

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH  
PEMBANGUNAN KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama : Devi Melani Br. Perangin Angin**  
**NPM : 1505160486**  
**Program Studi : MANAJEMEN**

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 04 Maret 2020, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : DEVI MELANI BR. PERANGIN-ANGIN  
N P M : 1506160486  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Dinyatakan (B) *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

(MUSLIH, S.E., M.Si.)

(RINI ASTUTI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd)

Ketua

Sekretaris

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

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



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : DEVI MELANI Br PERANGIN ANGIN

NPM : 1505160486

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian  
Mempertahankan Skripsi.

Medan, Januari 2020

Pembimbing



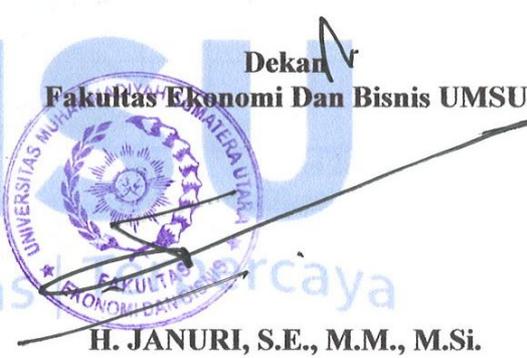
ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

  
Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIFUDDIN, S.E., M.Si.

  
Dekan  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DEVI MELANI Br. Perangin - angin.  
 NPM : 1505160486  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 16. SEP. 2019  
 Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Universitas/PTS** : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**Fakultas** : EKONOMI DAN BISNIS  
**Jenjang** : Strata Satu (S-1)

**Ketua Program Studi** : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.  
**Dosen Pembimbing** : ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

**Nama Lengkap** : DEVI MELANI B PERANGIN ANGIN  
**NPM** : 1505160486  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Proposal** : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
18/12-2019	Perbaikan dan penyempurnaan, outline kelengkapan judul.		
	Penulisan berdasarkan laporan kepanitiaan penulisan Karya Tulis & PER & PCLFSI (EYD).		
22/09-2020	Perbaikan dan penyempurnaan abstrak, kepanitiaan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar & Daftar Pustaka.		
	Perbaikan dan penyempurnaan Bab-IV distribusi data dan Pembahasan.		
	Perbaikan dan penyempurnaan kesimpulan dan saran.		
30/01-2020	Pusat daftar lampiran dan lampiran harus di buat ke dalam margin.		
	Acc-Disetujui 30/01-2020		

Dosen Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Medan, Januari 2020

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

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

## ABSTRAK

**Devi Melani Br. Perangin Angin. 1505160486. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Skripsi. 2020.**

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, seperti kurangnya motivasi kerja pegawai dan buruknya kepemimpinan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia perusahaan. Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan merupakan salah satu perusahaan yang mengalami penurunan kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hubungan kausal (sebab akibat). Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebagai variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan 40 sampel yaitu sebahagian pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Artinya jika motivasi kerja bersifat positif maka kinerja pegawai akan semakin baik. 2) Secara parsial diketahui bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Artinya jika kepemimpinan bersifat positif maka akan meningkatkan kinerja pegawai. 3) Secara simultan diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Artinya jika motivasi kerja dan kepemimpinan bersifat positif maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

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

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. atas segala rahmat dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah (PD) Pembangunan Kota Medan”**. Sholawat serta salam penulis sampaikan kepada nabi Muhammad SAW. yang telah membawa kita menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan, agar kita menjadi orang-orang intelektual.

Penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun atas ridho Allah, berkat usaha, do’a, motivasi dari orangtua dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya penulisan skripsi ini dapat terselesaikan. Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yang tersayang Alm. Ayahanda Numbuki PA dan Ibunda tercinta Ersada Arih Br. Ginting yang telah memotivasi, membimbing, mendo’akan, mendidik, memberikan kasih sayang yang tulus serta materi yang selama ini kalian berikan kepada penulis. Juga tidak lupa abang/kakak tercinta Darma PA. S.E., Eka Handayani Br. PA., dan Liasna Br. PA yang selalu merindukan penulis dan menyayangi penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengenyam pendidikan tinggi di UMSU.
3. Bapak Januri S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan saran kepada penulis.
8. Untuk seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Bapak Drs.H.Putrama Alkhairi selaku Direktur Utama pada PD.Pembangunan Kota Medan dan Ibu Reni Aswita,S.E.,selaku Kepala Bagian Umum yang telah memberi izin dan pengarahan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Teruntuk orang terdekat penulis, Eriadi, Rani Lestari,Ratna Kumala Dewi yang selalu mendukung dan mensupport penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Jika ada tulisan dalam skripsi ini yang kurang jelas atau salah ketik, penulis mohon maaf lahir dan batin, karena setiap insan pasti ada salah dan khilaf. Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan rahmat serta hidayah-Nya kepada kita semua. Akhir kata diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan menambah wawasan pengetahuan bagi penulis. Amiin.

Medan, Januari 2020

Penulis

**Devi Melani Br. Perangin Angin**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengetian Kinerja.....	8
b. Manfaat Kinerja .....	10
c. Tujuan Kinerja .....	11
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..	11
e. Indikator Kinerja Karyawan .....	14
2. Motivasi Kerja .....	15
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	15
b. Manfaat Motivasi Kerja .....	16
c. Tujuan Motivasi Kerja .....	16
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	17
e. Indikator Motivasi Kerja .....	21
3. Kepemimpinan .....	21
a. Pengertian Kepemimpinan .....	21
b. Manfaat Kepemimpinan.....	22
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	23
d. Indikator Kepemimpinan.....	23

B. Kerangka Konseptual .....	24
C. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional Variabel.....	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
1. Tempat Penelitian .....	31
2. Waktu Penelitian.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpul Data .....	35
F. Uji Coba Instrument .....	36
1. Uji Validitas .....	36
2. Uji Realibilitas.....	38
G. Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	48
1. Deskriptif Hasil Penelitian .....	48
2. Identitas Responden.....	48
3. Jawaban Angket Responden.....	51
4. Pengujian Asumsi Klasik .....	59
5. Pengujian Hipotesis .....	66
B. Pembahasan.....	72
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.....	72
2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.....	73
3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan .....	75

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	77
B. Saran .....	78

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>79</b>
----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1. Defenisi Operasional .....	29
Tabel III-2. Rencana Pelaksanaan Penelitian .....	31
Tabel III-3. Populasi Penelitian .....	32
Tabel III-4. Pengambilan Sampel pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.....	34
Tabel III-5. Penilaian Skala <i>Likert</i> .....	35
Tabel III-6. Hasil Uji Validitas .....	37
Tabel III-7. Hasil Uji Reabilitas .....	39
Tabel IV-1. Distribusi Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel IV-2. Distribusi Usia Responden.....	49
Tabel IV-3. Distribusi Pendidikan Terakhir Responden .....	49
Tabel IV-4. Distribusi Masa Kerja Responden.....	50
Tabel IV-5. Distribusi Motivasi Kerja Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan .....	51
Tabel IV-6. Distribusi Tingkat Kepemimpinan PD. Pembangunan Kota Medan .....	54
Tabel IV-7. Distribusi Kinerja Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan .....	57
Tabel IV-8. One-Sample Kolmogorov-SmirnovTest.....	62
Tabel IV-9. Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel IV-10. Hasil Uji Autokorelasi.....	65
Tabel IV-11 Hasil Uji t.....	66
Tabel IV-12. Hasil Uji F.....	69
Tabel IV-13. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Konseptual (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan) .....	25
Gambar II-2 Kerangka Konseptual (Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan) .....	26
Gambar II-3 Kerangka Konseptual (Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan) .....	27
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t .....	43
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F .....	44
Gambar IV-1 Histogram Uji Normalitas .....	60
Gambar IV-2 Uji Normalitas: Grafik Normal <i>PP Plot</i> .....	61
Gambar IV-3 Grafik <i>Scatterplot</i> .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016:182).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:189-193).

