi yang berhubungan dengan pemeliharaan kelompok (*group maintenance*).

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya dalam bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Reza (Lano, 2015, hal. 75), secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian.

Adapun menurut Arifin (2015, hal. 3) fungsi instruktif adalah salah satu fungsi yang harus dilaksanakan pemimpin dalam upaya agar semua keputusan yang diambil atau dibuat dapat dilaksanakan oleh bawahan. Menurut Wahjosumidjo (Bonita dan Wibowo, 2014, hal. 141) fungsi konsultatif adalah fungsi bersifat komunikasi dua arah, yang berlangsung dalam bentuk interaksi antara pemimpin dan anggota organisasinya.

Disisi lain fungsi partisipasi adalah fungsi dimana usaha dalam mengikut sertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan dan memberi kepercayaan kepada bawahannya dalam menjalankan suatu program kerja. Menurut Handoko (2016, hal. 224) dimana fungsi delegasi dapat sebagai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab formal kepada orang lain untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

Adapun fungsi pengendalian adalah dimana usaha untuk mengatur aktifitas bawahannya secara teratur dan bersikap tegas dalam mengarahkan bawahannya, serta melihat langsung kinerja bawahannya.

Berdasarkan fungsi-fungsi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin mempunyai peran bukan hanya sekedar mendidik dan mengarahkan bawahan atau karyawan namun mampu memberi arah yang jelas dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

#### **d. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi atau memotivasi dan menubah cara pola pikir dan sikap bawahannya. Menurut Kiswanto (2010) faktor yang mempengaruhi antara lain, kemampuan, keperibadian, pengalaman, intelektual dan lingkungan kerja di mana faktor-faktor tersebut sangat berhubungan dengan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yaitu peningkatan kinerja baik kinerja individu (pegawai) maupun organisasi.

Menurut Follet (Handoko, 2016, hal. 307) ada tiga variabel faktor yang mempengaruhi gaya pemimpin yaitu pemimpin, pengikut atau bawahan, dan situasi, ketiganya saling berhubungan dan berintraksi. Adapun menurut Reitz (Rahayu, *dkk*, 2017, hal. 2) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu keperibadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan, harapan dan perilaku rekan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu kepribadian, karakteristik, pengikut atau bawahan, dan situasi.

### **e. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan, dan adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Yancomala (2014, hal. 538) indikator dari gaya kepemimpinan yaitu menyusun rencana kerja, memberikan petunjuk/pengarahan kepada pegawai, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai, memberikan motivasi kepada bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, mengembangkan hubungan yang bersahabat. Adapun menurut Kartono (Widagdo, 2016, hal. 14) indikator gaya kepemimpinan yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian

Indikator kepemimpinan diambil dari karakteristik kepemimpinan. Dimana karakter pemimpin dilihat dari pembawaan dan sikap seorang pemimpin yakni disimpulkan oleh Umar mengutip pendapat Champman (Reni, 2015, hal. 969) mengatakan bahwa pemimpin memiliki empat landasan atau pondasi yang kokoh dan kuat agar menunjang dan mendukung kepemimpinan dalam suatu organisasi, adapun indikatornya sebagai berikut :Kemampuan berkomunikasi, Kemampuan motivasi, Kemampuan memimpin, Kemampuan mengambil keputusan.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan indikator-indikator gaya kepemimpinan adanya menyusun rencana kerja, kemampuan komunikasi, kemampuan motivasi, kemampuan memimpin, kemampuan mengambil keputusan, sifat, watak, tempramen, kebiasaan dan kepribadian.

### **3. Motivasi**

Motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

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

Motivasi merupakan pengaruh atau dorongan dari dalam diri maupun di pengaruhi oleh orang lain. Menurut Kadarisman (2013, hal.278) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hamdu dan Agustina (2011, hal. 91) motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Menurut Yusuf (2015, hal. 264) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Arianto (2012, hal. 76) motivasi adalah dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi merupakan keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia.

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang diperoleh dengan mempelajari lingkungan dan kultur yang tumbuh di dalamnya. Hal ini terdapat pada Al-qur'an surat Ar'rad ayat 11, yang berbunyi:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ  
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ  
 سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.(Q.S. Ar’rad (13):11).

Ayat ini menjelaskan bahwa Allah swt menugaskan kepada beberapa malaikat untuk selalu mengikuti manusia secara bergiliran, di muka dan dibelakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Ada malaikat yang bertugas menjaga manusia di malam hari, dan ada yang siang hari menjaga dari berbagai bahaya dan kemudaratn. Ada pula malaikat yang mencatat semua amal perbuatan manusia, yang baik atau yang buruk, yang malaikat yang berada di sebelah kanan dan kiri.

Allah tidak akan mengubah keadaan suatu bangsa dari kenikamatan dan kesehjatraan yang dinikmatinya menjadi binasa dan sengsara, melainkan mereka sendiri yang mengubahnya. Hal tersebut diakibatkan

oleh perbuatan aniaya dan saling bermusuhan, serta berbuat kerusakan dan dosa di muka bumi. (Kemenag, 2011, hal. 76-77)

#### **b. Tujuan Motivasi**

Tujuan merupakan suatu pencapaian yang di inginkan setiap orang maupun organisasi. Menurut Saydam (Kadarisman, 2013, hal. 291-292) mengemukakan sebagai berikut, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Adapun menurut Danang (Astuti, 2017, hal. 6) tujuan motivasi antara lain, mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Pentingnya motivasi merupakan salah satu pendukung jalannya suatu kinerja seseorang. Menurut Wahjosumidjo (Yancomala, 2014, hal. 537) menyatakan ada beberapa hal dalam mencapai tujuan motivasi kerja yaitu mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral karyawan,

meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisien dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari motivasi yaitu Meningkatkan produktivitas, Mempertahankan kestabilan di dalam perusahaan, Pengadaan karyawan yang efektif, Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan dan Meningkatkan moral dan juga kepuasan kerja.

### **c. Faktor-faktor Motivasi**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dan prestasi seseorang. Menurut Sunyoto (2016, hal. 13-17) Faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, keberhasilan dalam bekerja. Sedangkan menurut Rahmawati (2013, hal. 6) faktor-faktor motivasi adalah terpenuhinya kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup yaitu makan, minum, tempat tinggal dan sejenisnya.

Disisi lain menurut Handoko (2016, hal. 251) faktor motivasi adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor ekstern dan intern, kedua faktor ini dapat mempengaruhi motivasi terutama kinerja karyawan.

#### **d. Indikator Motivasi**

Indikator merupakan sesuatu yang dapat memberikan petunjuk atau suatu keterangan, dan adapun indikator motivasi menurut Yancomala (2014, hal. 537) bahwa indikator motivasi adalah tanggung jawab dalam bekerja, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Maslow (Handoko, 2016 hal. 257) indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, kebutuhan aktualisasi diri.

