

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

SKRIPSI

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



Oleh:

**Nama : DUWI ATIKA
NPM : 1405160989
Program Studi : MANAJEMEN**

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



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

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Maret 2018, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : DUWIATIKA
NPM : 1405160989
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

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

RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, M.Si) (PERYS LALI KHODRI NASUTION, SE, M.Si, CHT)

Pembimbing

(SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris



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

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skrripsi ini disusun oleh :

Nama	Paraf	Revisi
Nama : DUWI ATIKA		
N.P.M : 1405160989		
Program Studi : MANAJEMEN		
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA		
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA		

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



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

SRI ENDANG RAHAYU, SE, M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : DUWI ATIKA
NPM : 1405160989
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, April 2018
Pembuat Pernyataan



DUWI ATIKA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Duwi Atika, NPM. 1405160989. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU. Skripsi 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 300 orang. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang berjumlah sebanyak 75 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan (Questioner), studi dokumentasi dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisa regresi berganda, uji t, uji f dan determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,051 \geq 1,666$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Artinya Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi dan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,140 \geq 1,666$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Artinya Motivasi sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $20,027 \geq 2,73$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% yaitu $dk = n-k-1$ maka $75-2-1 = 72$ adalah 2,73 karena F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Nilai R – Square diketahui bernilai 35,7%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 35,7 % variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah 35,7 % sisanya sebesar 64,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr. wb.

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Suhermanto** dan Ibu **Yusi Afrida Pane** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril, materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Sri Endang Rahayu, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat Muhammad Ichsan yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.

12. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Medan, Maret 2018

Penulis

DUWI ATIKA
1405160989

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Uraian Teoritis.....	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	8
c. Manfaat Kinerja.....	10
d. Indikator Kinerja.....	11
2. Kepemimpinan	13
a. Pengertian Kepemimpinan	13
b. Tipe-tipe Kepemimpinan	14
c. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	16
d. Indikator Kepemimpinan.....	17
3. Motivasi.....	17

a.	Pengertian Motivasi	17
b.	Teori-Teori Motivasi	18
c.	Faktor – faktor yang mempengaruhi Motivasi	19
d.	Indikator Motivasi	22
B.	Kerangka Konseptual	22
C.	Hipotesis	26
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	27
A.	Pendekatan Penelitian	27
B.	Defenisi Operasional	27
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	29
D.	Populasi dan Sampel.....	29
E.	Teknik Pengumpulan Data	32
F.	Teknik Analisis Data	37
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A.	Hasil Penelitian.....	43
1.	Karakteristik Responden.....	44
a.	Berdasarkan Jenis Kelamin	44
b.	Berdasarkan Usia.....	44
c.	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
d.	Berdasarkan Masa Kerja	45
2.	Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
a.	Variabel Kepemimpinan	47
b.	Variabel Motivasi	48
c.	Variabel Kinerja	50

3. Regresi Linier Berganda	52
4. Uji Asumsi Klasik.....	53
a. Uji Normalitas.....	53
b. Uji Multikolinearitas.....	54
c. Uji Heteroskedastisitas.....	55
d. Uji Autokorelasi.....	56
5. Pengujian Hipotesis	57
a. Uji t (Parsial).....	57
b. Uji F (Simultan)	60
6. Koefisien Determinasi.....	62
B. Pembahasan penelitian.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja Karyawan	27
Tabel III.2	Indikator Kepemimpinan.....	28
Tabel III.3	Indikator Motivasi.....	28
Tabel III.4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	29
Tabel III.5	Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi	30
Tabel III.6	Sampel Penelitian	31
Tabel III.5	Skala Pengukuran	33
Tabel III-6	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1).....	34
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)	35
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	35
Tabel III-9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y.....	36
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert	43
Tabel IV.2	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.3	Data Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV.4	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel IV-5	Masa Kerja.....	46
Tabel IV.6	Skor Angket untuk variabel Kepemimpinan	46
Tabel IV.7	Skor Angket untuk variabel Motivasi.....	48
Tabel IV.8	Skor Angket untuk variabel Kinerja.....	50
Tabel IV.9	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	52
Tabel IV.10	Uji Multikolinearitas	55
Tabel IV.11	Uji Autokolerasi	56

Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial).....	57
Tabel IV.13 Hasil Uji Signifikan F (Simultan).....	61
Tabel IV.14 Hasil Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1	Kemimpinan terhadap Kinerja.....	23
Gambar II. 2	Motivasi terhadap Kinerja.....	24
Gambar II. 3	Kerangka Konseptual.....	26
Gambar III-1	Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	40
Gambar III-2	Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	41
Gambar IV.1	Uji Normalitas (Histogram).....	53
Gambar IV.2	Uji Normal P-P Plot.....	54
Gambar IV.3	Scatterplot.....	56
Gambar IV.4	Kriteria Pengujian Hipotesis 1.....	58
Gambar IV.5	Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	59
Gambar IV.6	Hasil Kriteria Pengujian Nilai F.....	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlunya upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

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

mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. (Irianto dalam Sutrisno 2011, hal. 171)

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah umur, kepempinan, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, motivasi, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial, keluarga, (Hasibuan, 2010, hal. 44). Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dibahas adalah hanya pada factor kepemimpinan dan motivasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. (Anoraga dalam Sutrisno (2012, hal. 214).

Faktor lain yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada karyawannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku. (Merle J. Moskowitz dalam Hasibuan, 2010, hal. 96),

Kepemimpinan dan motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan ini didirikan sejak Zaman Belanda pada tanggal 23 September 1905 dan didirikan oleh NV Waterleiding Maatschppij Ajer Bersih yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan air bersih sangat tinggi,

hal ini ditandai dengan makin banyaknya jumlah penduduk kota ini semakin banyak perusahaan-perusahaan dan rumah penduduk yang didirikan.

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

Adapun masalah yang menyangkut kepemimpinan pada instansi perusahaan yang masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi karyawan. Sehingga hal ini berdampak pada karyawan yang sering datang terlambat dan masih banyaknya karyawan yang sering tidak ada ditempat saat jam kerja, sehingga pemimpin kurang sigap dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan.