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan

atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Dalam menghadapi dunia persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tanggung haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan guna mencapai tujuan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan memiliki kinerja yang bagus.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas, motivasi dan kepemimpinan adalah merupakan faktor yang sangat berpengaruh dan penting terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan yang dimaksudkan sebagai desakan alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Yusuf, 2015:264).

Sedangkan kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan karyawan secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya (Yuki, 2015:3). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya kinerja perusahaan akan baik.

Motivasi kerja dan kepemimpinan merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam menjalankan kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan, tidak terlepas dari bagaimana memotivasi karyawan untuk tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Sebagai salah satu perusahaan BUMD, Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan memiliki aset karyawan yang perlu dijaga dan dikembangkan, agar aktivitas kerja dapat berjalan secara efektif dan efisien. Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan, merupakan salah satu dari tiga Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik pemerintah Kota Medan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi, pengelolaan sarana umum dan hiburan. Kegiatan usaha Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan mencakup sewa pergudangan, sewa rumah susun, hiburan kolam renang, dan hiburan kebun binatang.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain: kinerja karyawan di perusahaan tersebut mengalami penurunan, hal ini dapat dilihat dari target kerja tidak tercapai, kualitas kerja yang kurang memuaskan, pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan sebagainya. Menurunnya kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga perusahaan tidak mampu mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja karyawan juga masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kerja keras karyawan, kurangnya semangat karena tidak menjanjikannya jenjang karir yang diharapkan, kurangnya ketekunan karyawan dalam bekerja, serta kurang harmonisnya hubungan kerja antara sesama karyawan. Pola

kepemimpinan di perusahaan tersebut juga kurang memadai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan dalam memberikan tugas pekerjaan, karyawan merasa kurang dihargai oleh pimpinannya, kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan yang berujung karyawan kurang merasa puas terhadap sikap atasannya.

Untuk mendapatkan karyawan yang kinerjanya baik tentulah harus memiliki seorang pemimpin yang baik dan tegas pula agar di dalam suatu perusahaan tersebut memiliki kerja sama yang baik dan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Sebagai contoh, perilaku pemimpin yang menyenangkan, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok (Thoah, 2010:09).

Secara teoritis, kepemimpinan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Berbagai permasalahan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota 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 motivasi, kepemimpinan dan kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun berbagai masalah yang ditemukan oleh peneliti di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang kurang efektif dan efisien, tugas yang diberikan tidak selesai pada waktu yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja terlihat pada tingkat semangat karyawan dalam bekerja.
3. Pola kepemimpinan atasan kurang memuaskan karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kepercayaan pimpinan terhadap karyawan dalam memberikan tugas pekerjaan, karyawan merasa kurang dihargai oleh pimpinannya dan sebagainya.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti tidak meneliti semua faktor-faktor tersebut, tetapi hanya dibatasi pada faktor motivasi kerja karyawan dan kepemimpinan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

## **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar dalam pembahasan penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- b. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?
- c. Apakah motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan ?

### **2. Manfaat Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini tidak hanya memberi manfaat bagi mahasiswa/i, tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan dan perguruan tinggi. Adapun manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan peneliti dalam dunia kerja dan memberikan pemahaman tentang fungsi motivasi kerja dan manajemen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan atau pertimbangan bagi perusahaan atas hasil dari penelitian yang dilakukan dan juga sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan dan manajemen kepemimpinan perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan, referensi, informasi dan wawasan teoritis dalam melakukan penelitian selanjutnya, guna melakukan analisis yang lebih baik, khususnya pada topik dan permasalahan penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

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

###### **a. Pengetian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk perbandingan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67). Berbagai pengertian kinerja menurut para ahli menyatakan bahwa “kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan satu peran dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi yang membutuhkan standarisasi yang jelas (Umam, 2012:187).

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2016:188), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016:182), “kinerja adalah hasil kerja dan

prilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”.

Adapun menurut (Fahmi, 2017:176), “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dalam pengertian yang lebih rinci dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*Job Standar*). Standar Kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Bangun, 2012:231).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2011:170).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai kualitas, kuantitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kualitas

adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya (Sutrisno, 2013:160).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

#### **b. Manfaat Kinerja**

Adapun manfaat kinerja menurut (Sutrisno, 2013:152), yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu disiplin waktu dan absensi tingkat

ketepatan waktu dan tingkat kehadiran pegawai.

### **c. Tujuan Kinerja**

Menurut (Nawawi, 2013:235), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kerja yang telah disepakati.
3. Memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai dengan system dengan pengukuran kinerja yang telah disepakati.
5. Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam rangka upaya memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses kegiatan instansi.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun

organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya (Kasmir, 2016:189).

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut. Menurut (Kasmir, 2016:189-193), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian adalah kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja adalah serangkaian tujuan dan proses yang bisa membantu tim atau seseorang dalam mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Kepribadian adalah sikap ciri khas juga perilaku seseorang.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

#### 8. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi-organisasi lainnya.

#### 9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan.

#### 10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

#### 11. Loyalitas

Loyalitas adalah salah satu hal yang tidak dapat dibeli dengan uang.

#### 12. Komitmen

Komitmen adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita.

#### 13. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2016:208) adalah:

1) Kualitas (mutu)

Kuantitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk uang, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

4) Penekanan biaya

Penekanan biaya artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Pengawasan artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

## 6) Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan maksudnya dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan peranan saling menghargai niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Berbagai macam indikator di atas dapat disimpulkan indikator-indikator kinerja adalah, kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, kemampuan bekerja sama, tanggung jawab, kehadiran, penekanan biaya, pengawasan dan ketepatan waktu.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut G.R Terry dalam (Hasibuan, 2016:145), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2013:110), motivasi adalah cara mendorong gairah kerja atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar

bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

#### **b. Manfaat Motivasi Kerja**

Menurut Saydam dalam (Kadarisman, 2012:292) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan/instansi tidak lepas dari sebuah tujuan dan apabila tujuan perusahaan/instansi telah tercapai maka kinerja perusahaan/instansi tersebut baik.

#### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2016:148), antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Saydam dalam (Kadarisman, 2012:296) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1. Faktor internal (motivasi instrinsik)

a. Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai

wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

## 2. Faktor eksternal (motivasi ekstrinsik)

### a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

### b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

### c. Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

### d. Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang

ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

### **e. Indikator Motivasi Kerja**

Adapun indikator mengenai motivasi kerja menurut (Kadarisman, 2012:296) sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik
  - a. Kematangan Pribadi
  - b. Tingkat Pendidikan
  - c. Keinginan dan Harapan Pribadi
  - d. Kebutuhan
  - e. Kelelahan dan kebosanan
  - f. Kepuasan kerja
2. Motivasi ekstrinsik
  - a. Kondisi Lingkungan kerja
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang Baik
  - d. Ada Jaminan Karier
  - e. Status dan Tanggung Jawab
  - f. Peraturan yang Fleksibel

### **3. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Menurut (Sutikno, 2014:16), kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Sedangkan Darth dan Palus dalam (Yuki, 2015:3) menyatakan

bahwa kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Katz dan Kahn dalam (Triatna, 2015:30) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengaruh-pengaruh rutin organisasi..