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan menurut Robbins (Awan, 2014, hal. 391) yaitu sosial, keamanan, penghargaan, aktualisasi diri, kebutuhan dasar.

Berbagai macam indikator yang ada diatas dapat disimpulkan indikator-indikator motivasi adanya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, penghargaan, kebutuhan dasar, tanggung jawab dalam bekerja, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.

#### **B. Kajian Terdahulu**

Kajian dahulu merupakan hasil penelitian terdahulu yang sangat penting sebagai dasar dalam rangka penyusunan penelitian ini.

Hasil penelitian yang dilakukan Wahyuni (2015) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kota Tasikmalaya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Muhammad Ato'illah (2014) menemukan gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.

Kemudian penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Selanjutnya penelitian dilakukan Absah dan Lumbanraja (2014) menemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negari 1 Pandan.

Penelitian berikutnya dilakukan oleh Tampi (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk di Manado. Selanjutnya penelitian dilakukan Oposma, *dkk*, (2013) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.

**Tabel II-1**

**Ringkasan hasil penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
1	Wahyuni, (2015)	Gaya kepemimpinan, kinerja	Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kota Tasikmalaya
2	Ato'illah, (2014)	Gaya kepemimpinan, dan kinerja	Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang
3	Setiawan, (2015)	Motivasi, dan Kinerja	Ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap

			kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang
4	Absah dan Lumbanraja (2014)	Motivasi, dan Kinerja	Ditemukan bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Pandan
5	Tampi, (2014)	Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja	Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk di Manado
6	Gutterres dan Supartha (2016)	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan kinerja	Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMUN 2 Baucau

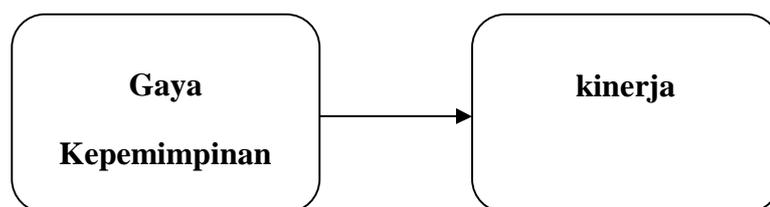
Sumber Data diolah, 2017

### C. Kerangka Konseptual

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Wahyuni (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan Cahyono, *dkk*, (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Menurut Fahmi (2016, hal. 121) seorang pemimpin harus mampu mengarahkan bawahannya untuk memiliki kompetensi dalam bekerja. Karena dengan kepemilikan kompetensi karyawan tersebut akan mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja.



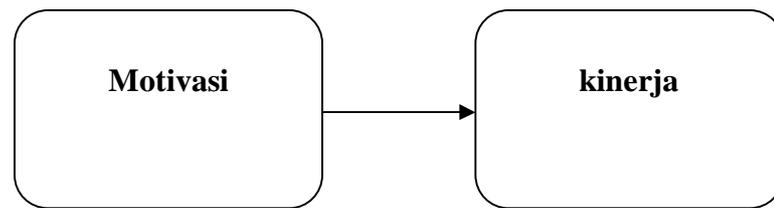
**Gambar II-1**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

**2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi dan kinerja mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Cahaya (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun penelitian Absah, *dkk*, (2014) bahwa motivasi guru berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa sebuah motivasi yang diberikan dapat memberikan landasan bagi karyawan untuk menunjang kinerjanya, sebab semakin bagus motivasi yang diberikan maka semakin yakin karyawan untuk menunjukkan kualitas kinerjanya.

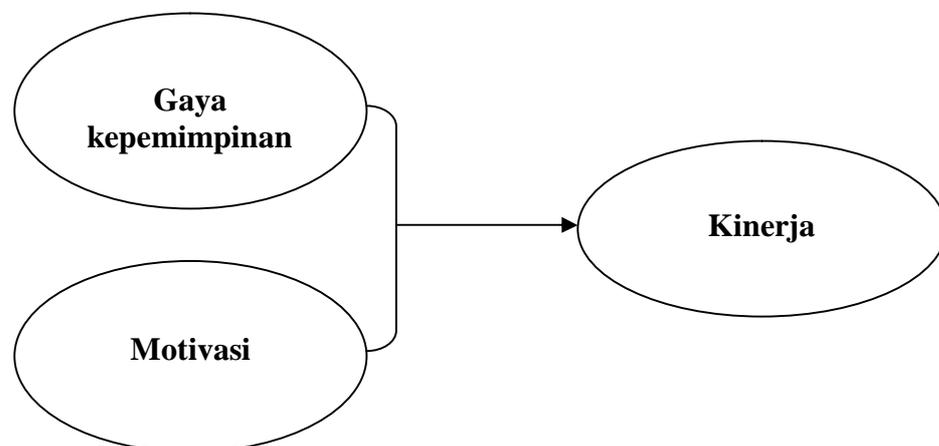


**Gambar II-2**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

**3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja**

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



**Gambar II-3**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja**

#### **D. Hipotesis**

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

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel. (Sugiyono, 2016, hal. 89). Pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara ketiga variabel penelitian yang saling berhubungan ataupun berpengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya, yaitu (variabel bebas) gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) motivasi ( $X_2$ ) sedangkan (variabel terikat) kinerja(Y).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono, 2015, hal. 14).

#### **B. Definisi Oprasional**

Definisi oprasioanal merupakan penjabaran lebih lanjut tentang definisi konsep yang dalam bentuk variabel sebgai petunjuk untuk mengukur dan untuk mengetahui baik buruknya pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini definisi operasional dikemukakan pada tabel dibawah ini:





**Tabel III- 1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
1.	Gaya Kepemimpinan	Menurut Thoha (2013, hal. 49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan diantara orang yang akan memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.	Dalam penerapan gaya kepemimpinan dapat diukur dari menyusun rencana kerja, kemampuan komunikasi, kemampuan motivasi, kemampuan memimpin, kemampuan mengambil keputusan, sifat, watak, tempramen, kebiasaan dan kepribadian. (Yancomala, 2014, hal. 538); (Kartono (Widagdo, 2016, hal. 14); (Champman (Reni, 2015, hal. 969).	1. Sifat 2. Kemampuan komunikasi 3. Kemampuan memimpin 4. Kepribadian 5. Menyusun rencana kerja	1-5	1,2 3,4 5,6 7,8,9 10,11
2.	Motivasi	Menurut Kadarisman (2013, hal. 278) motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan	Dalam penerapan motivasi dapat diukur dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, penghargaan, kebutuhan dasar, tanggung jawab dalam	1. Penghargaan 2. Kebutuhan fisiologis 3. Kebutuhan dasar 4. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 5. Kebutuhan sosial	1-5	12,13 14,15 16,17 18,19 20

		kepadanya.	bekerja, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan. (Yancomala, 2014, hal. 537); (Maslow (Handoko 2016, hal. 257); (Robbins(Awan, 2014, hal. 391).			
3.	Kinerja	Menurut Fahmi (2016, hal. 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat <i>profit oriented</i> dan <i>non profit oriented</i> yang dihasilkan selama satu periode waktu.	Dalam penerapan kinerja dapat diukur dari keterampilan kerja, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, bekerja sama, tanggung jawab, kemandirian dan kemampuan memecahkan persoalan. (Bernadine (Tampi, 2014, hal. 7); (Hakim dan Wuryanto, 2014, hal. 6); (Wirawan (Fauzi, 2014, hal. 175)	1. Keterampilan kerja 2. Efektifitas 3. Bekerjasama 4. Kualitas 5. Tanggung jawab 6. Ketepatan waktu	1-5	21,22 23,24 25,26 27,28 29,30 31,32

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Dalam aktivitas penelitian ini dimana penulis menetapkan objek yang dijadikan penelitian adalah PDAM Tirtanadi Cabang Amplas, Jln. Panglima Denai No.73 Medan. Hal ini disebabkan, objek penelitian yang dijadikan dapat memberi representatif terhadap judul pada penelitian ini.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dalam rentan waktu November 2017. Adapun jadwal penelitian dapat dilihat tabel dibawah ini :

**Tabel III-2**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Proses Penelitian	Bulan/Minggu																											
		Nov				Des				Jan				Feb				Mar				Agus							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	pengajuan Judul																												
2	pra riset																												
3	Penyusunan proposal																												
4	seminar proposal																												
5	pengumpulan data																												
6	penyusunan skripsi																												
7	bimbingan skripsi																												
8	sidang meja hijau																												

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2014, hal. 173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi

atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan tidak tetap pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan yang berjumlah 59 orang karyawan.

## **2. Sampel**

Dalam hal sampel pada penelitian menurut Arikunto (2014, hal. 118) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel.

Maka pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2015, hal. 124) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh karyawan tetap dan tidak tetap sebagai sampel dengan jumlah sebanyak 59 responden.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

### **1. Kuesioner (angket)**

Kuisisioner merupakan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subyek baik secara kelompok ataupun individu untuk mendapatkan informasi tertentu.

Menurut pandangan Arikunto (2014, hal. 194) kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi. Dalam memperoleh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.

Sedangkan skala yang digunakan adalah *skala likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015, hal. 134). Jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

**Tabel III-3**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

## 2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.(Sugiyono, 2015, hal. 203). Dalam hal ini peneliti mengamati berbagai permasalahan yang ada pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.

### 3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. (Sugiyono, 2015, hal. 194). Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari data tersebut.

#### a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. (Arikunto, 2015, hal. 211). Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2015, hal. 255)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum xi$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig(2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan ( $\alpha$ ) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig( 2 tailed )  $\leq 0,05$ , maka butir instrument valid, jika nilai Sig( 2 tailed )  $\geq 0,05$ , maka butir instrumen tidak valid.

**Tabel III-4**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,487 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0,487 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0,558 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0,523 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0,566 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0,657 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0,310 (positif)	0.017 < 0.05	Valid
8	0,283 (positif)	0.030 < 0.05	Valid
9	0,457 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0,534 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
11	0,662 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel III-4 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 11 kuesioner tabel gaya kepemimpinan memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

**Tabel III-5**  
**Variabel Motivasi**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,838 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0,813 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0,314 (positif)	0.015 < 0.05	Valid

4	0,702 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0,430 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
6	0,306 (positif)	0.018 < 0.05	Valid
7	0,280 (positif)	0.032 < 0.05	Valid
8	0,322 (positif)	0.013 < 0.05	Valid
9	0,697 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Dari tabel III-5 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 9 kuesioner tabel motivasi memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

**Tabel III-6**  
**Variabel Kinerja**

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0,384 (positif)	0.003 < 0.05	Valid
2	0,198 (positif)	0.132 < 0.05	Tidak Valid
3	0,535 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0,339 (positif)	0.009 < 0.05	Valid
5	0,457 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	-0,121 (negatif)	0.360 < 0.05	Tidak Valid
7	0,674 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0,317 (positif)	0.015 < 0.05	Valid
9	0,678 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0,193 (positif)	0.143 < 0.05	Tidak Valid
11	0,551 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
12	0,685 (positif)	0.000 < 0.06	Valid

Dari tabel III-6 menunjukkan bahwa setiap pernyataan dari 12 kuesioner tabel kinerja hanya 9 pernyataan memiliki nilai yang valid dan 3 pernyataan tidak valid, maka dengan demikian 9 pernyataan dapat dilanjutkan dengan uji reabilitas instrumen penelitian.

#### **b. Uji Reliabilitas Data**

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas

dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal.82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma b^2$  = Varians butir

Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas > 0,6 maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable. (Ghozali dalam Juliandi, *dkk*, 2015, hal.80).

**Tabel III-7**  
**Variabel X1, X2 dan Y**

Variabel	Nilai reliabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	662	Reliabel
Motivasi	675	Reliabel
Kinerja	716	Reliabel

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal.207) bahwa teknik analisis data pada

penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

### **1. Regresi Linear Berganda**

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

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 157)

Dimana :

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

e = Error Terms

Suatu Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji stastistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana Ho ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila nilai uji statistik berada dalam daerah Ho diterima.

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrov smirnov adalah tidak signifikan ( $\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$ ). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 160).

### **b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

### **c. Uji Heterokedastistik**

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

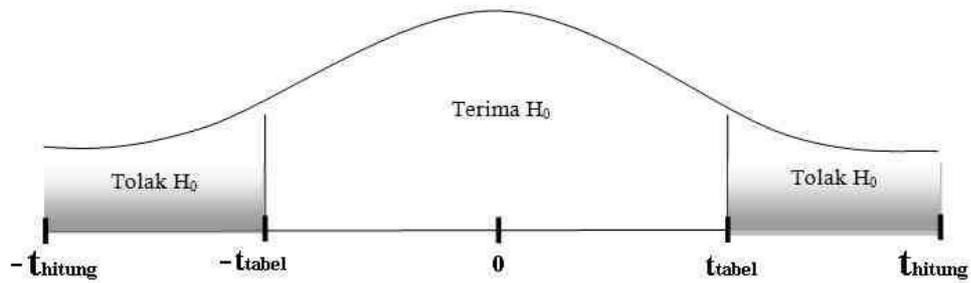
Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2015, hal. 257)