Selain itu kurangnya motivasi yang diberikan berupa semangat dalam bekerja, ini terlihat dari kurangnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, misalnya masih banyaknya karyawan yang kurang percaya diri serta masih banyaknya karyawan yang tidak

memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

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

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja dan cenderung memperlama jam istirahat yang diberikan.
2. Kurang sigapnya pemimpin dalam menyelesaikan masalah dalam perusahaan.
3. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

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

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

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

- a. Manfaat teoritis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis, Untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- c. Manfaat peneliti selanjutnya, dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam bahasa Inggris kata "*performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses". Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Moehariono (2012, hal. 95) menyatakan, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang

ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Adapun, Notoadmojo (2013, hal. 124) menyatakan, kinerja adalah apa yang dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Dengan demikian kinerja seseorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Faktor kemampuan, yang terdiri dari : kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan

sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*). Seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Pasolong dalam Torang (2013, hal.75) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kompetensi, kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik.
- 2) Kemauan, kemauan adalah dorongan kehendak yang terarah pada tujuan-tujuan hidup tertentu dan dikendalikan oleh pertimbangan akal budi.
- 3) Energy, energy adalah kemampuan untuk melakukan usaha kerja atau melakukan sesuatu perubahan.
- 4) Teknologi, teknologi adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang di perlukan bagi kelangsungan, dan kenyamanan hidup manusia.
- 5) Kepemimpinan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberikan contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 6) Kompensasi, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun nonfisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang di keculikan dari pajak pendapatan.
- 7) Kejelasan tujuan, kejelasan tujuan adalah bahwa setiap pembentukan pengaturan yang di buat perusahaan atau organisasi harus dijalankan dengan baik agar tercapainya keinginan perusahaan.
- 8) Keamanan, keamanan adalah kebutuhan dasar manusia prioritas kedua berdasarkan kebutuhan fisiologi dalam hirarki maslow yang harus terpenuhi selama hidupnya, sebab dengan terpenuhinya rasa aman setiap individu dapat berkarya dengan optimal dalam hidupnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 14) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

- 1) Faktor individual yang terdiri dari :
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) Personality
 - d) Motifasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

c. Manfaat Kinerja

Menurut (Wibowo, 2014 hal 10) menyatakan bahwa manajemen kinerja bukan hanya bermanfaat bagi organisasi, tetapi juga bagi manajer, dan individu.

1) Bagi Organisasi

Manfaat manajemen kinerja bagi perusahaan adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pegawai, meningkatkan komitmen pegawai, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja trampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya organisasi.

2) Bagi Manajer

Manfaat manajemen kinerja bagi manajer antara lain: mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan

peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.

3) Bagi Individu

Manfaat manajemen kinerja bagi individu antarlain: memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2013, hal.259) menyatakan bahwa manfaat kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, dan menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

d. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut pendapat Wibowo (2014, hal. 85-88) untuk itu perlu mengetahui

perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

- 1) Tujuan
Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.
- 2) Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
- 3) Umpan balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) kompetensi
kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 6) Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang
Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan di hitung dan di ukur. Indikator kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang di berikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut.
- 2) Kuantitas kerja
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan

karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik ataupun tidak baik.

3) **Kehandalan**

Kehandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang memiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan.

4) **Sikap**

sikap ini terdiri dari sikap seseorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Bicara soal kepemimpinan berarti menyangkut dengan pengaruh-mempengaruhi. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat melakukan suatu kegiatan yang mana nantinya akan menghasilkan suatu tujuan tertentu.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Dikatakan tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 213) “ kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan”. Sementara itu menurut Rivai (2013, hal. 3) “ kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang direncanakan untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam

organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”.

Adapun menurut Handoko (2012, hal 294) “ kepemimpinan menyangkut orang lain, bawahan, atau pengikut. Kesiediaan mereka untuk menerima penghargaan dari pimpinan para anggota kelompok membantu menemukan status/ kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas pimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memotivasi orang lain agar mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

b. Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut Torang (2013, hal. 66-67) ada lima macam tipe-tipe kepemimpinan yaitu :

- 1) Tipe Otokratik/ Otoriter
Tipe kepemimpinan otokratik atau otoriter menempatkan kekuasaan di tangan pemimpin (penguasa tunggal).
- 2) Tipe Paternalistik
Rivai menjelaskan bahwa pemimpin dengan tipe paternalistik, menjalankan perannya sebagai berikut :
 - a) Mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahannya.
 - b) Hubungan dengan bawahannya diposisikan dalam hubungan antara bapak dan anak.
 - c) Memperhatikan pemenuhan kebutuhan fisik bawahannya dengan maksud agar bawahannya melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya dengan baik.
- 3) Tipe Kharismatik
Tipe kepemimpinan kharismatik selalu menjaga keseimbangan antara pelaksanaan tugas dan komunikasi atau hubungan baik dengan bawahannya.

- 4) Tipe Laissez Faire
Tipe kepemimpinan Laissez Faire lebih mengutamakan '*relation oriented*' (orientasi hubungan) dari pada '*result oriented*' (penyelesaian tugas).
- 5) Tipe demokratik
Tipe kepemimpinan demokratik dalam organisasi menempatkan bawahan sebagai faktor utama dan terpenting.

Pemimpin yang memiliki tipe kepemimpinan demokratik selalu melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan. Disamping itu, pemimpin dengan tipe demokratik ini, juga selalu menjaga hubungan informal dengan bawahannya. Pemimpin dengan tipe demokratik juga berorientasi pada penyelesaian tugas dan hubungan relasional.

Sedangkan menurut Siswanto (2011, hal 158-159) ada enam macam tipe kepemimpinan yaitu :

- 1) Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)
Seorang manajer dalam melaksanakan tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi.
- 2) Kepemimpinan Nonpribadi (*Nonpersonal leadership*)
Segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media nonpribadi, baik rencana, instruksi, maupun program penyediaannya.
- 3) Kepemimpinan otoriter (*Authoritarian leadership*)
Manajer yang bertipe otoriter biasanya bekerja secara sungguh-sungguh, teliti, dan cermat.
- 4) Kepemimpinan demokratis (*Democratic leadership*)
Pada kepemimpinan yang demokratis, manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan secara bersamaan seluruh elemen tersebut bertanggung jawab terhadap perusahaan.
- 5) Kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*)
Kepemimpinan yang paternalistik dicirikan sebagai suatu pengaruh yang bersifat kebapakan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan.
- 6) Kepemimpinan Menurut Bakat (*indigenous leadership*)
Tipe kepemimpinan menurut bakat biasanya muncul dari kelompok informal yang didapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Mahoney (2011, hal. 25-46) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah:

1) Individu

Pada tataran individu, faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pengetahuan dan keterampilan, karakteristik pribadi, nilai-nilai yang diyakini, penyimpangan, dan gaya dalam membuat keputusan.

2) Organisasi

Pada variabel organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan meliputi iklim dan budaya, politik oorganisasi, ancaman dan resiko, ketidakpastian, kerancuan dan pertikaian.

3) Sosial

Dalam variabel ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kebutuhan resmi, *meta value*, politik, dan ekonomi.

Sedangkan (Siswanto, 2011 hal 172) mengatakan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Genetis

Faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2) Faktor Sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.

3) Faktor Bakat

Faktor yang berpadangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin, apabila orang tersebut sejak kecil sudah membawa hakikat kepemimpinan.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Handoko (2012, hal. 297) indikator kepemimpinan adalah kemampuan, kebutuhan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri, inisiatif. Berdasarkan indikator kepemimpinan yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Kemampuan, dalam kedudukannya sebagai pengawas (supervisor ability) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan kerja orang lain.
- 2) Kebutuhan, akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
- 4) Ketegasan, kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, kemampuan untuk bertindak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru dan inovasi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Menurut Sutrisno (2012, hal.109) “Motivasi adalah suatu

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut Bangun (2012, hal. 312) motivasi adalah dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Sedangkan, menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) menyatakan “motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah motivasi memegang peran penting dalam kinerja karyawan karena itu sendiri dan mencapai tujuan organisasi perusahaan dengan baik.

b. Teori-Teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 94-100) ada lima macam teori motivasi yaitu :

- 1) Teori kebutuhan
Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.
- 2) Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer
Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu :
 - a) Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dan eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
 - b) Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.