Berdasarkan semua pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Manfaat Kepemimpinan**

Menurut (Siagian, 2012:47-48) Sondang (2010:47-48), manfaat kepemimpinan yaitu:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha mencapai tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif, dan netral.

Adapun (Thoha, 2010:6) mengemukakan manfaat pengendalian dalam gaya kepemimpinan, dimana kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu

mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut (Setiawan & Muhith, 2013:31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan dan harapan dan perilaku rekan.

### **d. Indikator Kepemimpinan**

Menurut (Siagian, 2012:121-122), indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Iklim saling mempercayai.
2. Penghargaan terhadap ide bawahan.
3. Memperhitungkan perasaan para bawahan.
4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.

5. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
6. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proposional.
7. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

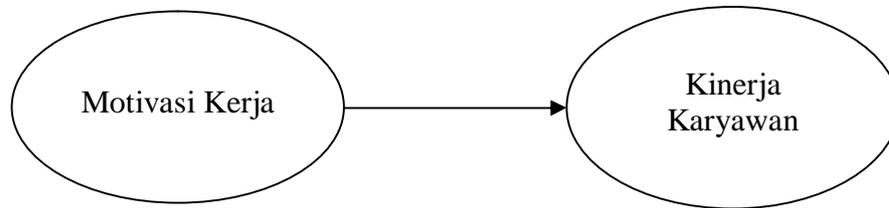
## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusun kerangka konseptual juga akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini.

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan koordinasi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap pegawai sangat diperlukan guna peningkatan kinerja perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu lebih keras dan penuh semangat. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja penting untuk diri sendiri maupun perusahaan. Dengan kata lain motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2017), (Astuti & Lesmana, 2018), (Gultom, 2014), (Siahaan & Bahri, 2019) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:

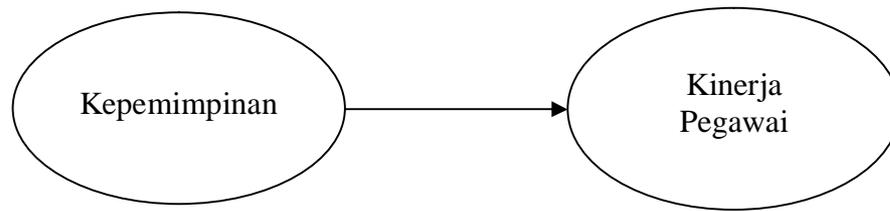


**Gambar II-1**  
**Kerangka Konseptual**  
**(Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)**

## **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah merupakan suatu usaha yang sangat penting dan sangat erat hubungannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari atasan, seperti pimpinan yang mengerti sifat dan perasaan karyawan serta atasan selalu memberi perlindungan dan kasih sayangnya maka akan tercipta kerja sama yang baik antara karyawan serta dapat menghasilkan kinerja yang optimal kedepannya. Semakin baik kepemimpinan/pola perilaku atasan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja pada karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saragih & Simarmata, 2017), (Mujiatun, 2011), dan (Azhmy, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:

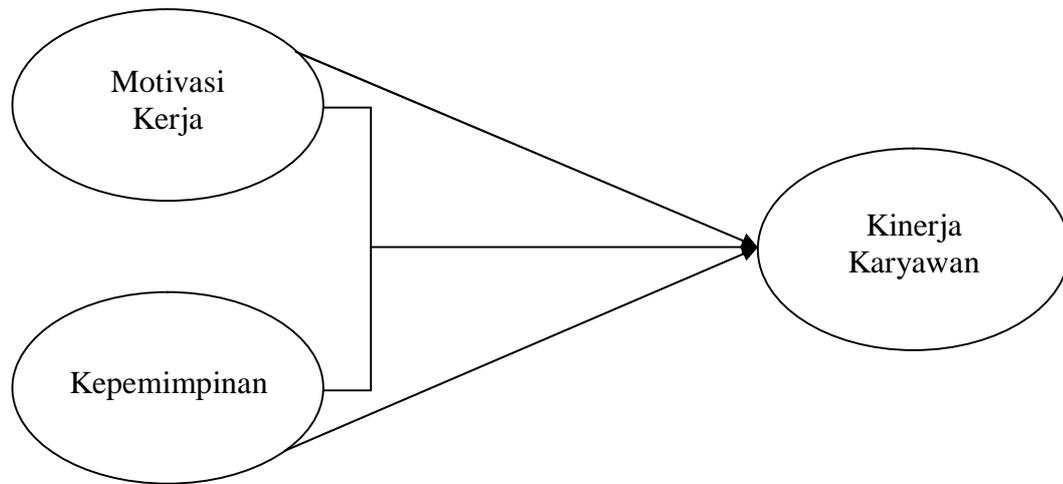


**Gambar II-2**  
**Kerangka Konseptual**  
**(Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan)**

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

Keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki potensi dan fasilitas pendukung dari perusahaan maka karyawan akan meras puas dengan perusahaan dan kinerja karyawan pun akan meningkat. Selain itu arahan dan motivasi kerja tinggi yang diberikan pimpinan juga penting dalam pencapaian kinerja karyawan tersebut. Dengan kata lain, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriana, 2015), (Mudjiran & Hidayati, 2013), dan (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



**Gambar II-3**  
**Kerangka Konseptual**  
**(Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan)**

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hipotesis merupakan saran penelitian ilmiah karena hipotesis adalah instrumen kerja dari suatu teori yang siap diuji secara empiris.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
- H<sub>2</sub> : Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.
- H<sub>3</sub> : Adanya pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain kausal. Menurut (Sugiyono, 2018:30) desain kausal adalah penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

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

Variabel yang digunakan oleh peneliti meliputi variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain.

Yang termasuk variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- a. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2016:145). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

- b. Kepemimpinan ( $X_2$ )

Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau

melakukannya (Yuki, 2015:3). Kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Variabel Dependen (Y). Variabel dependen merupakan variabel terikat dan menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2011:170). Kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan.

Berdasarkan hal tersebut, maka variable-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diukur seperti pada tabel 3.1.

**Tabel III - 1. Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi operasional</b>	<b>Indikator Variabel</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Motivasi kerja adalah kemauan yang ditunjukkan seorang individu untuk mengeluarkan upaya terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi, dimana kemauan tersebut turut dikondisikan oleh dapat atau tidak dapat dipenuhinya kebutuhan individu tersebut melalui usaha yang dia lakukan (Hasibuan,	a. <i>Instrinsik</i> - Kerja keras - Tingkat cita-cita yang tinggi - Ketekunan b. <i>Ekstrinsik</i> - Orientasi masa depan - Usaha untuk maju - Hubungan dengan rekan kerja	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12

	2016:145). Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.		
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	Kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya (Yuki, 2015:3). Kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Iklim saling mempercayai</li> <li>b. Penghargaan terhadap ide bawahan</li> <li>c. Memperhitungkan perasaan para bawahan</li> <li>d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan</li> <li>e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan</li> <li>f. Pengakuan atas status para bawahan</li> <li>g. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,2</li> <li>3,4</li> <li>5,6</li> <li>7,8</li> <li>9,10</li> <li>11,12</li> <li>13,14</li> </ul>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2011:170). Kinerja adalah kerja seseorang dalam sebuah organisasi perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas (mutu)</li> <li>b. Kuantitas (jumlah)</li> <li>c. Waktu (jangka waktu)</li> <li>d. Penekanan biaya</li> <li>e. Pengawasan</li> <li>f. Hubungan antar karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1,2</li> <li>3,4</li> <li>5,6</li> <li>7,8</li> <li>9,10</li> <li>11,12</li> </ul>

	berdasarkan atas kemampuan dan pengetahuan.		
--	---	--	--

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan yang beralamat di Jl. Sutomo No. 4 Gaharu, Kec. Medan Timur Kota Medan. Adapun alasan peneliti memilih Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan sebagai tempat penelitian karena peneliti dapat memperoleh data tentang kondisi pengawasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

#### 2. Waktu Penelitian

Jadwal penelitian ini akan dilaksanakan dengan rencana jadwal sebagai berikut:

**Tabel III - 2. Rencana Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan									
		Juni 2019	Juli 2019	Agus 2019	Sept 2019	Okt 2019	Nov 2019	Des 2019	Jan 2020	Feb 2020	
1	Pengajuan Judul	■									
2	Persetujuan Judul		■								
3	Pengerjaan Proposal			■							
4	Bimbingan Proposal				■						
5	Seminar Proposal				■						
6	Penyusunan Skripsi				■	■	■	■			
7	Bimbingan Skripsi								■	■	
8	Sidang Meja Hijau								■	■	

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018:148), populasi adalah wilayah generalisasi yang

terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek.