Keterangan :

- t = Nilai t hitung
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya pasangan rank



Gambar III-1

### Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Kriteria pengujian :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. <  $\alpha_{0,05}$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (sig. <  $\alpha_{0,05}$ ). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

### b. Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi.

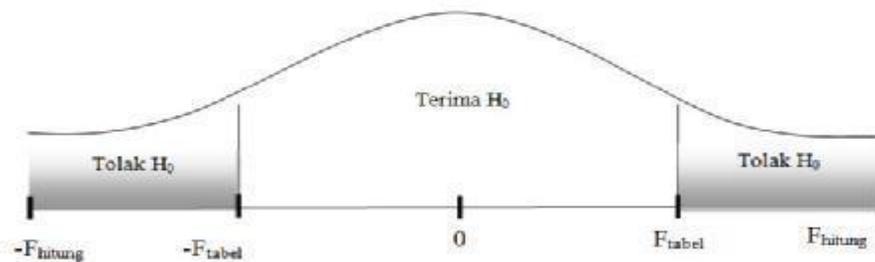
Rumus Uji f yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2015, hal. 266)

Keterangan :

- Fh = Nilai F dihitung  
 R = Koefisien korelasi ganda  
 k = Jumlah variabel independen  
 n = Jumlah anggota sampel



**Gambar III-2**

### **Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Keterangan:

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

$F_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. <  $\alpha_{0,05}$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. <  $\alpha_{0,05}$ ). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

#### **4. Koefisien Determinasi (R-Square)**

Koefisien determinasi (R-Square) menurut Juliandi, *dkk*, (2015, hal. 159) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Presentasi Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 59 orang karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

##### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV-1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI LAKI	38	64,4	64,4	64,4
PEREMPUAN	21	35,6	35,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel IV-1 diatas menunjukkan bahwa dari 59 responden terdapat 38 orang (64,4%) laki-laki dan perempuan 21 orang (35,6). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas jenis kelamin laki-laki lebih banyak yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan, hal ini disebabkan karena laki-laki dapat bekerja dengan lebih baik dalam bidang tenaga maupun intelektual dibandingkan dengan perempuan yang kerjanya cenderung lebih lambat.

### b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik Berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

**Tabel IV-2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		USIA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	3	5,1	5,1	5,1
	31-41	26	44,1	44,1	49,2
	> 40	30	50,8	50,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel IV-2 diatas menunjukkan bahwa dari 59 responden terdapat responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 3 orang atau (5,1%), responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 26 orang (44,1%), responden yang berusia > 40 tahun 30 orang atau (50,8%).

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan, mayoritas Karyawan berusia > 40 tahun yang berjumlah 30 orang Karyawan. Hal ini disebabkan oleh karena usia responden yang lebih tua biasanya lebih berpengalaman walaupun dari segi fisik lebih cepat lelah dibanding yang muda, tetapi mereka lebih cekatan.

### c. Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik Berdasarkan masa bekerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel IV-3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

		MASA KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 – 5	19	32,2	32,2	32,2
	> 5 TAHUN	40	67,8	67,8	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel IV-3 diatas menunjukkan bahwa dari 59 responden terdapat responden yang masa kerjanya, responden yang masa kerjanya 1 - 5 tahun sebanyak 19 orang atau (32,2%), responden yang masa kerjanya >5 tahun sebanyak 40 orang atau (67,8%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan mayoritas masa kerjanya adalah > 5 tahun.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan yaitu > 5 tahun. Hal ini dikarenakan semakin giat dan tekun pegawai dalam bekerja, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan yang produktif dalam bekerja.

#### **d. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik Berdasarkan masa bekerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel IV-4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	40	67,8	67,8	67,8
	Diploma	4	6,8	6,8	74,6
	S1	13	22,0	22,0	96,6
	S2	2	3,4	3,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan data tabel IV-4 diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian yaitu responden yang berpendidikan SMA/Sederajat berjumlah 40 orang atau sebesar 67,8 %, berpendidikan Diploma berjumlah 4 orang atau sebesar 6,8 %, berpendidikan S1 sebesar 22,0 % dan S2 sebesar 22,0 %.

Pada hasil data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan mayoritas berpendidikan SMA/Sederajat yang berjumlah 40 orang atau sebesar 67,8%. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja dilapangan mensurvei setiap kawasan yang menggunakan sumber air bersih.

## **2. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam hal ini penulis mengelola data berupa angket responden yang berjumlah 59 karyawan pada PDAM Tirtanadai Cabang Amplas Medan, dengan menggunakan skala likert sebagai tolak ukur penilaian angket pada tabel berikut :

**Tabel IV-5**  
**Pengukuran Skala Likert**

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam ketentuan diatas, berlaku untuk menghitung variabel terikat (Y) maupun variabel bebas X1 dan X2.

**a. Variabel Gaya Kepemimpinan**

Berikut ini merupakan tabel IV-6 deskripsi penyajian data angket dari responden pada variabel gaya kepemimpinan (X1) :

**Tabel IV-6**  
**Skor angket Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Item1	59	4	5	242	4,10	,305	,093
Item2	59	4	5	242	4,10	,305	,093
Item3	59	3	5	225	3,81	,730	,534
Item4	59	3	5	216	3,66	,685	,469
Item5	59	3	5	219	3,71	,617	,381
Item6	59	3	5	214	3,63	,667	,445
Item7	59	3	5	253	4,29	,559	,312
Item8	59	1	5	214	3,63	,981	,962
Item9	59	3	5	216	3,66	,685	,469
Item10	59	3	5	220	3,73	,665	,442
Item11	59	2	5	212	3,59	,698	,487
Valid N (listwise)	59						

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel IV-6 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

Pada butiran pernyataan pertama mengenai pemimpin selalu menunjukkan sifat yang baik kepada setiap bawahannya. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 4 (setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,10.

Pada butiran pernyataan kedua Sifat pimpinan menjadi tauladan karyawan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 4 (setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,10.

Pada butiran pernyataan ketiga pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi kepada setiap bawahannya. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,81.

Pada butiran pernyataan keempat kemampuan komunikasi pemimpin menunjukkan intelektual yang dimilikinya. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,66.

Pada butiran pernyataan kelima pemimpin di ragukan dalam kemampuan memimpin bawahannya. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,71.

Pada butiran pernyataan keenam perlunya ketegasan dalam kemampuan memimpin. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,63.

Pada butiran pernyataan ketujuh keperibadian pemimpin menunjukkan watak, dan sifat yang rendah hati. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,29.

Pada butiran pernyataan kedelapan pemimpin memiliki kepribadian yang tempramen. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 1 (sangat tidak setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,63.

Pada butiran pernyataan kesembilan keperibadian yang dimiliki pemimpin di kagumi setiap bawahannya. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,66.

