

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

**DEVI MELANI BR. PERANGIN ANGIN<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan  
Jl. Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara.

*devamelani@gmail.com*

## **ABSTRAK**

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

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan hubungan kausal (sebab akibat). Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kepemimpinan (X2) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan 40 sampel yaitu sebahagian pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.*

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

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

---

# THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MEDAN CITY DEVELOPMENT REGIONAL COMPANIES

## ABSTRACT

*Employee performance in a company does not always increase, sometimes employee performance decreases. This is due to the presence of several factors that can cause employee performance to decline, such as the lack of employee motivation and poor company leadership in managing the company's human resources. The Regional Development Company of Medan City is one of the companies that experienced a decrease in employee performance both in quality and quantity.*

*This study aims to examine the effect of work motivation and leadership on the performance of employees of the Regional Development Company of Medan City. This study uses a quantitative method with a causal relationship (cause and effect). This study consists of three variables, namely the work motivation variable (X1) and the leadership variable (X2) as the independent variable and employee performance (Y) as the dependent variable. This study used 40 samples, namely some employees of the Regional Development Company of Medan City. Data collection through questionnaires and data analysis was carried out using the classical assumption test, t test, F test and coefficient of determination test.*

*The results showed that 1) Partially it was known that the work motivation variable showed a significant positive influence on the performance of the employees of the Medan City Development Company. This means that if work motivation is positive, employee performance will be better. 2) Partially it is known that the leadership variable shows a significant positive influence on the performance of the employees of the Medan City Development Regional Company. This means that if leadership is positive, it will improve employee performance. 3) Simultaneously it is known that the variables of work motivation and leadership show a significant positive effect on the performance of the employees of the Medan City Development Regional Company. This means that if work motivation and leadership are positive, employee performance will increase.*

**Keywords:** *Work Motivation, Leadership, Employee Performance*

---

## **PENDAHULUAN**

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

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

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Dalam menghadapi dunia persaingan bisnis, organisasi atau perusahaan seharusnya memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tanggung haruslah dijalankan secara bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan guna

mencapai tujuan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya sehingga akan memiliki kinerja yang bagus.

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

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

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

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

dalam melakukan pekerjaannya.

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

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

pekerjaan, karyawan merasa kurang dihargai oleh pimpinannya, kurangnya perhatian pimpinan terhadap karyawan yang berujung karyawan kurang merasa puas terhadap sikap atasannya.

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

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

Berbagai permasalahan di Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan, menjadi dasar peneliti untuk menganalisis sebab atau faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi pada objek penelitian, namun

penulis membatasi masalah penelitian mengenai motivasi, kepemimpinan dan kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

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

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Direksi Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019 yang berjumlah 44 orang. Sedangkan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin, menjadikan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang.

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan: Wawancara, Angket (Quesioner), Observasi

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Pengujian Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Pengujian Regresi Berganda, Uji Hipotesis

## **HASIL**

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

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda

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

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

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

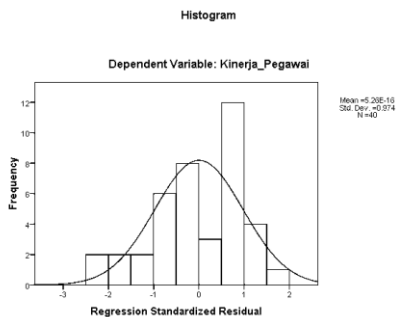
- 1) Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka distribusi data tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka distribusi data normal.

Hipotesis yang digunakan:

$H_0$  : data residual berdistribusi normal

$H_a$  : data residual tidak berdistribusi normal

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

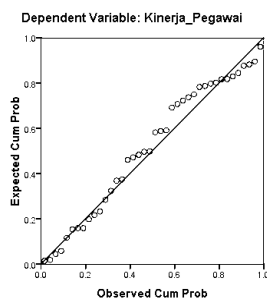


Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020

**Gambar 1. Histogram Uji Normalitas**

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Diolah dengan SPSS, 2020.

