



ISSN 2085-2576

VOL II –NO. 2 – SEPTEMBER 2010

**JURNAL MANAJEMEN INFORMATIKA**

"Konsep Keamanan Macromedia Flash MX"  
*Dewi Irmawati*

"Pemanfaatan Honeypot Untuk Reduksi False Positive Pada Intrusion Detection"  
*Hartati Deviana*

"Pemantauan Teknologi Informasi Bagi Dunia Pendidikan"  
*Henny Madora*

"Keamanan Pada Jaringan World Wide Web"  
*Ienda Melriksa dan Devi Surtika*

"Analisis Penggunaan Sistem Password Pada Linux"  
*Robinson*

"Pengaruh Teknologi informasi Dalam Mengaudit Sistem Komputerisasi Akuntansi"  
*Yusniarti*

"Pengaruh Investasi Dan Tenaga Kerja Terhadap Produk Domestik Bruto  
Sektor Pertanian Indonesia"  
*Delta Khairunnisa*

"Peningkatan Kualitas Jasa Melalui Teknologi Informasi dan Telekomunikasi"  
*Ida Wahyuningrum*

"Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Negeri  
Sriwijaya Palembang"  
*Indri Ariyanti*

Kedelai: Kendala Dan Harapan  
*Rika Sadariawati Dan Dedy Rusdiyanto*



**MANAJEMEN INFORMATIKA POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA  
PALEMBANG**

# Jurnal Manajemen Informatika Politeknik Negeri Sriwijaya

## Pelindung:

Direktur Politeknik Negeri Sriwijaya (RD. Kusumanto, ST., M.M)

## Penasehat:

Pembantu Direktur I (Firdaus, S.T., M.T)  
Pembantu Direktur II (L. Suhairi, S.E., M.Si)  
Pembantu Direktur III (Ir. Bahri Joni Malyan)  
Pembantu Direktur IV (Yohandri Bow, S.T., M.T)

## Peuanggung Jawab/Pemimpin Umum:

Ketua Jurusan Manajemen Informatika (Ridwan Effendi, S.E)  
Sekretaris Jurusan Manajemen Informatika (Ir. Zulkarnaini, M.T)

## Pemimpin Redaksi:

Teni Novianti, S.Kom, [teni\\_novianti\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:teni_novianti_mi@polisriwijaya.ac.id)

## Tim Editor:

Ir. Zulkarnaini, M.T, [zulkarnaini\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:zulkarnaini_mi@polisriwijaya.ac.id)  
Dewi Sartika, S.Kom., [dewi\\_sartika\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:dewi_sartika_mi@polisriwijaya.ac.id)  
Nita Novita, S.E., M.M. [nita\\_novita\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:nita_novita_mi@polisriwijaya.ac.id)  
Indri Ariyanti, S.E., M.Si. [indri\\_ariyanti\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:indri_ariyanti_mi@polisriwijaya.ac.id)

## Pelaksana Teknis:

Dewi Irmawati, S.Kom, [dewi\\_irmawati\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:dewi_irmawati_mi@polisriwijaya.ac.id)  
Muhammad Noval, S.E, [mu\\_noval\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:mu_noval_mi@polisriwijaya.ac.id)  
A. Ari Gunawan Sepriansyah, S.Kom, [ari\\_gunawan\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:ari_gunawan_mi@polisriwijaya.ac.id)

## Alamat Sekretariat/Redaksi:

Sekretariat Jurnal Manajemen Informatika POLSRI  
Jalan Sriwijaya Negara Palembang 30139  
Telp.0711-353414 Ext. 117  
e-mail: [mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:mi@polisriwijaya.ac.id)

Terbit bulan Maret dan September secara periodik setahun

Jurnal Manajemen Informatika diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Informatika POLSRI. Redaksi mengundang para peneliti, praktisi, dan mahasiswa untuk menulis perkembangan ilmu di bidang yang berkaitan dengan manajemen dan informasi teknologi.

Jurnal Manajemen Informatika POLSRI diterbitkan 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun pada bulan Maret dan September.