Pada butiran pernyataan kesepuluh pemimpin memiliki ide yang cemerlang dalam menyusun rencana kerja yang baru. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,73.

Pada butiran pernyataan kesebelas dalam menyusun rencana kerja pemimpin melibatkan bawahannya. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 2 (tidak setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,59.

### b. Variabel Motivasi

Berikut ini merupakan tabel IV-7 deskripsi penyajian data angket dari responden pada variabel motivasi (X2) :

**Tabel IV-7**  
**Skor angket Variabel Motivasi (X2)**

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Item1	59	3	5	209	3,54	,652	,425
Item2	59	3	5	211	3,58	,675	,455
Item3	59	2	5	233	3,95	,680	,463
Item4	59	3	5	230	3,90	,548	,300
Item5	59	3	5	236	4,00	,491	,241
Item6	59	3	5	238	4,03	,454	,206
Item7	59	3	5	253	4,29	,559	,312
Item8	59	2	5	239	4,05	,628	,394
Item9	59	3	5	205	3,47	,537	,288
Valid N (listwise)	59						

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel IV-7 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

Pada butiran pernyataan pertama penghargaan yang diberikan meningkatkan motivasi karyawan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,54.

Pada butiran pernyataan kedua penghargaan selalu diberikan kepada karyawan 1 bulan sekali. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban

tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,58.

Pada butiran pernyataan ketiga adanya kebutuhan fisiologis yang diberikan, berupa waktu istirahat, makan dan minum. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 2 (tidak setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,95.

Pada butiran pernyataan keempat setiap karyawan tentu ingin kebutuhan fisiologis terpenuhi. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,90.

Pada butiran pernyataan kelima pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan dasar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,00.

Pada butiran pernyataan keenam karyawan tentu merasa kebutuhan dasar sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,03.

Pada butiran pernyataan ketujuh karyawan akan termotivasi jika kebutuhan rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,29.

Pada butiran pernyataan kedelapan adanya kebutuhan rasa aman dan keselamatan berupa asuransi yang menjamin karyawan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 2 (tidak setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,05.

Pada butiran pernyataan kesembilan orientasi kebutuhan sosial kerja baru menjadi prioritas dalam bekerja. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,47.

### c. Variabel Kinerja

Berikut ini merupakan tabel IV-8 deskripsi penyajian data angket dari responden pada variabel kinerja (Y) :

**Tabel IV-8**  
**Skor angket Variabel Kinerja Kerja Karyawan (Y)**

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Item1	59	3	5	236	4,00	,455	,207
Item2	59	3	5	253	4,29	,559	,312
Item3	59	3	5	216	3,66	,710	,504
Item4	59	3	5	237	4,02	,293	,086
Item5	59	3	5	218	3,69	,650	,423
Item6	59	3	5	236	4,00	,186	,034
Item7	59	3	5	209	3,54	,652	,425
Item8	59	4	5	246	4,17	,378	,143
Item9	59	3	5	216	3,66	,710	,504
Item10	59	3	5	246	4,17	,620	,385
Item11	59	2	5	210	3,56	,702	,492
Item12	59	3	5	213	3,61	,695	,483
Valid N (listwise)	59						

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel IV-8 hasil temuan dari jawaban responden dikemukakan sebagai berikut :

Pada butiran pernyataan pertama keterampilan kerja karyawan memberikan potensi bagi keuntungan perusahaan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,00.

Pada butiran pernyataan kedua pelatihan dan pengembangan akan menambah keterampilan kerja karyawan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,29.

Pada butiran pernyataan ketiga dukungan atasan dapat meningkatkan efektifitas kerja karyawan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,66.

Pada butiran pernyataan keempat perlunya pengawasan agar efektifitas kerja karyawan tetap terjaga. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,02.

Pada butiran pernyataan kelima bekerjasama salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,69.

Pada butiran pernyataan keenam bekerjasama dapat mengurangi beban kerja diantaranya dalam melalui pekerjaan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,00.

Pada butiran pernyataan ketujuh teliti, cepat dan cekatan dalam bekerja akan meningkatkan kualitas kerja. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,54.

Pada butiran pernyataan kedelapan meningkatkan kualitas kerja, karyawan membutuhkan suport dari atasan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 4 (setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,17.

Pada butiran pernyataan kesembilan karyawan bertanggung jawab penuh atas tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,66.

Pada butiran pernyataan kesepuluh tugas yang diberikan atasan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan karyawan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 4,17.

Pada butiran pernyataan kesebelas karyawan selalu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketepatan waktu yang diberikan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 2 (tidak setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,56.

Pada butiran pernyataan keduabelas ketepatan waktu salah satu cara melihat kualitas dan kuantitas karyawan. Berdasarkan tabel data yang memberikan jawaban tertinggi adalah 5 (sangat setuju), terendah 3 (kurang setuju) dan rata-rata jawaban responden 3,61.

### 3. Uji Regresi Linier Berganda

Linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat pengaruh signifikan yang mempengaruhi kinerja, melalui gaya kepemimpinan dan motivasi Pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan. Berikut ini adalah tabel IV-9 sebagai berikut :

**Tabel IV-9**  
**Koefisien Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,330	3,304		3,732	,000
Gaya Kepemimpinan	,589	,082	,660	7,203	,000
Motivasi	,268	,101	,243	2,653	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 18.0

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 12,330 + 0,589 X_1 + 0,268 X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja  
a = Konstanta  
X1 = Gaya Kepemimpinan  
X2 = Motivasi

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Konstanta sebesar 12,330, artinya jika gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) nilainya 0, maka kinerja (Y) nilainya 12,330.

Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,589 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1 point maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja (Y), semakin naik gaya kepemimpinan (X1) maka semakin meningkat Kinerja (Y).

Motivasi (X2) sebesar 0,268 artinya jika variabel bebas lainnya nilainya tetap dan motivasi (X2) mengalami kenaikan 1 point maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan. Koefisien yang bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi (X2) dan kinerja (Y), semakin naik motivasi (X2) maka semakin meningkat Kinerja (Y).

#### **4. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

### a. Pengujian Normalitas

Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya.

**Tabel IV-10**

**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Predicted Value
N		59
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	46,3728814
	Std. Deviation	2,51002756
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,586
Asymp. Sig. (2-tailed)		,883

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan pada tabel IV-10 setelah di uji menggunakan SPSS memperlihatkan bahwa hasil yang didapat dari kolmogorov smirnov adalah 0,883. Hal ini sesuai dengan kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Dengan demikian hasil data adalah normal, nilai kolmogrov smirnov sebesar  $0,883 > 0,05$ .

### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5. Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

**Tabel IV-11**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1						
	Gaya Kepemimpinan	,794	,693	,551	,697	1,435
	Motivasi	,607	,334	,203	,697	1,435

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

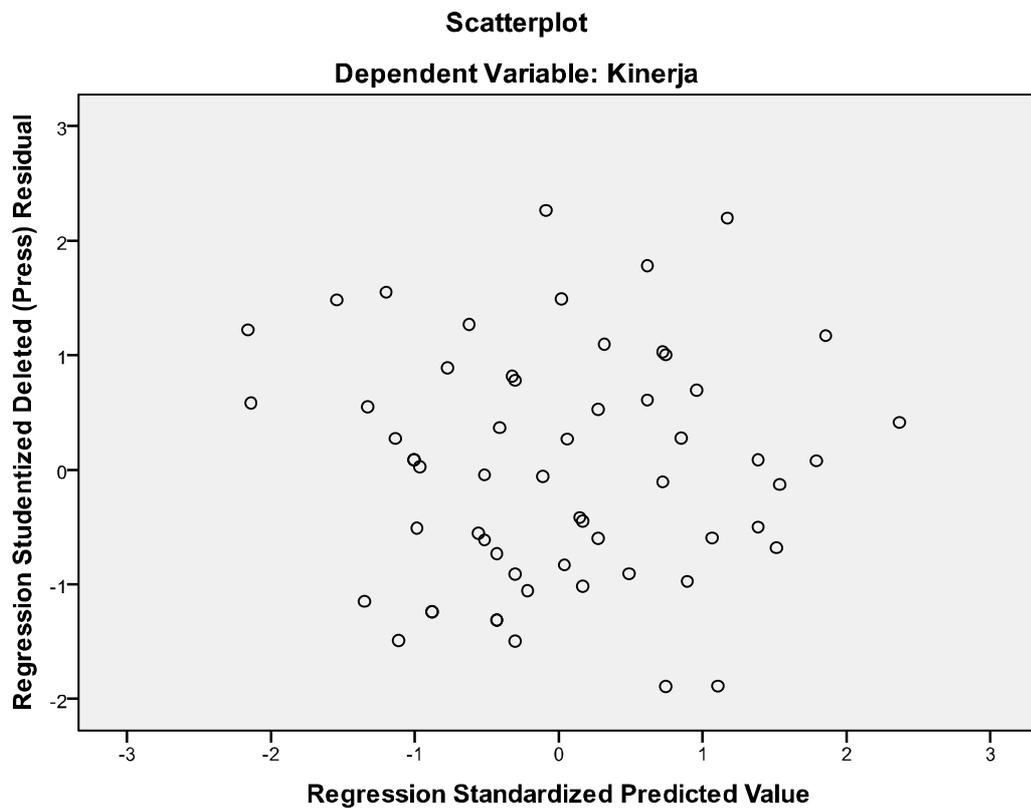
Tabel IV-11 memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki nilai VIF 1,435 dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka

terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, sertatitik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Santoso (Juliandi, *dkk*, 2015,hal. 161).



**Gambar IV-1**

**Grafik Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-3 memperlihatkan pada titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas atau teratur, menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Maka dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh dengan variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk nilai t tabel adalah :

- 1) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $sig. < \alpha_{0,05}$ ).
- 2) Terima H<sub>0</sub> jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $sig. > \alpha_{0,05}$ ).

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 94).

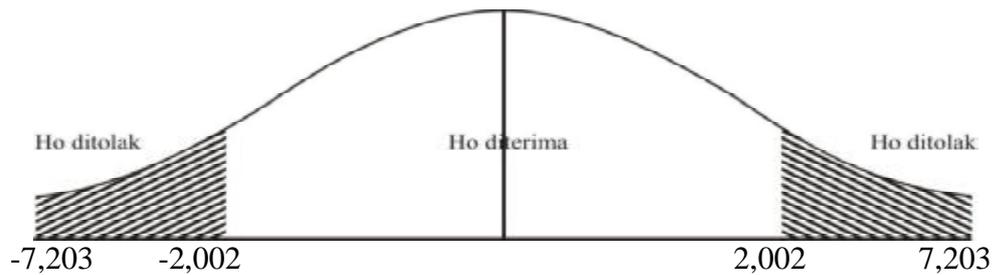
**Tabel IV-12**  
**Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,330	3,304		3,732	,000
	Gaya Kepemimpinan	,589	,082	,660	7,203	,000
	Motivasi	,268	,101	,243	2,653	,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

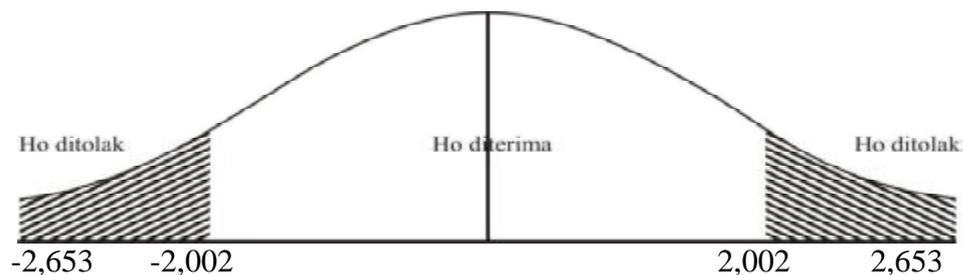
Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,203 sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar IV-2**

**Uji Dua Pihak Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,653 sedangkan  $t_{tabel} = 2,002$  dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.010 < 0.05$  Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar IV-3**

**Uji Dua Pihak Motivasi Terhadap Kinerja**

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

Uji simultan (uji F) dimana untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dasar pengambilan keputusan uji F :

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.  $<$   $\alpha_{0,05}$ ).

2) Terima H0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. >  $\alpha_{0,05}$ ). (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159).

$$\frac{R^2}{k}$$

Dimana :

$R^2$  = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel Independen

n = Jumlah anggota sampel

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

**Tabel IV-13**  
**Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,414	2	182,707	57,357	,000 <sup>a</sup>
	Residual	178,383	56	3,185		
	Total	543,797	58			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Dari tabel IV-15 Diatas dapat diketahui :

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56 \text{ adalah } 3,160$$

$$F_{hitung} = 57,357$$

$$F_{tabel} = 3,160$$

Tabel ANOVA diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} 57,357 > F_{tabel} 3,160$  dan probability  $0,000 < 0,05$  menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

### c. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Berikut tabel koefisien determinasinya :

**Tabel IV-14**  
**Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,820	,672	,660	1,78477	2,157

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.672 \times 100\% \\
 &= 67,2 \%
 \end{aligned}$$

Data diatas pada tabel IV-16 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,672, hal ini menunjukkan bahwa 67,2% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2). Secara praktis nilai R-Square

tersebut dengan kalimat variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) dalam mempengaruhi kinerja sebesar 67,2%, sementara 32,8% sisanya adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan variabel bebas dan variabel terikat, gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun hasil dari pengujian tersebut sebagai berikut :

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

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bahwa  $T_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebesar  $7,203 > 2,002$  dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik akan mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, menciptakan karyawan dengan kualitas yang baik, maka akan membawa pengaruh terhadap karyawan sehingga menimbulkan kinerja yang baik untuk karyawan.