**Gambar 2. Uji Normalitas: Grafik Normal PP Plot**

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

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

**b. Uji Multikolinieritas**

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

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

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

---

a. Dependent Variable:  
Kinerja\_Pegawai

*Sumber: Diolah dari SPSS  
(2020).*

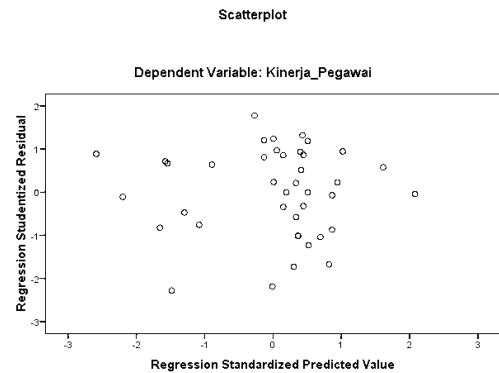
Tabel di atas menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya gejala multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai *tolerance* dan VIF. Masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1. Untuk variabel motivasi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

#### c. Uji Heteroskedastisitas

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

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

mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini:



*Sumber: Diolah dari SPSS  
(2020).*

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

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

#### d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang

berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Adanya autokorelasi dapat diuji dengan menggunakan Uji *Durbin-Watson*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Angka D-W di bawah -2 berarti ada ditemukan autokorelasi positif.
- 2) Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada ditemukan autokorelasi.
- 3) Angka D-W di atas +2 berarti ada ditemukan autokorelasi negatif. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

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

## 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis

secara statistik dilakukan dengan menggunakan analisis uji parsial (t-test) dan uji simultan (F-test).

### a. Uji t

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

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji t**

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

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

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

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

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

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

Variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi 0,005 <

0,05, sedangkan nilai t hitung 2,997 > 1,684 ( $t_{\text{tabel}} \alpha = 0,05, N = 40 = 1,684$ ). Berdasarkan kedua nilai tersebut disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Sehingga  $H_0$  ditolak dengan pengertian bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan.

Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y : Kinerja Pegawai
- $X_1$  : Motivasi Kerja
- $X_2$  : Kepemimpinan
- a : Konstanta
- e : *Error* (tingkat kesalahan)

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

- 1) Konstanta sebesar 9,223 menyatakan bahwa apabila tidak ada variabel bebas maka nilai tingkat kinerja pegawai adalah sebesar 9,223.
- 2) Motivasi kerja memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,454. Dengan asumsi setiap kenaikan motivasi kerja sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,454 dan sebaliknya penurunan motivasi kerja pegawai sebesar 1% akan menyebabkan pula penurunan pada tingkat kinerja pegawai sebesar 0,454.
- 3) Kepemimpinan memiliki arah hubungan yang positif sejauh 0,352. Dengan asumsi setiap kenaikan kepemimpinan sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan pada tingkat kinerja

pegawai sebesar 0,352 dan sebaliknya penurunan kepemimpinan sebesar 1% akan menyebabkan pula penurunan pada tingkat kinerja pegawai sebesar 0,352.

#### b. Uji F

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

**Tabel 5. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

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

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

b. Dependent Variable:  
Kinerja\_Pegawai

Sumber: Diolah dari SPSS

(2020).

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

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

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

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

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

Keterangan:

F = nilai F

k = jumlah variabel

n = jumlah sampel

Maka:

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

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

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

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

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

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

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05,

maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

### **c. Uji Koefisien Determinasi**

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

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

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

Sumber: Diolah dari SPSS (2020).

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

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

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

## PEMBAHASAN

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

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

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

bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

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

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

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

Penelitian ini sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Hasibuan (2016:148) yang mengemukakan motivasi adalah sebagai semua upaya untuk memunculkan diri dalam semangat

orang lain (bawahan) agar mau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi melalui pemberian atau penyediaan pemuasan kebutuhan mereka.