- c) Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.
- 3) Teori Insting
Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan reflex dan insting yang diwariskanTeori Drive
- 4) Teori Lapangan
Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang karyawan ketimbang pada insting atau habit.

Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal. 337-338) menyatakan motivasi

dapat diperoleh melalui :

- 1) *Reinforcement theory*.
Teori penguatan menyatakan bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan penghargaan bertindak sebagai insentif dan penguat positif perilaku.
- 2) *Expectancy theory*.
Menurut teori harapan, motivasi hanya mungkin apabila terjadi hubungan yang jelas dirasakan dan dapat dipergunakan antara kinerja dan outcomes, dan outcomes dilihat sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan.
- 3) *Self-efficacy*.
Efikasi diri mengindikasikan bahwa motivasi diri akan secara langsung dihubungkan dengan *self-belief* atau keyakinan individual yang memungkinkan mereka dapat menyelesaikan tugas tertentu, mencapai tujuan tertentu atau belajar sesuatu.
- 4) *Social Learning theory*.
Social learning mengombinasikan aspek penguatan dan teori harapan. Teori ini mengenal penting konsep dasar penguatan sebagai penentu perilaku masa depan, tetapi juga menekankan pentingnya faktor psikologis internal, terutama harapan tentang nilai tujuan dan kemampuan individu untuk mencapainya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Torang (2013, hal. 59-60) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu :

- 1) Rasa aman
- 2) Kesempatan untuk maju (naik tingkat, memperoleh jabatan dan keahlian)
- 3) Tipe pekerjaan (sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat karyawan)
- 4) Reputasi organisasi/ perusahaan (memberikan kebanggaan bila bekerja pada organisasi/ perusahaan tersebut)
- 5) Rekan kerja (sepaham dan dapat bekerja sama)
- 6) Pemimpin (hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat bawahannya)
- 7) Jam kerja (teratur)
- 8) Kondisi kerja (kebersihan, suhu yang baik, ada ventilasi, tidak ribut dan bau)
- 9) Fasilitas (kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dll)

Sedangkan Menurut Sutrisno (2013, hal. 116) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1) Faktor Intern

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

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

(1) Memperoleh kompensasi yang memadai

(2) Pekerjaan yang tepat walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

(3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari contohnya, keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai prestasi :

(1) Adanya penghargaan terhadap prestasi

- (2) Adanya hubungan yang harmonis dan kompak
 - (3) Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
 - (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Ekstern
- Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang yaitu :
- a) Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja anatara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - b) Kompensai yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendiring para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, maka besar kecilnya kompensasi yang diterima dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
 - c) Supervisi yang baik
Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
 - e) Status dan tanggung jawab
Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengarahkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.
 - f) Peraturan yang fleksibel
Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut

dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

d. Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013, hal 111)

meliputi yaitu :

- 1) Kerja keras
Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan
Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Usaha untuk maju
Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 4) Rekan kerja yang dipilih
Yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi
Yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
- 6) Orientasi tugas/ sasaran
Yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.
- 7) Ketekunan
Yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
- 8) Pemanfaatan waktu
Yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

B. Kerangka Konseptual

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

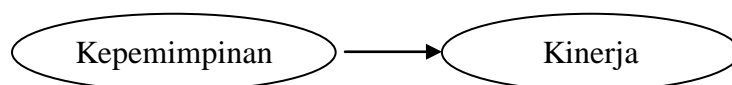
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2013, hal. 213) bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan pekerjaan yang diperintah pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat di katakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para karyawannya.

Hasil penelitian Sehfudin (2011) bahwa: kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang.



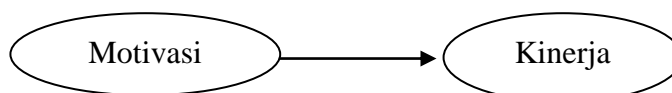
Gambar II. 1 Kepemimpinan terhadap Kinerja

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (acceptable) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain (Sutrisno, 2003, hal. 77)

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

Hasil penelitian Fajar Wirawan (2015) menyimpulkan bahwa: Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Studi pada PT. Warna Alam Indonesia.



Gambar II. 2 Motivasi terhadap Kinerja

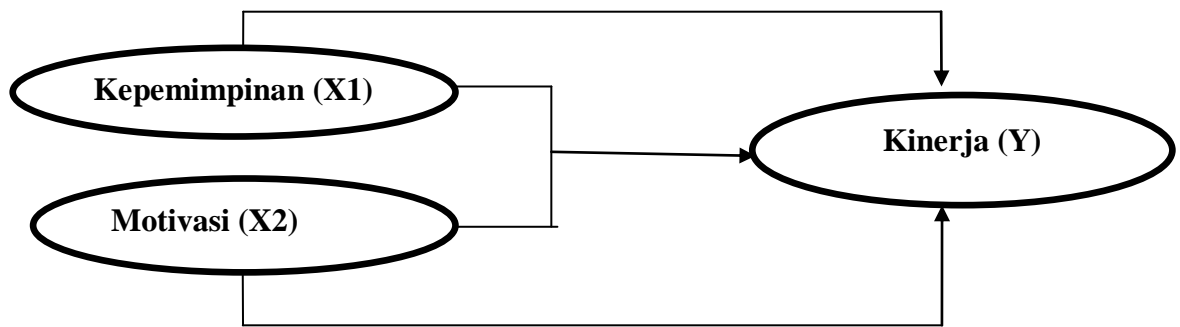
3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

Di dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap karyawan dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses

sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

Dalam hal ini, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, karena keinginan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang lebih baik harus dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab serta adanya minat dan daya pendorong untuk bekerja dengan baik, dari dalam diri individu maupun dari organisasi. Motivasi merupakan dorongan atau semangat yang membuat seseorang mempunyai tujuan dan ukuran standar yang akan dicapai. Indikator dari motivasi meliputi hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, pemberian tunjangan. Kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dwi Wahyu Wijayanti (2012) yang menyimpulkan bahwa: kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, penulis meyakini bahwasanya dampak kepemimpinan serta motivasi terhadap suatu kinerja sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dengan demikian penulis membuat skema pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja seperti dibawah ini.



Gambar II. 3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Sugiyono (2012. Hal 51) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat penulis kemukakan adalah :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara .

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiono (2010, hal. 86) Penelitian asosiatif yaitu metode yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya.

B. Defenisi Operasional

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

1. Variabel Terikat Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1. Indikator Kinerja

No	Indikator
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Keandalan Kerja
4.	Sikap Kerja

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Variabel Bebas Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.2. Indikator Kepemimpinan

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

Sumber : Handoko (2012, hal. 297)

3. Variabel Bebas Motivasi (X2)

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

Tabel III.3. Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Usaha untuk maju
4.	Rekan kerja yang dipilih
5.	Tingkat cita-cita yang tinggi
6.	Orientasi tugas
7.	Ketekunan
8.	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No.1 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dimulai bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel III.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Penelitian	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset																				
2	Pengajuan judul																				
3	Penyusunan proposal																				
4	Seminar proposal																				
5	Riset																				
6	Pengolahan data																				
7	Sidang skripsi																				

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014, hal.148) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan dari definisi diatas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini diambil dari seluruh karyawan tetap PDAM Tirtanadi Medan Kota yang berjumlah 300 orang pegawai.