Hal ini, sejalan dengan penelitian Wahyuni, (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kota Tasikmalaya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang bijak dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat dan berkualitas. Adapun penelitian

yang dilakukan Wirawan dan Rahardja, (2015) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Warna Alam Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai gaya kepemimpinan terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

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

Dari hasil uji parsial (uji t) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa  $T_{hitung}$  untuk variabel motivasi adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,653 > 2,002$  dan nilai signifikan motivasi sebesar  $0.010 < 0.05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja Karyawan.

Kondisi ini menyatakan bahwa dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, maka akan membawa pengaruh terhadap etos kerja karyawan sehingga tercapainya kinerja karyawan.

Hal ini, sejalan dengan penelitian Setiawan, (2015) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Adapun penelitian Salutondok dan Soegoto, (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Dengan adanya motivasi yang mendorong semangat kerja karyawan akan menimbulkan efek pada kualitas yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai motivasi terhadap kinerja

maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil uji F (uji Simultan) mengenai adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) yang menyatakan uji F dengan nilai  $F_{hitung}$  adalah 57,357 sedangkan  $F_{tabel}$  adalah 3,160. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $57,357 > 3,160$ ) artinya  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Kondisi ini menyatakan bahwa adanya gaya kepemimpinan yang baik, dan terus memberikan motivasi maka akan membawa manfaat dan terpacu karyawan untuk giat bekerja, sehingga tercapainya kinerja karyawan.

Hal ini, sejalan dengan penelitian Gutterres dan Supartha, (2016) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMUN 2 Baucau. Adapun penelitian Absah dan Lumbanraja, (2014) bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP N 1 Pandan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dan teori maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan diatas mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebesar  $7,203 > 2,002$  dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.
2. Adapun hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, bahwa  $t_{hitung}$  variabel motivasi adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $2,653 > 2,002$  dan nilai signifikan motivasi sebesar  $0.010 < 0.05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.
3. Berdasarkan perhitungan dari hasil uji F diperoleh,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $57,357 > 3,160$ ) artinya  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Amplas Medan.

**B. Saran**

1. Sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan karyawan, selalu mengawasi kerja para bawahannya dan selalu meningkatkan komunikasi agar selalu terjaga keharmonisan dengan bawahan.
2. Untuk meningkatkan kerja karyawan, sebaiknya perusahaan terus memotivasi Karyawan. Perlunya motivasi untuk membangun semangat kerja dan menciptakan kualitas para karyawan agar bekerja dengan baik dan meningkatkan profit perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya pemimpin yang bijak, adanya gaya kepemimpinan yang baik dan pemberian motivasi yang mendukung semangat kerja karyawan. Hal ini akan menjadi gambaran untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

## Daftar Pustaka

- Absah, Yeni dan Lumbanraja, Prihatin. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan MOtivasi Kerja Terhadap Jinerja Guru Di SMP Negeri 1 Pandan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.1. No.1.
- Aditama, Firmansyah dan Zaki, Irham. (2015). Motivasi Pengusaha Muslim Memproduksi Produk Imitasi. *Jurnal JESTT*. Vol.2. No.3. Maret 2015.
- Amaliah, Ima. Julia, Aan. Riani, Westi. (2013). Pengaruh Nilasi Islam Terhadap Kinerja Kerja. *Jurnal MIMBAR*. Vol.29. No.2. Desember 2013.
- Amin, Surahman dan Siregar, Ferry Muhmmadsyah. (2015). Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-quran. *Jurnal Studi Al-quran*. Vol.1. No.1. Oktober 2015.
- Anggreani, Nenny. (2011). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia Bandung.
- Arianto, Sarjiman. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan IPDN Jatinangor Sumedang. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol.10. No.2. Desember 2012.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cetakan ke 15*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Astuti. (2017). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Bandung : *Jurnal*.
- Ato'illah, Mohammad. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*. Vol.4. No.1. Maret 2014.
- Awan, Taruk Todingallo Delvi. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Kantor PT. Wijaya Sukses Sejahtera Di Kabupaten Berau. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.2. No.3.
- Bana, Azizil. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Remediasi. Kendari : *Jurnal Bisnis & Manajemen*. Vol.3. No.1. Januari 2016.
- Budiwibowo, Satrijo. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Karyawan) Di Kota Madiun. *Premiere Educandum*. Vol.4. No.2. Desember 2014.

- Cahyono, Wandra Agus. Hamid, Djamhur. Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.33. No.2. April 2016.
- Daulay, Raihanah. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzzy Pratami. Astuti, Rini. (2016). *Manajemen*. Medan : USU Press.
- Djunaedi, A. F. (2005). Fofolofi Dan Etika Kepemimpinan Dalam Islam. *Al-Mawarid*. Edisi XIII.
- Evita, Siti Noni. Muizu, Wa Ode Zusnita. Atmojo, Raden Tri Wahyu. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* Dan *Management By Objectives*. *Pekbis Jurnal*. Vol.9. No.1. Maret 2017.
- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Fitriani, Indah. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Paud Terpadu Adzkie Martapura. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol.2. No.1. Maret 2016.
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol.14. No.2. Oktober 2014.
- Gustiawan, Wilson. (2013). Motivasi Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Polibisnis*. Vol.5. No.1. April 2013.
- Guterres, Luis Apricio dan Supartha, Wayan Gede. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Bali : *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Hakim, Abdul. Wuryanto. (2014). Model Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Peran Komunikasi Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. Semarang : *Ekobis*. Vol.15. No.2. Juli 2014
- Hamali, Arif Yusuf. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Bandung : *Jurnal The WINNERS*. Vol.14. No.2. September 2013.
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen, Edisi kedua, Cetakan kedua puluh*. Yogyakarta : BPFE.
- Hartanto, Irvan. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada CV. TIMUR JAYA. Surabaya : *Agora*. Vol.1. No.2.

