

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Indra Marjaya^{1)*}, Fajar Pasaribu²⁾

^{1,2}*Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Korespondensi: indramarjaya@gmail.com

Abstrak: Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Kinerja

Abstract: *The purpose of this article is to find out and analyze the influence of leadership, motivation and work environment on employee performance. The research approach that will be used in this research is a quantitative approach that is descriptive and associative. From the results of this study obtained the influence of leadership, motivation and work training on employee performance in PDAM Tirta Deli Deli Serdang Regency. The research object is all employees in PDAM Tirta Deli, Deli Serdang Regency with a population of 48 employees, where the entire population is used as a research sample using a saturated sample. The analysis technique in this study uses the classic assumption test, multiple linear regression methods, hypothesis testing and coefficient of determination tests. Data processing using SPSS software version 24. From the results of the study showed that the leadership variable did not have a significant negative effect on employee performance. Another case with motivational variables that have a positive effect but not significant on employee performance. Furthermore, job training variables have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously leadership, motivation and training have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *leadership, motivation, training, performance*

PENDAHULUAN

Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor public juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik

pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 2012). Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty & Hudiwinarsih, 2012), sedangkan menurut Siagian (2011) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Pengembangan karyawan dapat juga dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan bagi karyawan, yang merupakan salah satu sarana untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sasaran dan tujuan perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugasnya. (Hermanto, 2005), sedangkan pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. (Notoadmojo, 2009)

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Deli berperan besar dalam penyediaan air bersih. Dengan meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan fasilitas air bersih dari Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan pengamatan penulis dari kenyataan dan juga banyaknya keluhan masyarakat di media massa yang ditujukan ke PDAM, ternyata kualitas pelayanan dari perusahaan ini masih kurang memuaskan. Hal ini berdasarkan banyaknya kritik maupun keluhan masyarakat sebagai pengguna jasa baik yang secara langsung maupun yang tidak langsung seperti kelambatan dalam menangani masalah, diskriminasi, kurangnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan lain sebagainya. Belum maksimalnya pelayanan itu tentu tidak lepas dari faktor kepemimpinan yang diterapkan, motivasi kepada karyawan, maupun pelatihan dan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang lain.

Fenomena yang terjadi saat ini di PDAM Tirta Deli yaitu banyaknya karyawan yang masih belum maksimal bekerja sesuai dengan job yang telah di tentukan oleh perusahaan kepada masing-masing karyawan, seperti hal nya dalam penagihan rekening masih terdapat banyak tunggakan yang tidak tertagih hal ini akibat dari kelalaian dan kurang disiplin pegawai penagihan dalam menjalankan pekerjaannya, bahkan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, serta masih kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan terhadap pegawai yang sesuai dengan job pegawai tersebut. Pada bagian penceking meter, pegawai kurang teliti dalam membaca angka meter pelanggan sehingga sering menimbulkan kerugian bagi perusahaan ataupun pelanggan, kesalahan seperti ini sangat merugikan perusahaan maupun pelanggan PDAM sendiri, hal ini bisa diminimalisir dengan

diadakannya pelatihan bagi karyawan tersebut dalam hal pencekungan meter pelanggan yang baik serta ada nya dorongan motivasi dari pimpinan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(yuwalliatin & Sitty, 2006) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penelitian perilaku secara mendasar, meliputi : a) Kuantitas kerja b) Kualitas kerja c) Pengetahuan tentang pekerjaan d) Pendapat atau pernyataan yang disampaikan e) Perencanaan kegiatan Sedangkan menurut (Prawirosoentono, 2008) “Kinerja atau dalam bahasa inggris adalah *performace*”, yaitu: hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Hasibuan, 2012) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain: a. Faktor Kemampuan. b. Faktor motivasi

Selain itu indikator – indikator kinerja karyawan menurut (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2017) : a) Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. b) Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. c) Umpan balik melaporkan kemajuan baik, kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. d) Alat dan sarana merupakan sumberdaya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. e) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. f) Motif merupakan alasan atau mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. g) Peluang pekerja perlumendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Kepemimpinan

Menurut (Robbins & P Stephen, 2011), kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut Oemar (2001:166) dalam Indrasari “Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi

mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi”. Peran-peran tersebut yaitu : peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Wahjosumidjo, 2010), kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to prod), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut (Koontz & O Donnel, 1986) yang dimaksud kepemimpinan secara umum, merupakan pengeruh, seni atau proses mempengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompok. Sedangkan kepemimpinan menurut (Mulyasa, 2011) dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi.