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA PALEMBANG

**Indri Ariyanti**

Staf Pengajar Jurusan Manajemen Informatika Politeknik Negeri Sriwijaya  
Jalan Sriwijaya Negara Bukit Besar - Palembang 30139  
email: indri\_ariyanti\_mi@polisriwijaya.ac.id

### ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of leadership on the performance of partial employees. In this research, there are 2 groups of variables. The group is the independent variable indicator of leadership (X1). While the dependent variable is performance (Y). The method used is descriptive and causal methods. Total population of 150 employees and the sample was 80 people. Data collection techniques in a way to spread the questionnaire. To measure the relationship between variables analysis tool used is simple linear regression and multiple linear regression. Results of regression analysis that the results showed that there is significant relationship between leadership and performance variables. Improving the quality of leadership will improve the performance of employees in State Polytechnic of Sriwijaya in Palembang.

Keywords: Leadership, Performance.

### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya. Oleh karena itu, bagian yang mengelola sumber daya manusia mutlak perlu memahami hal ini dalam usaha memelihara hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota organisasi. Didalam suatu organisasi terdapat fungsi manajemen yaitu: *Planning, Organization, Actuating, Controlling*. Apabila salah satu unsur tersebut tidak dapat berjalan dengan baik, maka akan menimbulkan ketimpangan-ketimpangan dalam suatu aktivitasnya sehingga akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Untuk melaksanakan fungsi manajemen maka diperlukan seorang pemimpin yang baik.

Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang didalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan suatu organisasi dapat menentukan cara kerja terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi, tetapi juga mengharuskan pegawai mencapai tujuan pribadi mereka. Pemimpin harus mencari berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja pegawai baik itu penjurangan karier, penegakan kedisiplinan, memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan

meningkatkan efisiensi dan produktivitas pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasional.

Politeknik Negeri Sriwijaya merupakan suatu Lembaga Pendidikan Tinggi Negeri yang berdomisili di Sumatera Selatan, dimana di Provinsi Sumatera Selatan selain Universitas Sriwijaya, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Raden Fatah Palembang. Politeknik Negeri Sriwijaya merupakan aset Provinsi Sumatera Selatan yang dapat diandalkan dalam menciptakan produk sumber daya manusia yang siap kerja dan handal yang sangat dibutuhkan dalam membangun Sumatera Selatan pada khususnya dan Negara Indonesia dan bahkan luar negeri pada umumnya yang mampu menjawab tantangan era globalisasi dewasa ini.

Politeknik Negeri Sriwijaya didirikan pada tahun 1982 yang merupakan salah satu dari 6 (enam) Politeknik Negeri pertama di Indonesia. Hingga saat ini Politeknik Negeri Sriwijaya telah mempunyai 9 (sembilan) jurusan dan 11 (sebelas) program studi dengan jumlah mahasiswa sekarang mencapai 4000 (empat ribu) orang mahasiswa, kesembilan jurusan dan kesebelas program studi itu yaitu: Jurusan Teknik Sipil (Program studi Teknik Sipil), Jurusan Teknik Mesin (Program Studi Teknik Mesin), Jurusan Teknik Elektro Program Studi: (Teknik Listrik, Teknik Elektronika, dan Teknik Telekomunikasi), Jurusan Teknik Kimia (Program Studi Teknik Kimia), Jurusan Teknik Komputer (Program Studi Teknik Komputer), Jurusan Akuntansi (Program Studi Akuntansi), Jurusan Administrasi Niaga

3. motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan 4. sikap-sikap hubungan manusiawi.

Pendekatan perilaku membiasakan orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama: (1) fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas dan pemecahan masalah, dan (2) fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau social. Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

Pandangan kedua tentang perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan. Para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan: gaya dengan orientasi tugas dan gaya dengan orientasi karyawan. Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai dengan keinginannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan daripada mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kesempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para bawahan. Sebagai hasil pengalamannya menjadi konsultan McGregor menyimpulkan dua kumpulan anggapan yang saling berlawanan yang diuakir oleh para manajer dalam industri. Anggapan-anggapan Teori X: (1) Rata-rata pembawahan manusia malas atau tidak menyukai pekerjaan dan akan menghindarinya bila mungkin. (2) Karena karakteristik manusia tersebut, orang harus dipaksa, diawasi, diarahkan, atau diancam dengan hukuman agar mereka menjalankan tugas untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. (3) Rata-rata manusia lebih menyukai diarahkan, ingin menghindari

tanggung jawab, mempunyai ambisi relative kecil, dan menginginkan keamanan/jaminan hidup diatas segalanya.