Tabel III.5
Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	4
2	Satuan Pengawas Intern	20
3	Divisi Perencanaan	20
4	Divisi Sistem Informasi Manajemen	11
5	Divisi Produksi	11
6	Divisi Keuangan	21
7	Divisi Umum	19
8	Divisi Sumber Daya Manusia	19
9	Divisi Trasaksi Distrisusi	38
10	Divisi Peralatan Teknik	8
11	Bengkel	11
12	Divisi Pka	10
13	Publik Relations	9
14	Litbang	5
15	Laboratorium	18
16	Koperasi	5
17	Pengawasan Kualitas Barang	6
18	Unit Layanan Pengadaan	5
19	Peg. Diperbantukan	6
20	Tim Pengemeiangan Jaringan Air Madan	4
21	Staf Ahli Direksi	4
22	Proyek Penambahan Produksi Air	11
23	Divisi Operasional Pelatanan Air Limbah	4
24	Divisi Pengembangan & Produksi Air Lmbah	3
25	Divisi Perencanaan Air Limbah	3
26	Divisi Aset Manajemen	4
27	Divisi Hublang	12
28	Divisi Sitem Manajemen	9
Jumlah		300

1. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2014, hal 55) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Teknik penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin menurut Umar dalam Azuar Juliandi (2014, hal 55) sebagai berikut ini :

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e =Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1 %, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai sebagai berikut :

$$n = \frac{300}{1 + (300 \times 0,10^2)}$$

$$n = 75 \text{ orang}$$

Hasil dari perhitungan rumus Slovin didapatkan jumlah 75 Setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 75 orang pegawai.

**Tabel III.6
Sampel Penelitian**

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	$75/300(4)= 1$
2	Satuan Pengawas Intern	$75/300(20)= 5$
3	Divisi Perencanaan	$75/300(20)=5$
4	Divisi Sistem Informasi Manajemen	$75/300 (11)=3$
5	Divisi Produksi	$75/300 (11)=3$
6	Divisi Keuangan	$75/300 (21)=5$
7	Divisi Umum	$75/300 (19)=5$
8	Divisi Sumber Daya Manusia	$75/300 (19)=5$
9	Divisi Trasaksi Distrisusi	$75/300 (38)=10$
10	Divisi Peralatan Teknik	$75/300 (8)=2$
11	Bengkel	$75/300 (11)=3$

12	Divisi Pka	75/300 (10)=3
13	Publik Relations	75/300 (9)=2
14	Litbang	75/300 (5)=1
15	Laboratorium	75/300 (18)=5
16	Koperasi	75/300 (5)=1
17	Pengawasan Kualitas Barang	75/300 (6)=2
18	Unit Layanan Pengadaan	75/300 (5)=1
19	Peg. Diperbantukan	75/300 (6)=2
20	Tim Pengemeiangan Jaringan Air Madan	75/300 (4)=1
21	Staf Ahli Direksi	75/300 (4)=1
22	Proyek Penambahan Produksi Air	75/300 (11)=3
23	Divisi Operasional Pelatnan Air Limbah	75/300 (4)=1
24	Divisi Pengembangan & Produksi Air Lmbah	75/300 (3)=1
25	Divisi Perencanaan Air Limbah	75/300 (3)=1
26	Divisi Aset Manajemen	75/300 (4)=1
27	Divisi Hublang	75/300 (12)=3
28	Divisi Sitem Manajemen	75/300 (9)=2
Jumlah		75

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara (*Interview*)

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

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan struktur organisasi, data – data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (*Questioner*)

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

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket / kuesioner, yaitu pertanyaan/ pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut

Tabel III.5 : Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas :

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan

membandingkan R-hitung dengan R- tabel. Jika R- hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan tariff signifikan (α) yang ditentukan. Bila sig. (2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2 – tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Juliandi dan Irfan,2013, hal 79).

Berikut ini adalah hasil uji validitas pada setiap instrumen :

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X1)

Item	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{tabel}</i>	Probabilitas	Keterangan
1	0,645	0,224	0,000 < 0,05	Valid
2	0,620	0,224	0,000 < 0,05	Valid
3	0,653	0,224	0,000 < 0,05	Valid
4	0,573	0,224	0,000 < 0,05	Valid
5	0,682	0,224	0,000 < 0,05	Valid
6	0,593	0,224	0,000 < 0,05	Valid
7	0,542	0,224	0,000 < 0,05	Valid
8	0,550	0,224	0,000 < 0,05	Valid
9	0,537	0,224	0,000 < 0,05	Valid
10	0,696	0,224	0,000 < 0,05	Valid

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 10 dengan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti bahwa semua item pernyataan dari variabel kepemimpinan valid dan setiap butir pernyataan sah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,556	0,224	0,000 < 0,05	Valid
2	0,544	0,224	0,000 < 0,05	Valid
3	0,572	0,224	0,000 < 0,05	Valid
4	0,436	0,224	0,000 < 0,05	Valid
5	0,519	0,224	0,000 < 0,05	Valid
6	0,597	0,224	0,000 < 0,05	Valid
7	0,497	0,224	0,000 < 0,05	Valid
8	0,601	0,224	0,000 < 0,05	Valid
9	0,593	0,224	0,000 < 0,05	Valid
10	0,676	0,224	0,000 < 0,05	Valid

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 10 dengan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti bahwa semua item pernyataan dari variabel motivasi valid dan setiap butir pernyataan syah untuk dijadikan instrumen penelitian.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
1	0,542	0,224	0,000 < 0,05	Valid
2	0,606	0,224	0,000 < 0,05	Valid
3	0,557	0,224	0,000 < 0,05	Valid
4	0,585	0,224	0,000 < 0,05	Valid
5	0,719	0,224	0,000 < 0,05	Valid
6	0,756	0,224	0,000 < 0,05	Valid
7	0,703	0,224	0,000 < 0,05	Valid
8	0,393	0,224	0,000 < 0,05	Valid

Dari hasil pengujian validitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai 8 dengan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai probabilitas < 0,05 yang berarti bahwa semua item pernyataan dari variabel kinerja valid dan setiap butir pernyataan syah untuk dijadikan instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (sugiyono,2012 hal. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori realible menurut juliandi dan irfan (2013,hal.148) criteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Hasilnya seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel III9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X ₁)	0,750 < 0,60	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,736 < 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,748 < 0,60	Reliabel

Dari hasil pengujian reliabilitas kepemimpinan nilai koefisiennya $0,750 > 0,60$, Motivasi $0,736 > 0,60$ dan Kinerja $0,748 > 0,60$, maka dapat disimpulkan instrumen yang dapat diuji reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

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

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran Koefisien regresi dari masing – masing variabel

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

e = error term

Sumber Sugiyono (2013, hal 277)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Sugiyono, 2013, hal 169). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui

pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

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

a. Uji t (uji parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel Kepemimpinan dan Variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{ Sugiyono,2012, hal 250})$$