Menurut (Sutarto, 2006) “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.” Variabel-variabel kepemimpinan menurut (Gitosudarmo Indriyo & Sudita I Nyoman, 2008) adalah: a) Cara Berkomunikasi b) Pemberian Motivasi c) Kemampuan Memimpin d) Pengambilan Keputusan e) Kekuasaan yang Positif

Berdasarkan penjelasan diatas dalam penelitian ini mengadopsi indikator kepemimpinan yang disesuaikan dengan kepemimpinan sebenarnya adalah :1) Kerendahan hati 2) Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya 3) Berkomitmen 4) Kesabaran 5) Transparan

Motivasi

Menurut (Griffin & Moorhead, 2013), saat ini, secara virtual semua orang praktisi dan sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Biasanya kata-kata berikut ini dimasukkan dalam definisi: hasrat, keinginan, harapan, tujuan, sasaran, kebutuhan, dorongan, motivasi dan insentif.

Herzberg dan synderman (1959), dewasa ini mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier, motivator hygiene, atau faktor ekstrinsik-interistik, bergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah dissatisfier atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari tidak adanya kepuasan. Faktor-faktor tersebut diantaranya: a) Gaji b) Keamanan pekerjaan c)

Kondisi kerja d) Status e) Prosedur perusahaan f) Kualitas pengawasan teknis g) Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.

Komponen indikator motivasi kerja menurut (Sastrohadiwiryo, 2003) sebagai berikut: 1) Kinerja yaitu keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran 2) Penghargaan yaitu penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat dan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya. 3) Tantangan yaitu adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya dan penyelesaian masalah yang dihadapi karyawan 4) Tanggung jawab yaitu adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memacu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi. 5) Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja 6) Pengembangan dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkatan partisipasi karyawan dalam memberikan inovasi pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan 7) Kesempatan yaitu kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Pendapat lain mengemukakan bahwa indikator motivasi terdiri dari : (1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan bekerja, (7) Hubungan dengan rekan kerja, (8) Pemanfaatan waktu (Mangkunegara, 2017)

Pelatihan

Pada umumnya setiap organisasi sering terjadi kesenjangan antara kebutuhan akan promosi tenaga kerja yang diharapkan oleh organisasi dengan kemampuan tenaga kerja dalam merespon kebutuhan, organisasi perlu melakukan suatu upaya untuk menjembatani kesenjangan ini. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi yaitu dengan pelatihan. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu. (Hasibuan, 2012) Pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional (Henry, 2012) Menurut (Notoadmojo, 2003) Pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan karyawan yang sudah menduduki jabatan atau tugas tertentu. Penekanan dalam suatu pelatihan adalah pada tugas yang akan dilaksanakan (*job orientation*). Disamping itu pelatihan pada umumnya menekankan pada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap.

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu : a) Efektivitas biaya b) Materi program yang dibutuhkan c) Prinsip-prinsip pembelajaran d) Ketepatan

dan kesesuaian fasilitas e) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan f) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2017), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut: 1) Instruktur 2) Peserta 3) Materi 4) Metode Tujuan

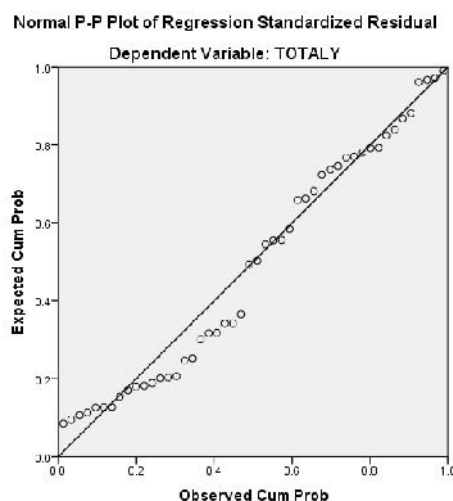
METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat deskriptif dan asosiatif. Dari hasil penelitian ini diperoleh adanya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi 24.0 adalah sebagai berikut:



Gambar1 Hasil Pengujian Normalitas

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

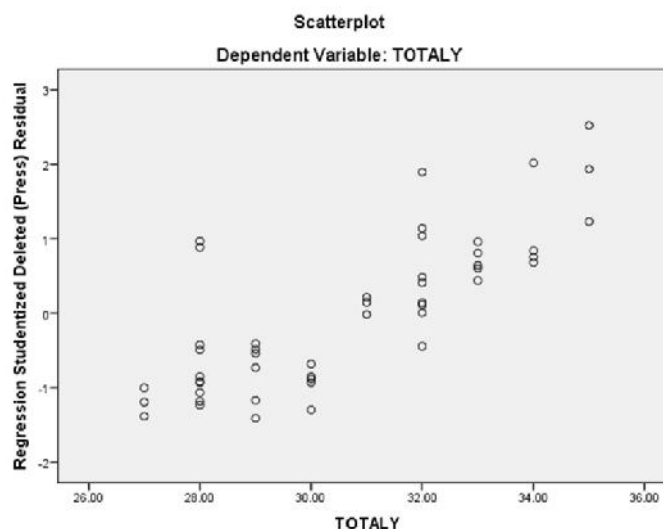
Tabel 1 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.604	4.921			
	Kepemimpinan	-0.011	0.021	-0.066	0.994	1.006
	Motivasi	0.036	0.090	0.050	0.959	1.042
	Pelatihan	0.675	0.145	0.577	0.962	1.040

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Dari tabel diatas menunjukkan nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1.006, motivasi (X2) sebesar 1,042 dan pelatihan (X3) sebesar 1,040 maka dapat diketahui bahwa nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi batas korelasi yang telah ditentukan yaitu tidak lebih besar dari 4 atau 5. Maka model ini tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Selanjutnya melakukan pengujianheteroskedastisitas yang mana memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedasitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya



Gambar 2 Hasil Pengujian Heteroskedasitas

Sumber: Pengolahan data SPSS 24

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat Hasil Uji Heteroskedastisitas diatas, terlihat bahwa jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Adapun rumus dari regresi linier berganda (multiple linier regression) secara umum adalah sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.604	4.921		2.358	0.023
	TOTALX1	-0.011	0.021	-0.066	-0.547	0.587
	TOTALX2	0.036	0.090	0.050	0.400	0.691
	TOTALX3	0.675	0.145	0.577	4.671	0.000

Sumber : Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan analisis sebagai berikut : $Y = (11,604) + (-0,011) + (0,036) + (0,675) + \dots$. Dimana berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut, nilai konstanta yang didapat mempunyai nilai sebesar 11,604 yang artinya, apabila variabel bebas yang ada pada penelitian yaitu kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan tidak memberikan pengaruh, maka kinerja akan bernilai 11,604. Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien kepemimpinan sebesar -0,011 dan bertanda negatif, yang artinya kepemimpinan berpengaruh negative tidak signifikan. Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien motivasi sebesar 0,136 dan bertanda positif, yang artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Dari hasil regresi didapat bahwa nilai koefisien pelatihan sebesar 0,675 dan bertanda positif, yang artinya apabila pelatihan semakin baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

Uji t

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.604	4.921		2.358	0.023
	Kepemimpinan	-0.011	0.021	-0.066	-0.547	0.587
	Motivasi	0.036	0.090	0.050	0.400	0.691
	Pelatihan	0.675	0.145	0.577	4.671	0.000

a. Dependent Variable: Total Kinerja Pegawai

Sumber : Pengolahan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil uji t menunjukkan nilai t_{hitung} yaitu Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar -0,547 yang dimana lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,011) atau nilai sig 0,587 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 0,400 yang dimana lebih kecil dari t_{tabel} (2,011) atau nilai sig 0,691 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Dan Nilai t_{hitung} untuk variabel pelatihan sebesar 4,671 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (2,011) atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel pelatihan, dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Uji F