Anggapan-anggapan Teori Y: (1) Penggunaan usaha fisik dan mental dalam bekerja adalah kodrat manusia, seperti bermain dan istirahat. (2) Pengawasan dan ancaman hukuman eksternal bukanlah satu-satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi. Orang akan melakukan pengendalian diri dan pengarahan diri untuk mencapai tujuan yang telah disetujuinya. (3) Rata-rata manusia, dalam kondisi yang layak, belajar tidak hanya untuk menerima tetapi mencari tanggung jawab. (4) Ada kapasitas besar untuk melakukan imajinasi, kecerdikan dan kreatifitas dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersedia pada seluruh karyawan. (5) Potensi intelektual rata-rata manusia hanya digunakan sebagian saja dalam kondisi kehidupan industri modern.

Seorang pemimpin yang menganut anggapan-anggapan teori X akan cenderung menyukai gaya kepemimpinan otokratik. Sebaliknya, pemimpin yang mengikuti teori Y akan lebih menyukai gaya kepemimpinan partisipatif atau demokratis.

Kinerja adalah kenampakan kerja atau sesuatu prestasi yang dicapai serta yang diperhatikan. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil atau output, yaitu menilai kinerja dengan melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya, bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dan dimensi lain adalah ditinjau dari konseptualnya yakni kemampuannya sendiri (personal ability) yang dimiliki oleh seorang karyawan. Hal mana diyakini jika seseorang mampu mengerjakan tugasnya maka diharapkan kinerja juga baik (Syufei, 2003: 17).

Kinerja menurut Wether dan Davis (1996:344) adalah prestasi kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja dari seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Saer dan Porter (1978:10) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motif-motif individu dalam berinteraksi

(Program Studi Administrasi Bisnis), Jurusan Manajemen Informatika (Program Studi Manajemen Informatika), Jurusan Bahasa Inggris (Program Studi Bahasa Inggris Bisnis, Hotel dan Pariwisata)

Untuk mendukung kegiatan operasional belajar mengajar yang sedemikian kompleks di Politeknik Negeri Sriwijaya, Politeknik Negeri Sriwijaya telah memiliki Pegawai yang terdiri dari: Tenaga Dosen dan Tenaga Administrasi. Dari tenaga administrasi tersebut terbagi menjadi dua yaitu Pegawai telah berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan sebanyak orang Pegawai masih berstatus Honorar (non PNS). Sebagai Pegawai di Politeknik Negeri Sriwijaya mempunyai kewajiban yang sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Untuk dapat melaksanakan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab setiap Pegawai khususnya yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) diperlukan adanya motivasi (dorongan) baik itu yang berasal dari dalam diri pribadi (*Internal Motivation*) maupun dari luar (*External Motivation*), selain itu tanpa didukung tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka kegiatan kerja akan menjadi tidak efektif yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Faktor-faktor inilah yang dapat mempengaruhi kinerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) khususnya yang mengabdikan di Politeknik Negeri Sriwijaya yang mana salah satu kelebihan dari produk (alumni) nya terkenal memiliki tingkat disiplin yang sangat tinggi. Aktifitas karyawan PNS yang berorientasikan pada pekerjaan ditunjukkan dari hasil pekerjaannya dengan mengerjakan segala kemampuannya.