Berdasarkan pernyataan di atas maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Direksi Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019 yang berjumlah 44 orang.

**Tabel III - 3. Populasi Penelitian**

<b>No</b>	<b>Bagian</b>	<b>Jumlah Populasi</b>
1	Umum	11
2	Program	5
3	SDM	4
4	Pembangunan	3
5	Keuangan dan Akuntansi	10
6	Usaha dan Jasa	5
7	Pemeliharaan dan Pengawasan	6
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>44</b>

## **2. Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2018:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \text{ (Sugiyono, 2018: 87)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e<sup>2</sup> = Tingkat Kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 1%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 44 orang, maka jumlah sampel dapat ditentukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{44}{1 + 44 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{44}{1 + 44 \times 0,0025}$$

$$n = \frac{44}{1 + 0,11}$$

$$n = \frac{44}{1,11}$$

$$n = 39,6 = 40$$

Berdasarkan rumus tersebut dapat dihitung sampel dari populasi berjumlah 40 orang karyawan di Kantor Direksi Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang diambil dari karyawan tetap pada bagian umum, program, SDM, Pembangunan, Keuangan dan Akuntansi, Usaha dan Jasa, Pemeliharaan dan Pengawasan pada Kantor Direksi Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019.

**Tabel III - 4. Pengambilan Sampel pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan**

<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>	<b>Rumus</b>	<b>Sampel</b>
Umum	11	$\frac{11}{44} \times 40$	10
Program	5	$\frac{5}{44} \times 40$	4
SDM	4	$\frac{4}{44} \times 40$	4
Pembangunan	3	$\frac{3}{44} \times 40$	3
Keuangan dan Akuntansi	10	$\frac{10}{44} \times 40$	9
Usaha dan Jasa	5	$\frac{5}{44} \times 40$	4
Pemeliharaan dan Pengawasan	6	$\frac{6}{44} \times 40$	6
<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>44</b>		<b>40</b>

Dari tabel di atas dengan menggunakan rumus dapat diketahui sampel pada bagian Umum sebanyak 10 orang, bagian Program sebanyak 4 orang, bagian SDM sebanyak 4 orang, bagian Pembangunan sebanyak 3 orang, bagian Keuangan dan Akuntansi sebanyak 9 orang, bagian Usaha dan Jasa sebanyak 4 orang, dan bagian Pemeliharaan dan Pengawasan sebanyak 6 orang.

Untuk menentukan siapa yang menjadi sampel, ditentukan dengan cara acak berdasarkan jumlah sampel table di atas. Setiap karyawan akan diberikan

nomor dan dimasukkan ke dalam botol, kemudian diacak, selanjutnya diambil nomor sebanyak jumlah sampel yang dibutuhkan.

### E. Teknik Pengumpul Data

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

#### 1. Wawancara (Interview)

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

#### 2. Angket (Questioner)

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan Kantor Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan untuk dijawab.

#### 3. Observasi

Melakukan pengamatan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja karyawan yang dapat dilihat secara langsung dengan berpedoman kepada angket penelitian.

Di dalam penelitian ini penilaian angket yang digunakan dilakukan penilaian dengan metode skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pertanyaan mempunyai empat opsi jawaban yaitu:

**Tabel III - 5. Penilaian Skala *Likert***

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Untuk angket tersebut akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas atas item-item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel independen dan dependen penelitian. Untuk uji validitas dan reliabilitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah item-item instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

## F. Uji Coba Instrument

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas angket maka dilakukan uji instrument pengambilan data. Adapun uji instrument yang dilakukan:

### 1. Uji Validitas

Untuk menentukan koefisien validitas angka digunakan korelasi produk moment (Arikunto, 2013:87) dengan rumus:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara x dan y

n : Jumlah sampel

X : Skor item

Y : Skor total

$\sum X$  : Jumlah skor item

$\sum Y$  : Jumlah skor total

$\sum X^2$  : Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  : Jumlah kuadrat skor total

Dengan membandingkan harga  $r_{hitung}$  yang diperoleh dengan  $r_{tabel}$  untuk  $n$  (jumlah pegawai sebagai sampel) dan taraf signifikan 95% atau  $\alpha = 0,05$  dimana  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka hasil tersebut dikatakan valid tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka hasil tersebut dinyatakan tidak valid.

0,00-0,20 : validitas sangat rendah

0,21-0,40 : validitas rendah

0,41-0,60 : validitas cukup

0,61-0,80 : validitas tinggi

0,81- 1,00 : validitas sangat tinggi

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	$r_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,672	0,312	0,033	Valid
	Y2	0,650	0,312	0,042	Valid
	Y3	0,722	0,312	0,018	Valid
	Y4	0,654	0,312	0,040	Valid
	Y5	0,713	0,312	0,021	Valid
	Y6	0,875	0,312	0,001	Valid
	Y7	0,799	0,312	0,006	Valid
	Y8	0,644	0,312	0,044	Valid
	Y9	0,638	0,312	0,047	Valid
	Y10	0,857	0,312	0,002	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1</sub> 1	0,716	0,312	0,020	Valid
	X <sub>1</sub> 2	0,640	0,312	0,046	Valid
	X <sub>1</sub> 3	0,666	0,312	0,035	Valid
	X <sub>1</sub> 4	0,764	0,312	0,010	Valid
	X <sub>1</sub> 5	0,775	0,312	0,008	Valid
	X <sub>1</sub> 6	0,668	0,312	0,035	Valid
	X <sub>1</sub> 7	0,876	0,312	0,001	Valid
	X <sub>1</sub> 8	0,656	0,312	0,040	Valid
	X <sub>1</sub> 9	0,717	0,312	0,020	Valid
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2</sub> 1	0,787	0,312	0,007	Valid
	X <sub>2</sub> 2	0,844	0,312	0,002	Valid
	X <sub>2</sub> 3	0,785	0,312	0,007	Valid

	X <sub>24</sub>	0,786	0,312	0,007	Valid
	X <sub>25</sub>	0,636	0,312	0,048	Valid
	X <sub>26</sub>	0,866	0,312	0,001	Valid
	X <sub>27</sub>	0,787	0,312	0,007	Valid
	X <sub>28</sub>	0,864	0,312	0,001	Valid
	X <sub>29</sub>	0,834	0,312	0,003	Valid
	X <sub>210</sub>	0,638	0,312	0,047	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS

Dari hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) di atas dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 untuk variabel (Y), pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 9 untuk variabel (X<sub>1</sub>) dan pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 untuk variabel (X<sub>2</sub>) dengan nilai korelasi ( $r_{hitung}$ ) >  $r_{tabel}$  0,312 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan (Y), variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan variabel kepemimpinan (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid dengan nilai probabilitas sig (2 Tailed) < 0,05.