Tabel 4 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.100	3	32.367	8.020	.000 ^b
	Residual	177.567	44	4.036		
	Total	274.667	47			

a. Dependent Variable: Total Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan

Sumber : Pengelolaan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 8,020 dan lebih besar dari f_{tabel} 2,57 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change					
1	.595 ^a	0.354	0.309	2.00888	0.354	8.020	3	44	0.000	1.362

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

b. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber : Pengelolaan data SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0,309 yang dimana artinya sumbangsih variabel kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang sebesar 30,9% dan sisanya 69,1% dijelaskan oleh variabel lainnya.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar -0,547 yang dimana lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,011) atau nilai sig 0,587 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 diterima untuk variabel kepemimpinan, dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, hal ini berarti menurut penilaian responden kepemimpinan masih kurang memuaskan akan tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan bahkan kinerja karyawan cenderung meningkat walaupun kepemimpinan tidak meningkat.

Dari hasil jawaban responden pegawai terdapat 1 (satu) responden yang tidak setuju dan 4 responden yg menyatakan kurang setuju dengan pernyataan poin 1 yaitu (pimpinan bersikap hangat dan membina rasa saling percaya). Terdapat 2 responden yg menyatakan kurang setuju pada pernyataan poin 4 (memimpin dengan keteladanan / perilaku) terdapat 1 responden yang menyatakan kurang setuju bahwa pada pernyataan poin 2 (pimpinan membina hubungan baik antara bawahan dan relasi), pada pernyataan poin 7 (Bersikap respek, mendengarkan keluhan, sharing informasi dan bisa mengakui kelebihan orang lain), juga terdapat 1 responden yang menyatakan kurang setuju, pada poin 8 (Terbuka terhadap suatu perubahan) terdapat 1 responden yang mentakan kurang setuju, hal ini bermakna bahwa pimpinan belum berhasil dalam menjalin hubungan kekeluargaan dan saling percaya kepada seluruh pegawai, akan tetapi hal ini bisa juga diakibatkan oleh ada kesan yang kurang baik dari pimpinan terhadap beberapa pegawai.

Handoko (2003) menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Hasil penelitian tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Arianty, 2016)

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 0,400 yang dimana lebih kecil dari t_{tabel} (2,011) atau nilai sig 0,691 lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 diterima untuk variabel motivasi, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti karyawan/pegawai sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan *deadline* yang sudah ditetapkan. Hal ini berarti hipotesis kedua Motivasi Pegawai berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widijanto, 2017); (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017), (Subari, S & Riady, H, 2015), (Gultom, 2014). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan agar lebih giat lagi dalam bekerja, dan apabila karyawan diberikan motivasi yang positif oleh pimpinan, maka karyawan akan merasa dihargai sehingga dalam bekerja karyawan akan merasa senang.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 4,671 yang dimana lebih besar dari t_{tabel} (2,011) atau nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_0 ditolak untuk variabel pelatihan, dengan demikian secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Hal ini berarti berdasarkan hasil pernyataan responden penulis menyimpulkan bahwa semakin meningkatnya pelatihan maka kinerja karyawan juga akan meningkat secara parsial.