Dimana :

r = Besarnya Korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Jumlah sampel

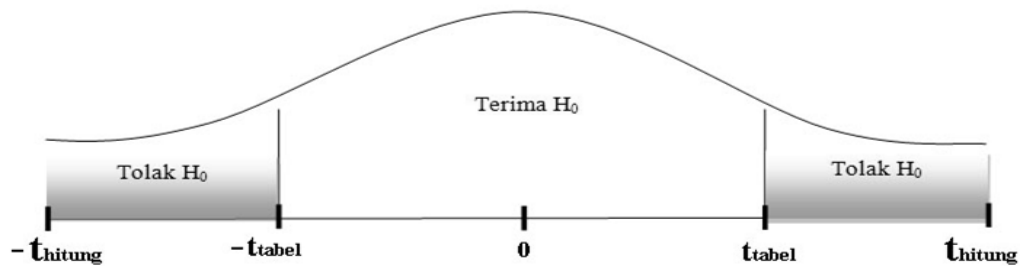
t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < - t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.
- Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \geq - t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variable x dan y.

Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variable x dan y. sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan korelasi

yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III-1 : Kriteria Pengujian Hipotesis t

b. Uji F

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

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal 257})$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

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

Ketentuan :

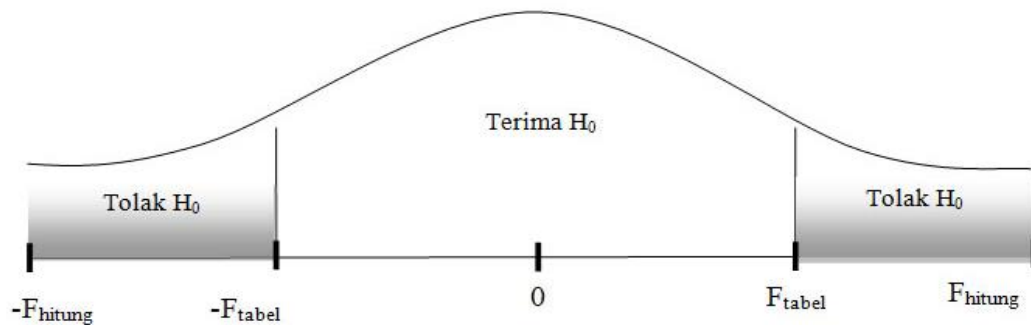
- Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan y .
- Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel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

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

1) Bentuk pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

H_a = ada pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan



Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis F

Keterangan :

F_{hitung} = hasil perhitungan korelasi Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

F_{tabel} = nilai F dalam tabel z

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur 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 16.0). Hipotesis dalam

penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

- D : Koefisien determinasi
- R : Nilai Korelasi Berganda
- 100% : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Dimana merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Dalam penelitian ini disebarakan angket sebanyak 75 angket sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini. Maka dengan menyebarkan tersebut dimana penulis berhasil menghimpun data yang telah dikembalikan oleh responden. Adapun angket pernyataan yang penulis harapkan untuk dijawab oleh para responden adalah terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk Motivasi (X2) dan 8 pernyataan untuk Kinerja (Y) dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Data ketentuan diatas berlaku baik dalam menghitung variabel Kepemimpinan (X1), variabel Motivasi (X2), maupun variabel Kinerja (Y).

1. Karakteristik Responden

Data didalam tabel dibawah ini menunjukkan jenis kelamin, usia ,dan pendidikan.

a. Karakteristik Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	50	66.7	66.7	66.7
Perempuan	25	33.3	33.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel IV-2 di atas menunjukkan bahwa dari 75 responden, dimana mayoritas responden adalah laki-laki berjumlah 50 orang (66,7%) sedangkan responden perempuan berjumlah 25 orang (33,3%) Perempuan.

2) Usia

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-30	35	46.7	46.7	46.7
31-40	19	25.3	25.3	72.0
41-50	17	22.7	22.7	94.7
>50	4	5.3	5.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel IV-3 di atas menunjukkan bahwa dari 75 responden mayoritas usia responden adalah usia 18-30 terdapat 35 orang (46,7%) mayoritas kedua adalah usia responden 31-40 terdapat 19 orang (25,3%), untuk usia 41-50 terdapat 17 orang (22,7%), Usia > 50 ada 4 orang (5,3%).

3) Pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	11	14.7	14.7	14.7
Diploma	15	20.0	20.0	34.7
S1	43	57.3	57.3	92.0
S2	6	8.0	8.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel IV-4 di atas menunjukkan bahwa dari 75 responden mayoritas tingkat pendidikan adalah S1 terdapat 43 orang (57,3%) yang pendidikannya Diploma 15 orang (20%), 11 orang (14,7%) yang pendidikannya SLTA, dan 6 orang (8%) yang pendidikannya S2.

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV-5
Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	36	48,0	48,0	48,0
6-10 tahun	21	28,0	28,0	76,0
>10 tahun	18	24,0	24,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Dari tabel diatas, dapat di ketahui bahwa seluruh karyawan yang menjadi responden pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara memiliki masa kerja <5 tahun yaitu sebanyak 36 orang (48%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis akan menyajikan perincian tabel hasil skor jawaban responden dari kuisisioner/angket yang telah penulis sebarakan, yaitu sebagai berikut :

a) Variabel Kepemimpinan (X1)

**Tabel IV-6
Skor Angket untuk variabel X1 (Kepemimpinan)**

Alternatif Jawaban												
NO. PER	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	28,0	46	61,3	6	8,0	2	2,7	0	0	75	100
2	24	32,0	43	57,3	6	8,0	2	2,7	0	0	75	100
3	19	25,3	51	68,0	3	4,0	2	2,7	0	0	75	100
4	27	36,0	45	60,0	3	4,0	0	0	0	0	75	100
5	26	34,7	47	62,7	2	2,7	0	0	0	0	75	100
6	31	41,3	42	56,0	2	2,7	0	0	0	0	75	100
7	34	45,3	38	50,7	3	4,0	0	0	0	0	75	100
8	31	41,3	42	56,0	2	2,7	0	0	0	0	75	100
9	34	45,3	40	53,3	1	1,3	0	0	0	0	75	100
10	24	32,0	49	65,3	2	2,7	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data Diolah SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diuraian sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan harus mampu mendorong semangat kerja karyawannya sehingga karyawan dapat dengan giat melaksanakan tugasnya. Mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang (61,3%) .
2. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan harus mampu memberikan pengarahan yang baik kepada karyawannya. Mayoritas responden menjawab dengan sangat setuju 43 orang (57,3%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan harus dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Mayoritas responden menjawab dengan setuju 51 orang (68,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu mendapatkan pemikiran kreatif untuk setiap pemecahan masalah. Mayoritas responden menjawab sama dengan sangat setuju dan setuju 45 orang (60%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu mendiskusikan dengan bijaksana setiap penyelesaian permasalahan. mayoritas responden menjawab dengan setuju 47 orang (62,7%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan sangat tegas bagi karyawan yang melanggar disiplin kerja. mayoritas responden menjawab dengan setuju 42 orang (56,0%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan sangat tegas dalam memberikan arahan kepada karyawannya. mayoritas responden menjawab dengan setuju 38 orang (50,7%).

8. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan sangat percaya diri dalam memecahkan setiap masalah yang terjadi. mayoritas responden menjawab dengan kurang setuju 42 orang (56,0%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan harus memiliki inisiatif kerja yang tinggi yang akan berdampak positif bagi perusahaan. Mayoritas responden menjawab dengan setuju 40 orang (53,3%).
10. Jawaban responden tentang pernyataan Pimpinan selalu berinisiatif untuk menganjurkan karyawan agar selalu sabar dalam menyelesaikan setiap tantangan pekerjaan. Mayoritas responden menjawab dengan kurang setuju 49 orang (65,3%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan-pernyataan yang ada pada indikator variabel kepemimpinan yang di terapkan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.

b) Variabel Motivasi (X2)

Tabel IV.7
Skor Angket untuk variabel X2 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
NO.	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	9.3	39	52.0	39	52.0	1	1.3	1	1.3	75	100
2	8	10.7	45	60.0	21	28.0	1	1.3	0	0	75	100
3	10	13.3	44	58.7	21	28.0	0	0	0	0	75	100
4	14	18.7	46	61.3	13	17.3	2	2.7	0	0	75	100
5	11	14.7	47	62.7	14	18.7	2	2.7	1	1.3	75	100
6	22	29.3	37	49.3	15	20.0	1	1.3	0	0	75	100
7	16	21.3	39	52.0	16	21.3	2	2.7	2	2.7	75	100
8	8	10.7	49	65.3	17	22.7	0	0	1	1.3	75	100
9	12	16.0	45	60.0	17	22.7	0	0	1	1.3	75	100
10	17	22.7	35	46.7	21	28.0	1	1.3	1	1.3	75	100

Sumber : Data Diolah SPSS 16

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bekerja keras demi tercapainya tujuan perusahaan. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (52,0%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki tujuan yang jelas dan menantang untuk masa depan. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (60%).
3. Jawaban responden tentang Saya melaksanakan tugas dengan target yang jelas. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (58,7%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Ada umpan balik atas hasil pekerjaan saya. mayoritas responden menjawab sama, sangat setuju dan setuju sebanyak 46 orang (61,3%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Pengarahan yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (62,7%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya untuk lebih maju. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang (49,3%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya memiliki cita-cita untuk maju. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (52,0%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh ketekunan. mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 49 orang (65,3%).

9. Jawaban responden tentang pernyataan Saya yang bekerja dengan tekun, wajar mendapatkan imbalan yang sesuai. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (60,0%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan Saya melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh. mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 35 orang (46,7%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel Motivasi yang di terapkan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.8
Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	40,5	38	51,4	6	8,1	0	0	0	0	75	100
2	21	28,4	52	70,3	1	1,4	0	0	0	0	75	100
3	19	25,7	54	73,0	1	1,4	0	0	0	0	75	100
4	27	36,5	44	59,5	3	4,1	0	0	0	0	75	100
5	21	28,4	47	63,5	6	8,1	0	0	0	0	75	100
6	23	31,1	45	60,8	6	8,1	0	0	0	0	75	100
7	27	36,5	38	51,4	5	6,8	4	5,4	0	0	75	100
8	37	50,0	36	48,6	1	1,4	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data Diolah SPSS

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan Pekerjaan yang saya lakukan telah memenuhi pencapaian kualitas kerja dengan baik. mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (51,4%).

2. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 orang (70,3%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang di harapkan atasan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang (73,0%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan Hasil kerja saya selalu melebihi hasil kerja rekan – rekan saya yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang (59,5%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang (63,5%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan Saya mengetahui tentang pekerjaan dengan baik., mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 orang (60,8%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan Saya bersikap baik dengan sesama karyawan lain dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (51,4%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan Saya selalu bersikap loyal terhadap perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (48,6%).

Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju untuk pernyataan – pernyataan yang ada pada indikator variabel kinerja yang di terapkan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.

3. Regresi Linier Berganda

Pengujian persamaan regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa koefisien regresi pada penelitian ini yang membahas pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Tabel IV.11
Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.351	3.405		3.921	.000
Kepemimpinan	.270	.089	.338	3.051	.003
Motivasi	.240	.076	.348	3.140	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Data Olahan SPSS,2018

Berdasarkan pada tabel IV.15 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah :

$$Y = 13,351 + 0,270 X_1 + 0,240 X_2$$

Interprestasinya berarti :

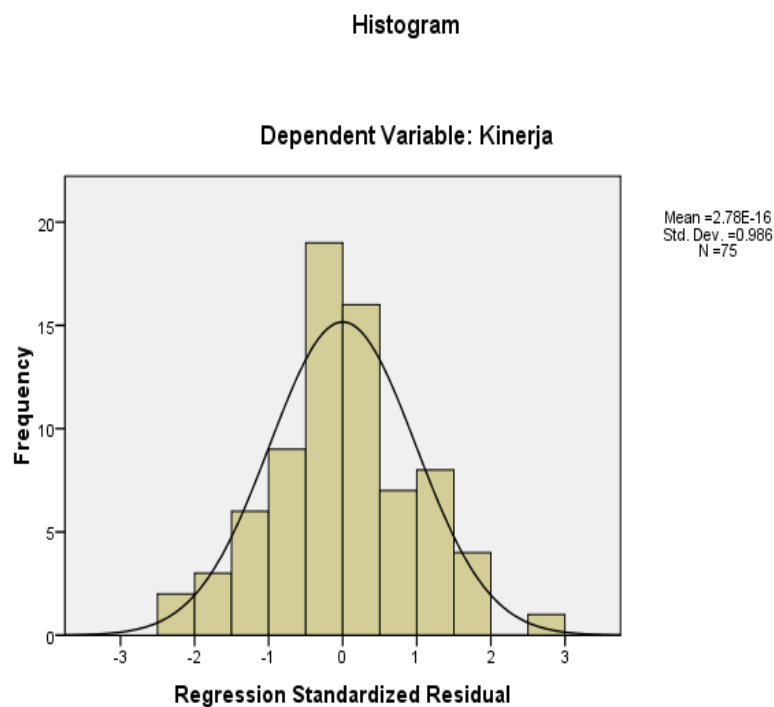
- a. Konstanta (a) =13,351, yang artinya jika variabel Kepemimpinan dan Motivasi dianggap tetap/tidak ada perubahan maka kinerja setara dengan 13,351.
- b. Koefisien Kepemimpinan atau X₁ (b₁) = 0,270 artinya jika ada perubahan Kepemimpinan (X₁) sebesar 10% maka kinerja akan meningkat sebesar 27%, dan variabel lain dianggap tetap.

- c. Koefisien Motivasi X2 (b_2) = 0,240 artinya jika ada perubahan Motivasi (X2) sebesar 10% maka kinerja akan meningkat sebesar 24% dan variabel lain dianggap tetap.