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu pemahaman bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mencari reliabilitas instrument dalam penelitian digunakan rumus Alpha (Arikunto, 2013:122), dengan rumus:

$$r_{ii} = \left( \frac{k}{(k-1)} \right) \left( 1 - \frac{\sum Sb^2}{St^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{ii}$  = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$$\Sigma \sigma_t^2 = \text{Variasi total}$$

Untuk menafsirkan harga reliabilitas soal angket maka harga tersebut dikonfirmasi dengan tabel harga kritik *r product moment*. Dengan kriteria jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka soal angket keseluruhan tergolong reliabel.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang tidak baik.

**Tabel III.7**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,896	0,06	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,883	0,06	Reliabel
Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,925	0,06	Reliabel

Sumber: Hasil Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) dari variabel kinerja karyawan (Y), variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) yaitu lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument dalam penelitian ini adalah handal dan dapat dipercaya.

### G. Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk

pemecahan masalah yang dihadapi. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Pengujian Asumsi Klasik

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

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016:154). Alat analisis yang digunakan dalam uji ini adalah dengan analisis grafik untuk mendeteksi apakah residual mengikuti berdistribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, demikian sebaliknya. Selain itu bisa juga melalui uji analisis statistik. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogrov-Smirnov atau biasa disingkat K-S. Uji K-S di buat dengan membuat hipotesis:

$H_0$  : Data residual berdistribusi normal

$H_a$  : Data residual tidak berdistribusi normal

Bila  $sig > 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data normal ( $H_0$  diterima),

sebaliknya bila  $\text{sig} < 0,05$  dengan  $\alpha = 5\%$  berarti distribusi data tidak normal ( $H_a$  diterima).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016:103). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance value*. Batas dari *tolerance value* adalah 0,10 dan batas dari VIF adalah 10.

Perumusan hipotesa untuk uji multikolinieritas adalah:

$H_0$  : Tidak terjadi multikolinieritas

$H_a$  : Terjadi multikolinieritas

Bila  $\text{VIF} > 10$  atau *tolerance value*  $< 0,10$  maka terjadi multikolinieritas ( $H_a$  diterima), sebaliknya apabila  $\text{VIF} < 10$  atau *tolerance value*  $> 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas ( $H_0$  diterima).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134). Ada atau tidak heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada

tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di *studentized* (Ghozali, 2016:134)..

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) (Ghozali, 2016:107). Alat analisis yang digunakan adalah uji *Durbin-Watson Statistic*. Untuk mengetahui terjadi atau tidak autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai statistik hitung *Durbin Watson* pada perhitungan regresi dengan statistik tabel *Durbin Watson* pada tabel.

Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau *upper bound* ( $du$ ) dan ( $4-du$ ) maka koefisien autokorelasi = 0, berarti tidak ada autokorelasi.
- b. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau *lower bound* ( $dl$ )

maka koefisien autokorelasi  $> 0$ , berarti ada autokorelasi positif.

- c. Bila nilai DW lebih besar dari  $(4-dl)$  maka koefisien autokorelasi  $< 0$ , berarti ada autokorelasi negatif.
- d. Bila nilai DW terletak antara  $du$  dan  $dl$  atau DW terletak antara  $(4-du)$  dan  $(4-dl)$ , maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

## 2. Pengujian Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas dalam hal ini menentukan pengaruh antara variabel bebas ( $X_1$ /Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat ( $Y$ /Kinerja Karyawan), dan variabel bebas ( $X_2$ /Kepemimpinan) terhadap variabel terikat ( $Y$ /Kinerja Karyawan). Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: (Sugiyono, 2018:211)

Dimana:

$Y$  = Kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kepemimpinan

### 3. Uji Hipotesis

Adapun untuk menguji hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis:

#### a. Uji t

Dalam menganalisis data, untuk menguji layak/tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:184)

Keterangan:

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan:

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

Kurva pengujian hipotesis:



**Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t**

Kriteria:

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

#### b. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan antara nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$  dalam hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas  $X_1$  (Motivasi Kerja) dan  $X_2$  (Kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat  $Y$  (Kinerja Karyawan).

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:192)

Keterangan:

$F$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi ganda

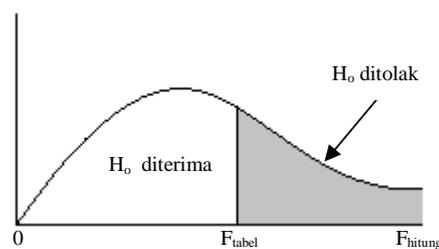
$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah Sampel

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak, sehingga menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima, sehingga menunjukkan ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kurva pengujian hipotesis:



**Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F**

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang

bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Sumber: (Sugiyono, 2018:264)

Dimana:

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), 10 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), dan 10 pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai ( $Y$ ). Angket yang disebar ini diberikan kepada 40 orang pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

##### 2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti, maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel. IV-1.**  
**Distribusi Jenis Kelamin Responden**  
Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	24	60.0	60.0	60.0
Perempuan	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS (2020)*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 24 orang atau 60% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 16 orang atau 40% berjenis kelamin perempuan.

**Tabel. IV-2.**  
**Distribusi Usia Responden**  
**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30	2	5.0	5.0	5.0
	31-35	2	5.0	5.0	10.0
	36-40	5	12.5	12.5	22.5
	41-45	7	17.5	17.5	40.0
	46-50	12	30.0	30.0	70.0
	51-55	10	25.0	25.0	95.0
	56-60	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS (2020)*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan usia terdiri dari 2 orang atau 5% berusia 25-30 tahun, 2 orang atau 5% berusia 31-35 tahun, 5 orang atau 12,5% berusia 36-40 tahun, 7 orang atau 17,5% berusia 41-45 tahun, 12 orang atau 30% berusia 46-50 tahun, 10 orang atau 25% berusia 51-55 tahun, dan 2 orang atau 5% berusia 56-60 tahun. Berdasarkan data tersebut mayoritas usia responden berusia 46-50 tahun.

**Tabel. IV-3.**  
**Distribusi Pendidikan Terakhir Responden**  
**Pendidikan\_Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	15	37.5	37.5	37.5
	STM	1	2.5	2.5	40.0
	SMEA	6	15.0	15.0	55.0
	SMA	13	32.5	32.5	87.5
	SMU	1	2.5	2.5	90.0
	SMP	1	2.5	2.5	92.5
	D1	1	2.5	2.5	95.0
	D3	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS (2020)*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari 15 orang atau 37,5% tamat S1, 1 orang atau 2,5% tamat STM, 6 orang atau 15% tamat SMEA, 13 orang atau 32,5% tamat SMA, 1 orang atau 2,5% tamat SMU, 1 orang atau 2,5% tamat SMP, 1 orang atau 2,5% tamat D1, dan 2 orang atau 5% tamat D3. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah tamatan S1, yaitu sebanyak 15 orang atau 37,5% dari 40 orang responden.

**Tabel. IV-4.**  
**Distribusi Masa Kerja Responden**  
**Masa\_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	4	10.0	10.0	10.0
6-10	2	5.0	5.0	15.0
11-15	10	25.0	25.0	40.0
16-20	8	20.0	20.0	60.0
21-25	3	7.5	7.5	67.5
26-30	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber: Data Diolah SPSS (2020)*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa distribusi responden berdasarkan masa kerja terdapat 4 orang atau 10% sudah bekerja selama 1-5 tahun, 2 orang atau 5% sudah bekerja selama 6-10 tahun, 10 orang atau 25% sudah bekerja selama 11-15 tahun, 8 orang atau 20% sudah bekerja selama 16-20 tahun, 3 orang atau 7,5% sudah bekerja selama 21-25 tahun, dan 13 orang atau 32,5% sudah bekerja selama 26-30 tahun. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan adalah 26-30 tahun.