- Hasan, Syekh H. Abdul Halim. (2006). *Tafsir Al-Ahkam, Edisi 1, Cetakan ke 1*. Jakarta : Kencana.
- Inaray, Jelita Caroline. Nelwan, Olivia S. Iengkong, Victor P.K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol.16. No.2.
- Irham, Muhammad. (2012). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. Banda Aceh : *Jurnal Substantia*. Vol.14. No.1. April 2012.
- Italiani, Fanni Adhistya. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT. Semen Gresik (PERSERO) TBK. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.1. No.2. Maret 2013.
- Jatmiko, Enggar Dwi. Swasto, Bambang. N, Gunawan Eko. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Gresik : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.21. No.1. April 2015.
- Juliandi, Azuar. Irfan. Manurung, Saprihal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Press.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi I, Cetakan kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kementerian Agama RI. (2011). *Al-Qur'an dan Tafsirnya, Cetakan 2011*. Jakarta : Widya Cahaya.
- Kharis, Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.3. No.1. Maret 2015.
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis*. Vol.6. No.1. Maret 2010.
- Krisna, A.A. Anggi Nila, Bagia, I Wayan. Yulianthini, NI Nyoman. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pramu Bakti. *Jurnal Manajemen*. Vol.3.
- Kusuma, Yordy Wisnu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. Surabaya : *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. Vol.5. No.2. Februari 2016.
- Lano, P.F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*. Vol.4. No.1.

- Luthfi, Ridwan Isya. Susilo, Heru. Riza, Muhammad Faisal. (2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.13. No.1. Agustus 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Maulana, Fakhrian Harza. Hamid, Djamhur. Mayoan, Yuniadi. (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.22. No.1. Mei 2015.
- Mujiantun, Siti. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol.11. No.1. April 2011.
- Oposma, Meri. Natassia, Rizky. Putrid, Yosi Eka. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang. *Jurnal Economica*. Vol.1. No.2. April 2013.
- Pambudi, Didit Setyo. Mukzam, Djudi. Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi. Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.39. No.1. Oktober 2016.
- Permatasari, Jundah Ayu. Musadieg, Mochammad Al. Mayowan, Yuniadi. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.25. No.1. Agustus 2015.
- Praja, Indra. W, Aris Suparman. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Vol.6. No.1. Februari 2015.
- Pramandhika, Ananto. (2016), Motivasi Kerja Dalam Islam, Skripsi, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang, Unpublikasi.
- Prasetyo, Dony Tri. Musadieg, Moch. Al. Iqbal, Muhammad. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.3. No.1. Maret 2015.
- Purnadi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Perbankan Di Purwokerto. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol.XVI. No.1. Januari 2016.

- Purwaningrum, Erlinda Listyanti. Musadieg, M. Al. Ruhana, Ika. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja. Malang : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.8. No.2. Maret 2014.
- Putra, Chairuddin Surya. Harlen. Machasin.. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Dumai. *Jurnal Ekonomi*. Vol.22. No.3. September 2014.
- Rafiuddin. (2015). Konsep Dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dalam Institusi Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah "KREATIF"*. Vol.XII. No.1. Januari 2015.
- Rahayu, Indah Dwi. Musadieg, Mochammad Al. Prasetya, Arik. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja. Bontang : *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.43. No.1. Februari 2017.
- Rahim, Abd. (2012). Khalifah Dan Khilafah Menurut Al-quran. Makassar. Vol.9. No.1. Juni 2012.
- Rahmawati, Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung*. Vol.1. No.1.
- Ramadhan, Bagus Mohammad. Ryandono, Muhammad Nafik Hadi. (2015). Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagangan Muslim Pasar Besar Kota Madiun. *Jurnal Jesit*. Vol.2. No.4. April 2015.
- Reni. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada UD. Surya Phone Di Samarinda. *e-Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.3. No.4.
- Sakdiah. (2016). Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (Kajian Historis Filosofis) Sifat-Sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan*. Vol.22. No.33. Januari 2016.
- Salutandok, Yohanis dan Soegoto, Agus Supandi. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Sekretaris DPRD Kota Sorong. *Jurnal Emba*. Vol.3. No.3. September 2015.
- Sami'an. Aprilian, Estu. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia. Semarang : *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol.23. No.1. Juni 2013.

- Sari, Herlinda Maya Kumala. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan X Di Blitar.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol.1. No.2. Desember 2015.
- Shiddieq, Diqy Fakhrun. Septyan, Ervan. (2017). Analisis Perbandingan Metode Ahp Dan Saw Dalam Penilaian Kinerja Karyawan. Bandung : *Jurnal Lpkia*. Vol.1. No.1. September 2017.
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsi Al-Misbah : Pesan, Kesan Dan Keseraian Al-Qur'an*. Jakarta : Lentera Hati. Vol 11.
- Solihin, Ismail. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sriwidadi, Teguh. Charlie, Oey. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja SPG PD. Sumber Jaya. Jakarta Barat : *Jurnal Manajemen*. Vol.2. No.1. Mei 2011.
- Subhi, Emil Ryan. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol.3. No.2.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian, Edisi Baru, Cetakan 2016*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaiman. Yunus, Mukhlis. Amri. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekretaris Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Banda Aceh : *Jurnal Manajemen*. Vol.3. No.2. Mei 2014.
- Supariyono, Septiarini Svarnabhumi. (2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima. Samarinda : *e-Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.3. No.4.
- Sutanto, Eddy M. Tania, Anastasia. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. *Agora*. Vol.1. No.3.
- Sutanto, Eddy Madiono. Agusta, Leonando. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*. Vol.1. No.3.

- Sutrischastini, Ary. Riyanto, Agus. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Gunungkidul. Yogyakarta : *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol.23. No.2. Juli 2015.
- Sutrisno, H. Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*, Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP.
- Tafsirq.com/3-ali-imran/ayat-139#tafsir-jalalayn.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. Manado : *Jurnal Acta Diurna*. Vol.III. No.4.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1, Cetakan 17*. Jakarta : Rajawali Pers.-
- Tucuman, Roy Jihan Agung. Supartha, Wayan Gede. Riana, I Gede. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan. Bali : *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Tumbol, Citra Leoni. Tewel, Bernhard. Sepang, Jantje L. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis Dan *Laissez Faire* Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado. *Jurnal Emba*. Vol.2. No.1. Maret 2014.
- Wahyuni, Evi. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tasikmalaya : *Jurnal Nominal*. Vol.IV. No.1.
- Widagdo, Rezky Pamela Bima, (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Samudra Batam, Tugas Akhir, Akademi Akuntansi Permata Harapan, Batam, Unpublikasi.
- Wirawan, Fajar dan Rahardja, Edy. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang : *Jurnal Of Management*. Vol.4. No.2.
- Yancomala, Olyvia. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol.2. No.1. Juni 2014.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung : Alfabeta.

Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cetakan 1*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Zainarti. (2014). Manajemen Islami Perspektif Al-quran. *Jurnal Iqra*. Vol.8. No.1. Mei 2014.

Zainullah, Amin. Suharyanto, Agus. Budio, Sugeng P. (2012). Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Vol.6. No.2.