Dari hasil pernyataan responden pada pernyataan 1 (Materi yang diberikan dalam Pelatihan selama ini sesuai yang dibutuhkan karyawan) terdapat 4 responden yang menyatakan kurang setuju, 1 responden menyatakan tidak setuju dan 1 responden yang menyatakan sangat tidak setuju, dari hasil pernyataan ini dapat penulis simpulkan bahwa dari pengamatan penulis pelatihan yang didapatkan pegawai ada yang tidak bersinggungan dengan bidang karyawan tersebut. Pada pernyataan 3,4 dan 6 terdapat 1 responden yang menyatakan kurang setuju. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Agusta & Sutanto, 2013); (Widijanto, 2017); (Khan, 2012); (Andayani & Makian, 2016); (Rispati, SU, & Dewi, 2013) dan (Subari, S., & Riady, H, 2015). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Bahkan menurut (Idrees, Xinping, Shafi, Hua, & Nazeer, 2015), kinerja karyawan dapat ditingkatkan menjadi lebih besar dengan adanya peningkatan pelatihan karyawan. Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing. Selain itu jika metode pelatihan disesuaikan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, akan bisa menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan (Kusuma, Musadieq, & Nurtjahjono, 2015).

Menurut (Hasibuan, 2003) bahwa dengan adanya pelaksanaan program pelatihan, akan bisa membentuk dan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan karyawan, bahkan kemampuan dan pengetahuan yang karyawan dapatkan harus menjadikan mereka ahli dalam melakukan tugasnya, karena keahlian sifatnya spesifik dan fokus.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh f_{hitung} sebesar 8,020 dan lebih besar dari f_{tabel} 2,57 dan signifikansinya adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dengan demikian H_0 ditolak dan variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pernyataan responden dapat penulis simpulkan bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan, motivasi dan pelatihan juga serta merta akan meningkatkan kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh maupun hasil analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Serdang adalah sebagai berikut, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran Adapun saran yang dapat disampaikan oleh peneliti untuk Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut, diharapkan kepemimpinan yang lebih baik dalam memberi dorongan dan motivasi kerja bagi karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Tingkatkan kuantitas dan kualitas pelatihan, karena secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Sesuaikan metode pelatihan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, maka akan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Afifah, T., & Musadieg, M. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122-129.
- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA*, Vol. 1 No.3.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.
- Aldino, M. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Bersaudara Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 23-32.
- Ali Orozi Sougui, A. T., Mahamat, M. A., & Hassan, H. M. (2016). The Impact of Leadership on Employee Motivation in Malaysian Telecommunication Sector. *Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities*, 1(1), 59-68.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, vol. 2 No. 1, 67-77.
- Antonio, M. S. (2007). *The Super Leader Super Manager*. Jakarta: Tazkia Publishing & ProLM Centre.
- Arianto, D. A. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Economia*, Vol. 9 No. 2, 191-200.
- Arianty, N (2016) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 4(2), 1-16
- Astuti, H. D., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Chitose Internasional Tbk). *e-Proceeding of Management*, 2(2), 1233-1238.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Boe, I. .. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 283-298.
- Dale, T. A. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance) Cet. 4*. Jakarta: PT. Elekmedia Koputindo.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6 No. 2, 173-184.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erwinsyah, Wadud, M., & Kurniawan, M. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 6(1), 13-17.
- Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol.1 No. 5, 847-852.
- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2106). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Donnelly, & Ivancevich. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina. Rupa Aksara.
- Gitosudarmo Indriyo, & Sudita I Nyoman. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPF.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184

- Handoko, T. Hani, (2003) *Manajemen*. Edisi Kedua, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, R. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekologi*, 3(2), 175-177.
- Henry, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hermanto. (2005). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Pembinaan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Kabupaten Sorong. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 131-139.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Lumajang. *WIGA, Vol.2 No.1*, 79-97.
- Ivancevich, K. M., & Matteson. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi, edisi 7 jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Jufrizen, Lumbanraja, P., Salim, S. R., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Toward the Job Satisfaction and impact on the Permanent Lectures. *International Business Management*, 11(1), 53-60.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juniari, N. K., Riana, G., & Subudi, M. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *EMBA, vol. 2 No.4*, 184-194.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Komarudin, M. d. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi PT Asuransi Jiwa Mega Life. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 124-139.
- Koontz , & O Donnel. (1986). *Manajemen. Jilid 2.Terjemahan:Gunawan Hutauruk*. Jakarta: Jakarta.