### 3. Jawaban Angket Responden

#### a. Distribusi Jawaban Motivasi Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang motivasi kerja responden yang dinyatakan melalui angket yang disebarakan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel. IV-5.**  
**Distribusi Motivasi Kerja Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan**

No	Indikator Motivasi Kerja	Keterangan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu bekerja keras dalam mengerjakan tugas	10	25.0	20	50.0	9	22.5	1	2.5	0	0.0
2	Saya bekerja keras karena saya ingin mempunyai karier yang baik dimasa yang akan datang	10	25.0	23	57.5	7	17.5	0	0.0	0	0.0
3	Dalam bekerja saya selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan	7	17.5	25	62.5	7	17.5	1	2.5	0	0.0
4	Saya bekerja dengan giat karena sesuai dengan balas jasa yang saya terima	9	22.5	23	57.5	8	20.0	0	0.0	0	0.0
5	Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri	9	22.5	22	55.0	8	20.0	1	2.5	0	0.0
6	Dalam bekerja saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	9	22.5	22	55.0	8	20.0	1	2.5	0	0.0
7	Orientasi saya terhadap tugas sangat tinggi	10	25.0	17	42.5	12	30.0	1	2.5	0	0.0
8	Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan	8	20.0	18	45.0	13	32.5	1	2.5	0	0.0
9	Saya selalu berusaha keras untuk memperbaiki kinerja saya dalam bekerja	9	22.5	23	57.5	8	20.0	0	0.0	0	0.0
<b>Rata-Rata</b>		<b>22.5</b>		<b>53.5</b>		<b>22.1</b>		<b>1.7</b>		<b>0.0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2020)

Data-data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan “saya selalu bekerja keras dalam mengerjakan tugas” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 50% dari 40 responden.
2. Untuk pernyataan “saya bekerja keras karena saya ingin mempunyai karier yang baik dimasa yang akan datang” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 57,5% dari 40 responden.
3. Untuk pernyataan “dalam bekerja saya selalu berorientasi kepada prestasi dan masa depan” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 62,5% dari 40 responden.
4. Untuk pernyataan “saya bekerja dengan giat karena sesuai dengan balas jasa yang saya terima” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 57,5% dari 40 responden.
5. Untuk pernyataan “saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 55% dari 40 responden.
6. Untuk pernyataan “dalam bekerja saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 55% dari 40 responden.
7. Untuk pernyataan “orientasi saya terhadap tugas sangat tinggi” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 42,5% dari 40 responden.

8. Untuk pernyataan “saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 45% dari 40 responden.
9. Untuk pernyataan “saya selalu berusaha keras untuk memperbaiki kinerja saya dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 57,5% dari 40 responden.

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi kerja pegawai dimana mayoritas jawaban dari responden adalah setuju, hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

### b. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepemimpinan perusahaan yang dinyatakan responden melalui angket dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel. IV-6.**  
**Distribusi Tingkat Kepemimpinan PD. Pembangunan Kota Medan**

No	Indikator Kepemimpinan	Keterangan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa pimpinan memberikan kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan	14	35.0	18	45.0	8	20.0	0	0.0	0	0.0
2	Atasan saya jujur dalam mengambil keputusan	6	15.0	25	62.5	9	22.5	0	0.0	0	0.0
3	Atasan saya mampu mendengarkan keluhan pegawai	3	7.5	27	67.5	10	25.0	0	0.0	0	0.0
4	Atasan saya mampu memberikan perhatian kepada pegawai	10	25.0	22	55.0	7	17.5	1	2.5	0	0.0
5	Atasan saya selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan	8	20.0	24	60.0	7	17.5	1	2.5	0	0.0
6	Atasan saya member pujian sehingga termotivasi untuk semangat bekerja	11	27.5	21	52.5	8	20.0	0	0.0	0	0.0
7	Atasan saya selalu menerima masukan/saran dari pegawai	4	10.0	24	60.0	11	27.5	1	2.5	0	0.0
8	Atasan saya memberikan <i>reward</i> jika pegawai berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9	22.5	19	47.5	11	27.5	1	2.5	0	0.0
9	Atasan saya mau bekerja sama dengan seluruh pegawai	6	15.0	26	65.0	6	15.0	2	5.0	0	0.0
10	Atasan saya mampu mencapai tujuan sesuai dengan harapan pegawai	12	30.0	21	52.5	7	17.5	0	0.0	0	0.0
<b>Rata-Rata</b>		<b>20.8</b>		<b>56.8</b>		<b>21.0</b>		<b>1.5</b>		<b>0.0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2020)

Data-data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan “saya merasa pimpinan memberikan kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 45% dari 40 responden.
2. Untuk pernyataan “atasan saya jujur dalam mengambil keputusan” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 62,5% dari 40 responden.
3. Untuk pernyataan “atasan saya mampu mendengarkan keluhan pegawai” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 67,5% dari 40 responden.
4. Untuk pernyataan “atasan saya mampu memberikan perhatian kepada pegawai” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 55% dari 40 responden.
5. Untuk pernyataan “atasan saya selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 60% dari 40 responden.
6. Untuk pernyataan “atasan saya memberi pujian sehingga termotivasi untuk semangat bekerja” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 52,5% dari 40 responden.
7. Untuk pernyataan “atasan saya selalu menerima masukan/saran dari pegawai” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 60% dari 40 responden.

8. Untuk pernyataan “atasan saya memberikan *reward* jika pegawai berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 47,5% dari 40 responden.
9. Untuk pernyataan “atasan saya mau bekerja sama dengan seluruh pegawai” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 65% dari 40 responden.
10. Untuk pernyataan “atasan saya mampu mencapai tujuan sesuai dengan harapan pegawai” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 52,5% dari 40 responden.

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepemimpinan, dimana mayoritas jawaban dari responden setuju, hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

### c. Distribusi Jawaban Kinerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pegawai yang dinyatakan responden melalui angket dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel. IV-7.**  
**Distribusi Kinerja Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan**

No	Indikator Kinerja	Keterangan									
		SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat	4	10.0	29	72.5	7	17.5	0	0.0	0	0.0
2	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	10	25.0	22	55.0	7	17.5	1	2.5	0	0.0
3	Saya mampu mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada saya	6	15.0	25	62.5	9	22.5	0	0.0	0	0.0
4	Adanya sistem pengawasan membuat saya semakin teliti dan berhati-hati dalam bekerja	13	32.5	22	55.0	5	12.5	0	0.0	0	0.0
5	Saya selalu mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam bekerja	8	20.0	19	47.5	13	32.5	0	0.0	0	0.0
6	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu	8	20.0	21	52.5	9	22.5	2	5.0	0	0.0
7	Saya selalu mengikuti instruksi kerja yang telah diberikan	10	25.0	22	55.0	7	17.5	1	2.5	0	0.0
8	Saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain	6	15.0	25	62.5	9	22.5	0	0.0	0	0.0
9	Saya merasa pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapais tandar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan	6	15.0	23	57.5	11	27.5	0	0.0	0	0.0
10	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur perusahaan	3	7.5	24	60.0	12	30.0	1	2.5	0	0.0
<b>Rata-Rata</b>		<b>18.5</b>		<b>58.0</b>		<b>22.3</b>		<b>1.3</b>		<b>0.0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner (2020)

Data-data di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan “saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 72,5% dari 40 responden.
2. Untuk pernyataan “saya bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 55% dari 40 responden.
3. Untuk pernyataan “saya mampu mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada saya” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 62,5% dari 40 responden.
4. Untuk pernyataan “adanya sistem pengawasan membuat saya semakin teliti dan berhati-hati dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 55% dari 40 responden.
5. Untuk pernyataan “saya selalu mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam bekerja” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 47,5% dari 40 responden.
6. Untuk pernyataan “saya selalu datang ke kantor tepat waktu” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 52,5% dari 40 responden.
7. Untuk pernyataan “saya selalu mengikuti instruksi kerja yang telah diberikan” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 55% dari 40 responden.