4. Uji Asumsi Klasik

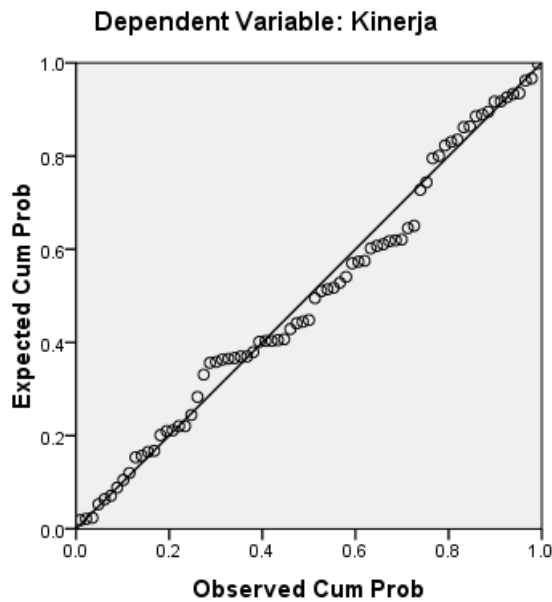
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.



Gambar IV.1
Uji Normalitas (Histogram)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2 Uji Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini normal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$. Hasil uji *multikolinieritas* dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

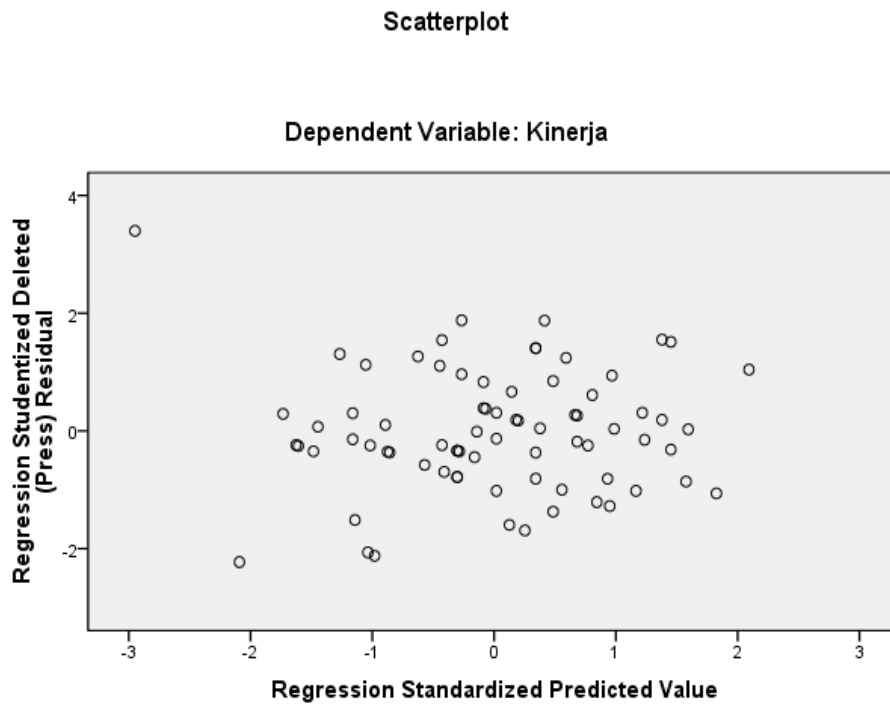
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
x1	.728	1.373
x2	.728	1.373

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yakni Kepemimpinan dan Motivasi memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,373 < 10$, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar $0,728 > 0,10$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.



Gambar IV.3 Scatterplot

d. Uji Autokolerasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi Juliandi dan Irfan (2013, hal 173).

Tabel IV.10
Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.598a	.357	.340	2.28032	1.363

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari nilai diatas terlihat bahwa nilai Durbin Watson adalah 1,398. Dengan demikian tidak terjadi autokolerasi di dalam model regresi.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat, maka penelitian ini digunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{ Sugiyono, 2012, hal 250})$$

keterangan :

$t = t_{hitung}$ yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = koefisien korelasi

n = banyaknya jumlah sample

adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel IV.12
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.351	3.405		3.921	.000
Kepemimpinan	.270	.089	.338	3.051	.003
Motivasi	.240	.076	.348	3.140	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui nilai perolehan uji t untuk pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

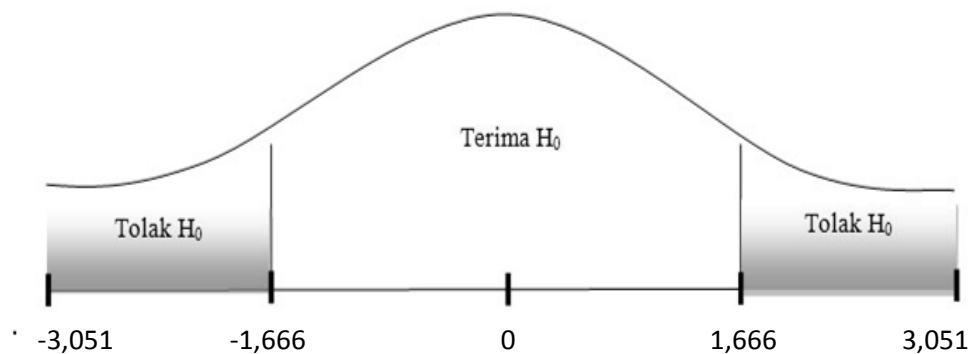
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut : $t_{hitung} = 3.051$ sedangkan, untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 75-2 = 73$ adalah 1,666

$$t_{tabel} = 1,666$$

Dari kriteria pengambil :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,666 \leq t_{hitung} \leq 1,666$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} \geq 1,666 \text{ dan } -t_{hitung} \leq -1,666$$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,051 sementara $t_{tabel} = 1,666$ ($3,051 \geq 1,666$) atau $0,003 \leq 0,05$ berarti berada di daerah penolakan H_0 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa

Kepemimpinan ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Hal ini berarti semakin besar Kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan, maka semakin besar kinerja karyawan yang dimiliki PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan atau dengan kata lain meningkatnya Kepemimpinan akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan. Dari pengolahan data SPSS 16, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

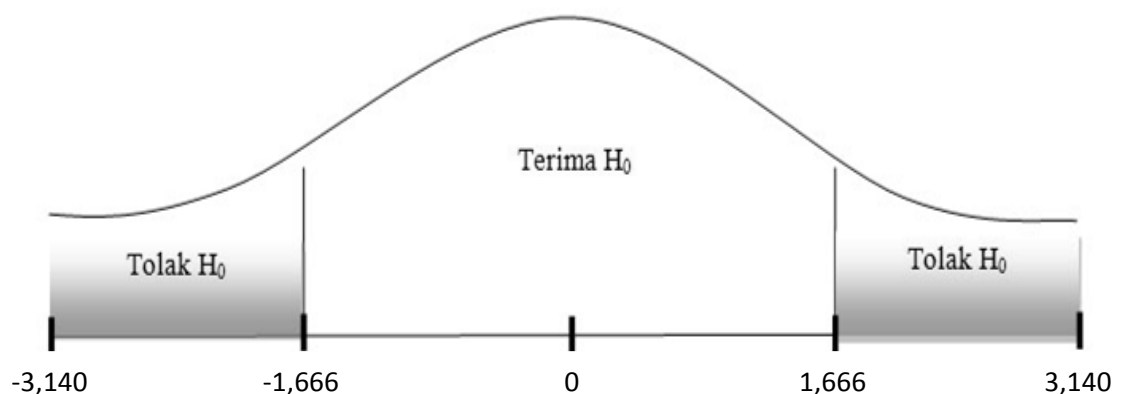
$t_{hitung} = 3,140$ sedangkan, untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan dua arah (0,025). Nilai r untuk $n = 75 - 2 = 73$ adalah 1,666

$$t_{tabel} = 1,666$$

Dari kriteria pengambil :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,666 \leq t_{hitung} \leq 1,666$$

$$H_a \text{ diterima jika : } t_{hitung} \geq 1,666 \text{ dan } -t_{hitung} \leq -1,666$$