- Kusuma, Y. B., Bambang, Swasto, & Musadieq, M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia diLawang, Malang). *E-Journal Ilmu Administrasi*, 9(1), 43-56.
- Laminigrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 3(2), 1871-1879.
- Lantara, I. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *ejournal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 1-10.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Malthis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, L. A. (2013). *Teori Manajemen Komprehensif Integralistik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang, M. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah, & Oemar, Y. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK OCBC NISP Tbk Cabang Pekan Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 207-222.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Mathis, L. R. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Mawei, A. C., Nelwan, O., & Uhing, Y. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (Persero), Tbk. KCU Manado. *EMBA, Vol. 2 No. 2*, 944-954.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47-59.
- Muhammad, A. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di PT Hametetsu Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(1), 426-433.
- Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis, Edisi ke-VII*, 47-54.

- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi, Vol. 1 No. 1*, 10-17.
- murty, & Hudiwinarsih. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Nawawi, H. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Notoadmojo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoadmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Nugraha, M. B., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud, 5*(1), 59-87.
- Ogunnaike, O. O., Akinbola, O. A., & Ojo, O. A. (2014). Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales. *Journal of Educational and Social Research, 4*(1), 197-203.
- Palupi, D. A., Cahjono, M. P., & Satyawati, E. (2017). Effect of Leadership on the Job Satisfaction with Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators. *Review of Integrative Business and Economics Research, 6*(4), 400-408.
- Panggabean, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pio, E. A., & Sendow, G. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner, Kompensasi Tidak Langsung dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *EMBA, Vol. 3 No. 3*, 1140-1150.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *EMBA, Vol. 1 No. 4*, 1208-1218.
- Pratiwi, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Iklim Organisasi dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai PT. Admiral Lines Belawan. *Jurnal Bisnis Administrasi, 5*(2), 42-48.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Priyatno, & Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi.
- Putra, P. P., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Reتراوت LegianKuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, 5*(1), 260-292.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 8 No.2*, 1-9.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. H. (2008). *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Reni. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya Phone di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 966-978.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13 No.1, 40-45.
- Rizal, M., Idrus, M. S., Djumahir, & Mintarti, R. (2013). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, 3(2), 64-79.
- Robbins, & P Stephen. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rori, W. J., Mekel, P. A., & Ogi, I. (2014, Juni). Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. *EMBA*, vol. 2 No.2, 1284-1295.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015, Desember). Pengaruh Kmpensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201-220.
- Runtuuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015, September). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *EMBA*, Vol. 3 No. 3, 81-89.
- Sambiran, B., Sepang, J., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Adira Finance Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1050-1058.
- Sari, L., & Wahyono, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi*, 4(1), 33-38.
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Insani Braperkasa di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 951-965.
- Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schular S Randall, & Jackson E Susan. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke 21*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septerina, & Irawati. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13-19.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (1995). *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Massagung.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siahaan, E., Gultom, P., & Lumbanraja, P. (2016). Improvement of Employee Banking Performance Based on Competency Improvement and Placement Working Through Career Development (Case Study in Indonesia). *International Business Management, Medwell Journals*, 255-261.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *JIBEKA, Vol. 9 No.1*, 44-53.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soeriawibawa, R. D., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *SMART Study & Management Research*, 14(2), 10-17.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal, Vol. 2 No. 1*, 18-23.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarja, R., & Machasin. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(2), 270-284.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Susanto, Y. (2016). Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 14(4), 450-470.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang). *J@TI Undip, Vol. VII No. 2*, 77-84.
- Sutarto. (2006). *Dasar Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2014). *Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Tjihardjadi. (2007). *To be gread a Leader*. Yogyakarta: Andi.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi II ed.). Bandung: Pustaka Setia.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.

- Wibowo. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan anTour & Travel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3).
- Wijaya, J. I., Hamid, D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja (Studi pada Kasubag di Lingkungan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(2), 34-47.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I. (2009). *Dasar-dasar ilmu Organisasi* (Edisi Kedua ed.). Yogyakarta: Andi.
- Yakub, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273-290.
- Yuniarsih, & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- yuwalliatin, & Sitty. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *Ekobis Vol 7*, 241-256.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.