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

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

Berdasarkan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019 didapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,997 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,684 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,005 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

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

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

Dengan adanya kepemimpinan oleh seorang pemimpin di dalam perusahaan/organisasi, maka kinerja pegawai juga akan meningkat dikarenakan dengan adanya pemimpin yang mampu mengarahkan dan mendorong pegawai agar lebih bekerja secara maksimal untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih produktif.

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

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh (Saragih & Simarmata,

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

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

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

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

antara motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan pada Tahun 2019.

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

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

#### **KESIMPULAN**

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

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

variabel kepemimpinan menunjukkan ada pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pembangunan Kota Medan. Artinya jika kepemimpinan bersifat positif maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

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

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Yuki, G. (2015). *Kepemimpinan dalam Organisasi (Leadership in Organization)*. Edisi Ketujuh. Jakarta: PT. Indeks.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang (Doctoral dissertation, UMSU).
- Azhmy, M. F. (2015). Hubungan Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 89–102.
- Fadhila, N., & Christiana, I. (2020). ANALISIS KINERJA BANK MUAMALAT (MENGUNAKAN RASIO KEUANGAN DAN INDEKS MAQASHID SYARIAH). LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI), 3(1), 79-95.
- Fahmi, M., & Syahputra, M. R. (2019). Peranan Audit Internal Dalam Pencegahan (Fraud). LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI), 2(1), 24-36.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019, October). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 243-250).

### JURNAL

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andriana, R. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, IV(2), 38–49.
- Ardila, I., & Fadhila, N. F. N. (2018). Pengaruh Corporate Social Responsibility terhadap Profitabilitas dengan Good Corporate Governance sebagai Variabel Moderating. *Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen*, 1(1).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Aswad, K. (2020). Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang (Doctoral dissertation, UMSU).
- Azhmy, M. F. (2015). Hubungan Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Pusat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 89–102.
- Fadhila, N., & Christiana, I. (2020). ANALISIS KINERJA BANK MUAMALAT (MENGUNAKAN RASIO KEUANGAN DAN INDEKS MAQASHID SYARIAH). LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI), 3(1), 79-95.
- Fahmi, M., & Syahputra, M. R. (2019). Peranan Audit Internal Dalam Pencegahan (Fraud). LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI), 2(1), 24-36.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019, October). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan (Vol. 1, No. 1, pp. 243-250).
- 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.
- Gultom, D. K., Arif, M., & Fahmi, M. (2020). Determinasi Kepuasan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepercayaan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 171-180.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Parlindungan, R. (2018). Model Pengembangan Etika Kerja Berbasis Islam pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota

- Medan. Kumpulan Penelitian dan Pengabdian Dosen, 1(1).
- Lubis, R. R. (2021). Pengaruh Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Converse Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UMSU).
- Mudjiran, & Hidayati, S. N. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MASKIPRENEUR*, II(2), 57–64.
- OETARY, F. (2021). PENGARUH PENDAPATAN ASLI DAERAH DAN DANA ALOKASI UMUM TERHADAP BELANJA DAERAH KOTA LANGSA TAHUN 2015-2019 (Doctoral dissertation).
- Prayogi, M. A., & Fahmi, M. (2021). Job Outcome: Job Involment, Job Characteristics Dan Work Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 121-139.
- Sanjaya, S., & Sipahutar, R. P. (2019). Pengaruh Current Ratio, Debt to Asset Ratio dan Total Asset Turnover terhadap Return on Asset pada Perusahaan Otomotif dan Komponennya yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 19(2), 136-150.
- Sari, Y. (2021). Pengaruh Citra Merek dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UMSU).
- SAYUSMA, M. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN MENGGUNAKAN INDIHOME PADA PT. TELKOM INDONESIA WITEL MEDAN (Doctoral dissertation, UMSU).
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2017). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 9–
-