8. Untuk pernyataan “saya mampu bekerja sama dengan pegawai lain” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 62,5% dari 40 responden.
9. Untuk pernyataan “saya merasa pengawasan dilakukan agar karyawan mampu mencapai tandar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 57,5% dari 40 responden.
10. Untuk pernyataan “saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur perusahaan” mayoritas responden menjawab setuju, yaitu sebesar 60% dari 40 responden.

Dari tabel di atas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja pegawai, dimana mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran Pegawai.

#### **4. Pengujian Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*) yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana yang bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Adapun pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data normal, maka digunakan statistik parametrik, dan jika data tidak normal, gunakan statistik nonparametrik. Ghozali (2016:115), memberikan pedoman pengambilan keputusan rentang data mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat dari:

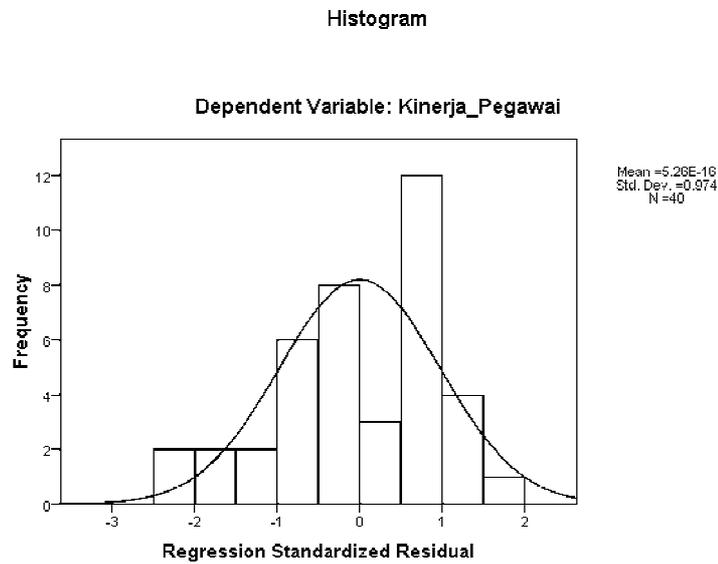
- 1) Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka distribusi data tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka distribusi data normal.

Hipotesis yang digunakan:

$H_0$  : data residual berdistribusi normal

$H_a$  : data residual tidak berdistribusi normal

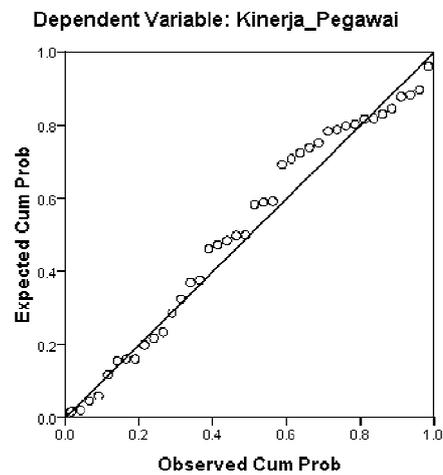
Pengujian normalitas data dapat dilakukan secara kasat mata yaitu dapat dilihat pada grafis histogram dan grafik *PP Plots*. Suatu data akan berdistribusi normal jika grafik histogram menyerupai bel yang menghadap ke atas. Hal ini bisa dilihat dalam tampilan grafik berikut ini:



*Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020*

**Gambar IV-1.**  
**Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar grafik histogram di atas diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal dan memberikan pola distribusi yang tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

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

*Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020.*

**Gambar IV-2****Uji Normalitas: Grafik Normal *PP Plot***

Dari grafik normal *PP Plot* di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

**Tabel IV-8**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50284762
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.074
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.767
Asymp. Sig. (2-tailed)		.599

a. Test distribution is Normal.

*Sumber: Diolah dari SPSS (2020).*

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* pada tabel di atas dapat dilihat bahwa data dari hasil SPSS menunjukkan nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,599 > Sig. 0,05$ . Artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi data yang normal dan telah memenuhi uji asumsi normalitas.

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

Untuk melihat ada tidaknya gejala multikolinieritas, peneliti melihat besaran korelasi antar variabel independen dan besarnya tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir yaitu : *tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF (Variance Inflation Factor)*  $< 10$ . Uji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF* menunjukkan hasil seperti pada tabel berikut:

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi_Kerja	.598	1.672
Kepemimpinan	.598	1.672

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

*Sumber: Diolah dari SPSS (2020).*

Tabel di atas menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya gejala multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan VIF. Masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* 0,598 dan variabel kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* 0,598. Jika dilihat dari VIF, masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 yaitu variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,672 dan variabel kepemimpinan memiliki nilai VIF 1,672. Kesimpulan yang diperoleh adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam variabel independennya.

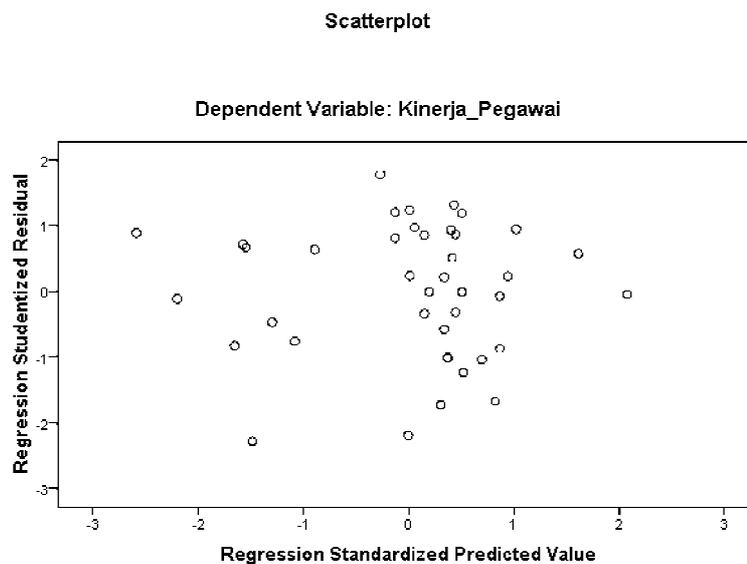
### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan dasar analitis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada akan membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini:



*Sumber: Diolah dari SPSS (2020).*

**Gambar IV-3**  
**Grafik Scatterplot**

Dari grafik *scatterplot* pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Titik-titik yang menyebar menjauh dari titik-titik yang lain mengindikasikan bahwa adanya data observasi yang sangat berbeda dengan data penelitian lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini sehingga model ini layak untuk digunakan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada tahun 2019.