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,140 sementara t_{tabel} =sebesar 1,666. ($3,140 \geq 1,666$) atau $0,002 \leq 0,05$ berarti berada di daerah penolakan H_o sehingga H_o ditolak (H_a diterima), hal ini menyatakan bahwa Motivasi ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Hal ini berarti semakin besar Motivasi yang dimiliki oleh karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka semakin besar kinerja karyawan yang dimiliki PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan atau dengan kata lain meningkatnya Motivasi akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi.

b. Uji F (Simultan)

1) Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F atau juga disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Motivasi untuk dapat menjelaskan tingkah laku atau keragaman kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F_{hitung} ditentukan dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012, hal } 257)$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

n = Jumlah Variabel

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

K = jumlah anggota sampel

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 16 dapat dilihat berdasarkan tabel berikut :

Tabel IV.13
Hasil Uji Signifikan F (Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	208.276	2	104.138	20.027	.000 ^a
	Residual	374.391	72	5.200		
	Total	582.667	74			

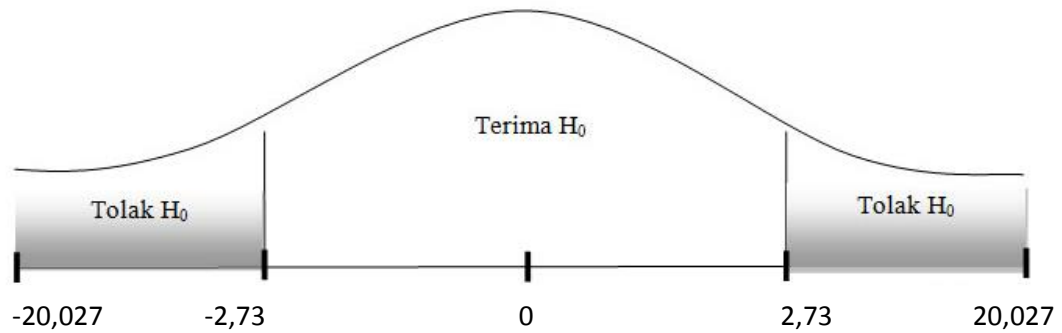
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah), 2018

Berasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0.000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0.05 artinya bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang adalah $k - 1$ sehingga diketahui nilai df pembilang $3 - 1 = 2$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $75-2-1 = 72$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,73. jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $20,027 > 2,73$ sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.



Gambar IV.6
Hasil Kriteria Pengujian Nilai F

6. Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut, (Sugiyono, 2012)

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

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

Tabel IV.14
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.598 ^a	.357	.340	2.28032	.357	20.027	2	72	.000	1.363

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil SPSS 16 (Data Diolah) 2018

Hasil perhitungan pada nilai R – Square diperoleh sebesar 0.357, yang terlihat pada tabel. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.357 \times 100\% \\ &= 35,7 \% \end{aligned}$$

Nilai R – Square diatas diketahui bernilai 35,7%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 35,7 % variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah 35,7 % sisanya sebesar 64,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $3,051 \geq 1,666$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penolakan atau H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada

pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin meningkatnya kepemimpinan pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2009, hal 79) yang menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting dalam menaikkan produktivitas sehingga memberikan kinerja yang baik. Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nanda Febriany (2015) menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $3,140 \geq 1,666$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada didaerah penolakan atau H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Hal ini berarti semakin meningkatnya Motivasi pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda Febriany (2015) berkesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan arah positif, artinya apabila motivasi yang diberikan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil nilai F_{hitung} sebesar 20,027 dengan signifikan 0,001, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan dengan tingkat signifikan 0,05 sebesar 3,295. Disebabkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat ditetapkan bahwa F_{hitung} berada didaerah penolakan H_0 ditolak (H_a diterima). Sehingga disimpulkan, terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan . Hal ini berarti jika disiplin dan beban kerja pada sebuah perusahaan mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan . Namun sebaliknya jika kepemimpinan dan motivasi pada sebuah perusahaan mengalami penurunan maka kinerja karyawan juga akan menurun secara signifikan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 13) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi. Hasil penelitian yang dilakukan Nanda Febriany (2015) dan Sindhy ariska (2016) menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel (kepemimpinan dan motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini dinyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,051 \geq 1,666$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Artinya Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi dan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3,140 \geq 1,666$ dan t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a diterima (H_o ditolak), hal ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan. Artinya Motivasi sangat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan.
3. Pengaruh antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $20,027 \geq 2,73$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5% yaitu $dk = n-k-1$ maka $75-2-1 = 72$ adalah $2,73$ karena F_{hitung} lebih besar dari pada

F_{tabel} maka H_a diterima (H_o ditolak), artinya ada pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, dijelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi adalah sesuatu yang cukup penting untuk menunjang kualitas dalam bekerja, maka dalam hal ini penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kepemimpinan dan motivasi, dengan adanya kepemimpinan yang baik dan motivasi yang baik, maka akan memberikan kontribusi positif bagi kemajuan perusahaan, terutama dalam hal bekerja, akhlak, dan moral.
2. Perusahaan hendaknya mempertimbangkan hasil penelitian ini khususnya untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif antara kepemimpinan terhadap kinerja, jika kepemimpinan di kantor ini diperbaiki atau ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi & Irfan.2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu – Ilmu Bisnis.Citapustaka Media Perintis* :Bandung.
- Bangun, wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: penerbit Erlangga PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan, malayu S.P (2011) *Manajemen Dasar,pengertian dan masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Handoko.T. Hani. (2012) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mahoney and Gary Goertz, (2011). *A Tale of Two Cultures : Constrating Quantitative and Qualitative Research*
- Mangkunegara. A.A.A Prabu. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Edisi Revisi. PT. Raja grafindo persada.
- Notoatmodjo, soekidjo. (2013). *Pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandunh: Rafika Aditama
- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rencana Prenada Media Group.
- Syamsir Torang (2013). *Organisasi dan Manajemen*, cetakan kesatu, Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, (2011) *Pengantar Manajemen*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Veitzhal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja grafindo Persada : Jakarta.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal-Jurnal

Arif Sehfudin, (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

Fajar Irawan (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Warna Alam Indonesia)*

Dwi Wahyu Wijayanti. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Jurusan Manajemen Fakultas ekonomi Universitas negeri semarang.