#### d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Adanya autokorelasi dapat diuji dengan menggunakan Uji *Durbin-Watson*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada ditemukan autokorelasi positif.
- 2) Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada ditemukan autokorelasi.
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada ditemukan autokorelasi negatif

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-10.**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.606	2.570	1.731

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

*Sumber: Diolah dari SPSS (2020).*

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji autokorelasi dengan *Durbin-Watson* menunjukkan angka sebesar 1,731. Karena angka tersebut terletak di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada ditemukan autokorelasi. Maka dapat disimpulkan karena tidak ditemukannya autokorelasi pada data penelitian tersebut maka pengujian hipotesis selanjutnya dapat dilakukan.

## 5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis secara statistik dilakukan dengan menggunakan analisis uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test).

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara parsial. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-11.**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.223	3.880		2.377	.023
	Motivasi_Kerja	.454	.122	.485	3.729	.001
	Kepemimpinan	.352	.117	.390	2.997	.005

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

*Sumber: Diolah dari SPSS (2020).*

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis secara parsial dari masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019**

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sedangkan nilai t hitung  $3,729 > 1,684$  ( $t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, N = 40 = 1,684$ ). Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> diterima, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Sehingga H<sub>0</sub> ditolak

dengan pengertian bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

**H<sub>2</sub>:Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019**

Variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , sedangkan nilai t hitung  $2,997 > 1,684$  ( $t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, N = 40 = 1,684$ ). Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan bahwa H<sub>2</sub> diterima, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Sehingga H<sub>0</sub> ditolak dengan pengertian bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,223 + 0,454X_1 + 0,352X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> : Kepemimpinan

a : Konstanta

e : *Error* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut masing-masing variabel menjelaskan bahwa:

- 1) Konstanta sebesar 9,223 menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel bebas maka nilai tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 9,223.

- 2) Motivasi kerja memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,454. Dengan asumsi setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,454 dan sebaliknya penurunan motivasi kerja pegawai sebesar 1% akan menyebabkan pula penurunan pada tingkat kinerja pegawai sebesar 0,454.
- 3) Kepemimpinan memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,352. Dengan asumsi setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan pada tingkat kinerja pegawai sebesar 0,352 dan sebaliknya penurunan kepemimpinan sebesar 1% akan menyebabkan pula penurunan pada tingkat kinerja pegawai sebesar 0,352.

**b. Uji F**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	409.069	2	204.535	30.977	.000 <sup>a</sup>
	Residual	244.306	37	6.603		
	Total	653.375	39			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

*Sumber: Diolah dari SPSS (2020).*

Nilai  $F_{hitung}$  akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan  $df = k-2$ , dengan kriteria uji:

Hipotesis:  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis:  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$

Adapun nilai  $F_{tabel}$  untuk uji F ini dengan jumlah  $N = 40$  yaitu dapat diketahui menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F(k;n-k)$$

Keterangan:

F = nilai F

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

Maka:

$$F_{tabel} = F(k;n-k)$$

$$F_{tabel} = F(3;40-3)$$

$$F_{tabel} = F(3;37)$$

$$F_{tabel} = 2,86$$

### **H<sub>3</sub>: Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019**

Bedasarkan tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  untuk motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 30,977 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , di dalam hal ini  $F_{hitung} = 30,977 > F_{tabel} 2,86$ . Ini berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $F$  yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

#### **c. Uji Koefesien Determinasi**

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV-13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.626	.606	2.570

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

*Sumber: Diolah dari SPSS (2020).*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,791 atau 79,1% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,626 yang berarti 62,6% variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya 37,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *Adjusted R-Square* ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,606 yang berarti 60,6% kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan dapat dijelaskan motivasi kerja dan kepemimpinan. Sedangkan 39,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,570 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019 diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,729 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,684 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  terhadap  $Y$ , demikian juga sebaliknya, jika  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  terhadap  $Y$ . Di dalam penelitian ini terdapat  $t_{hitung}$  sebesar 3,729 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1,684. Ini berarti terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja pegawai untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan/organisasi. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dikarenakan adanya semangat dan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada pegawai.

Ketika pegawai mendapatkan dorongan dan motivasi baik dari pimpinan, rekan kerja maupun dari dalam diri sendiri, maka kinerja pegawai juga akan meningkat karena pegawai sudah memiliki semangat untuk melakukan suatu pekerjaan berkat adanya dorongan atau motivasi di dalam diri pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan (2016:148) yang mengemukakan motivasi adalah sebagai semua upaya untuk memunculkan diri dalam semangat orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2017), (Astuti & Lesmana, 2018), dan (Gultom, 2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019 didapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,997 sedangkan

$t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,684 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara parsial, jika  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  terhadap  $Y$ . demikian juga sebaliknya, jika  $t_{\text{hitung}}$  lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  terhadap  $Y$ . Di dalam penelitian ini terdapat  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 2,997 lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  yaitu sebesar 1,684. Ini berarti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Pimpinan perusahaan harus menunjukkan seorang pemimpin kepada pegawainya dengan watak dan sifatnya harus sesuai dengan posisi sebagai pemimpin perusahaan. Tidak hanya tegas dalam bekerja, tetapi pemimpin juga harus mampu menunjukkan sikap yang professional baik dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal dengan adanya pemimpin yang memiliki watak dan sifat yang tegas dalam bekerja.

Dengan adanya kepemimpinan oleh seorang pemimpin di dalam perusahaan/organisasi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dikarenakan

dengan adanya pemimpin yang mampu mengarahkan dan mendorong pegawai agar lebih bekerja secara maksimal untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih produktif.

Penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Thoah (2010:49) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Saragih & Simarmata, 2017), dan (Azhmy, 2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi para pemimpin perusahaan harus lebih tegas dan menunjukkan sikap dan sifat kepemimpinannya kepada pegawai agar pegawai lebih mematuhi dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019 bahwa uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel di atas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 30,977 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 2,86. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan secara bersama-

sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis secara simultan, jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , demikian juga sebaliknya, jika  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Di dalam penelitian ini terdapat  $F_{hitung}$  sebesar 30,977 lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2,86. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

Artinya ketika kepemimpinan dari seorang pimpinan dan diikuti dengan motivasi dari pimpinan perusahaan kepada pegawainya otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat, dan pegawai juga akan lebih meningkatkan lagi produktifitasnya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriana, 2015) dan (Mudjiran & Hidayati, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian motivasi kerja dan kepemimpinan dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan optimal dan lebih produktif dengan pimpinan yang tegas dan mampu memberikan dorongan serta semangat untuk karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan tentang pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Adapun kesimpulan penelitian adalah:

1. Secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi kerja menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Artinya jika motivasi kerja bersifat positif maka kinerja pegawai akan semakin baik.
2. Secara parsial diketahui bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Artinya jika kepemimpinan bersifat positif maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Secara simultan diketahui bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Artinya jika motivasi kerja dan kepemimpinan bersifat positif maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada manajemen Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan adanya peningkatan motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan laba perusahaan.
2. Disarankan kepada manajemen Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan untuk meningkatkan kepemimpinan perusahaan. Dengan adanya peningkatan kepemimpinan perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.
3. Disarankan kepada manajemen Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kepemimpinan perusahaan, karena motivasi kerja dan kepemimpinan perusahaan berkontribusi sebesar 63,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andriana, R. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, IV(2), 38–49.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Azhmy, M. F. (2015). Hubungan Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 89–102.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mudjiran, & Hidayati, S. N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MASKIPRENEUR*, II(2), 57–64.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 77–86.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2017). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 9–15.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, M. S. (2014). *Budaya Organisasi. (Edisi Pertama, Cetakan Ke II)*. Lombok: Holistica Lombok.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi. (Edisi Pertama, Cetakan Ke II)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Yuki, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Leadership in Organization). Edisi Ketujuh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.