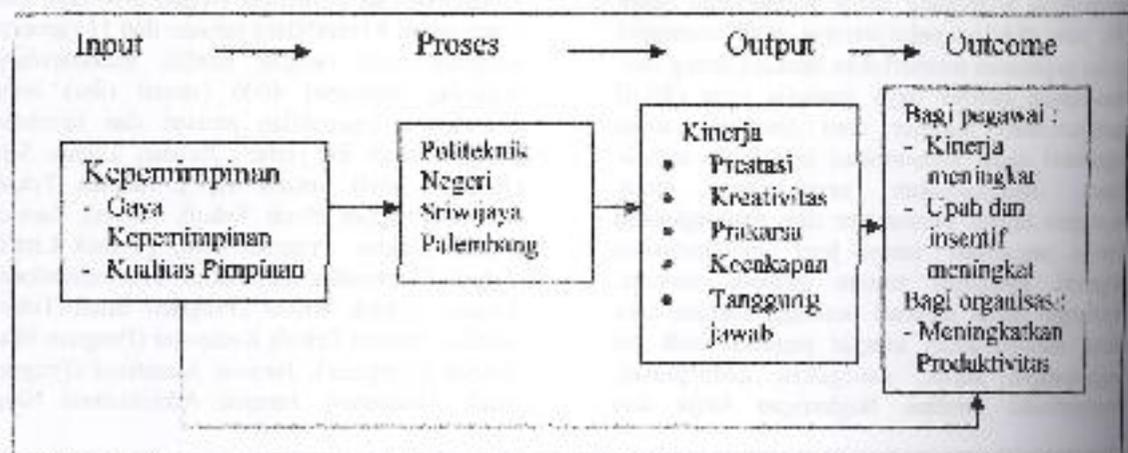
Berdasarkan pendahuluan dapat dirumuskan identifikasi masalahnya sebagai berikut: (1) Perilaku dan gaya kepemimpinan pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang. (2)

Kesesuaian latar belakang pendidikan seorang pemimpin dengan terpalnya bekerja. (3) Kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasi. (4) Peranan pimpinan dalam organisasi. (5) Kinerja pegawai dalam bekerja. Dari identifikasi dan batasan permasalahan di atas, rumusan masalah yang akan dibahas adalah Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Dari permasalahan diatas diajukan hipotesis sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan atau penurunan kinerja pegawai pada suatu organisasi sangat erat hubungannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya baik langsung maupun tidak langsung, pimpinan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam memajukan organisasi mempunyai peran dominan dalam pengaruh baik naik turunnya kinerja pegawai buahnya. Pemberian motivasi dari pimpinan kepada bawahannya secara berkesinambungan akan menjadi dorongan pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, demikian pula dengan disiplin pimpinan akan menjadi pedoman bahwa untuk bertindak dan berperilaku.

Dari uraian di atas dapat di katakan bahwa, motivasi dan kepemimpinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur apakah kinerja pegawai dapat meningkat atau tidak. Cascio, (1993:21) berpendapat bahwa motivasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan tujuan utama dari MSDM. Peningkatan kinerja itu sendiri dapat di lakukan melalui prestasi kerja, kreativitas, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab. Berdasarkan uraian di atas, variable kepemimpinan adalah sebagai variable bebas (*independent variable*), sedangkan variable kinerja adalah variable tidak bebas (*dependent variable*).

Gambar 1  
Paradigma penelitian yang menjelaskan Hubungan antara  
Kepemimpinan Motivasi dan Kinerja Pegawai



dengan lingkungannya. Sedangkan Davis dan Newstrom (1996: 484) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal tersebut disandarkan pada dua asumsi. Asumsi pertama adalah bahwa pegawai sebenarnya mengetahui apa yang harus mereka kerjakan, tetapi mereka tidak peduli. Asumsi kedua, pegawai bekerja keras tapi sayang mereka tidak mempunyai kemampuan yang memadai. Dua-duanya adalah kondisi yang menyebabkan kinerja mereka tidak optimal.

Penilaian kinerja kerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha. Namun demikian, kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja pada karyawan yang dipekerjakan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tujuan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja kadang-kadang merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Tidak semua penilaian kinerja bersifat positif, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang nilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan. Mungkin sulit untuk membedakan para karyawan jika data kinerja yang mencukupi tidak tersedia.

Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang utama didalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan

konflik yang potensial. Salah satu kegunaan mengukur kinerja adalah untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai karyawan. Promosi atau pemecatan karyawan bisa tergantung pada hasil penilaian ini, yang sering membuat hal ini menjadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu. Pada kegunaan ini, para manajer ditampilkan dengan peran lebih sebagai seorang konselor dari pada seorang hakim, dan atmosfernya seringkali berbeda. Penekannya adalah pada mengidentifikasi potensi dan perencanaan terhadap arah dan kesempatan pertumbuhan karyawan.

Lebih lanjut Malbis (2002:83), mengemukakan Sistem penilaian kinerja kadangkala merupakan hubungan antara penghargaan yang diharapkan diterima oleh karyawan dengan produktivitas yang dihasilkan mereka. Kompensasi berdasarkan penilaian kinerja ini merupakan inti dari pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas. Dibawah sistem orientasi kinerja ini, karyawan menerima kenaikan berdasarkan bagaimana mereka melaksanakan pekerjaan mereka. Peran manajer secara historis adalah sebagai evaluator dari kinerja bawahan, yang kemudian mengarah pada rekomendasi kompensasi karyawan atau keputusan lainnya. Jika ada bagian dari proses ini yang gagal, dimana karyawan yang paling produktif tidak menerima imbalan yang lebih besar, akan menyebabkan timbulnya persepsi akan adanya ketidakadilan didalam kompensasi karyawan.

Penilaian kinerja adalah penting ketika organisasi memberhentikan, mempromosikan, atau membayar orang secara berbeda, karena hal ini membutuhkan pembelaan yang kritis jika karyawan menuntut keputusan yang ada. Dengan demikian, dampaknya perlu bagi penggunaan administratif yang meluas dari penilaian kinerja ini. Akan tetapi beberapa masalah khusus, termasuk memberikan kelunggaran, adalah umum ketika penilaian digunakan untuk tujuan administratif.

Penilaian kinerja dapat juga menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci bagi

pengembangan mereka dapat memberi tahu karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan, dan melaksanakan perencanaan pengembangan.

Peran manajer pada situasi seperti ini adalah seperti pembina. Tugas pembina adalah memberi penghargaan bagi kinerja yang baik berupa pengakuan, menerangkan tentang peningkatan yang diperlukan, dan menunjukkan pada si karyawan bagaimana caranya meningkatkan diri. Lagi pula, orang tidak selalu tahu kearah mana mereka dapat meningkatkan diri, dan manajer tidak dapat mengharapkan adanya peningkatan jika mereka enggan menerangkan dimana dan bagaimana peningkatan itu terjadi.

Penilaian kinerja dapat terjadi dalam dua cara, secara informal dan secara sistematis, penilaian secara informal dilaksanakan setiap waktu dimana pihak atasan merasa perlu. Hubungan kerja sehari-hari antara manajer dan karyawan memberikan kesempatan bagi kinerja karyawan untuk dinilai. Penilaian ini di komunikasikan melalui peresapan selama bekerja, pada waktu senggang, atau pada saat pemeriksaan terhadap pekerjaan administrasi tertentu di tempat kerja. Penilaian informal sangat layak di gunakan terutama jika waktu menjadi pokok permasalahannya. Semakin lama sebuah umpan balik di tunda, makin kecil kemungkinan untuk memotivasi perubahan sebuah tingkah laku. Umpan balik informal yang sering kejada karyawan dapat juga mencegah kejutan-kejutan pada saat penilaian formal di komunikasikan.

Penilaian kinerja dapat di laksanakan oleh siapa saja yang paham benar tentang penilaian karyawan secara individual. Kemungkinannya antara lain adalah: (1) para atasan yang menilai karyawannya, (2) karyawan yang menilai atasannya, (3) anggota kelompok yang menilai atasannya, (4) sumber-sumber dari luar, (5) penilaian karyawan sendiri, (6) penilaian dari multisumber.

Metode yang pertama adalah yang paling umum. Atasan langsung memiliki tanggung jawab penuh terhadap penilaian terhadap organisasi, meskipun merupakan suatu hal yang umum di lakukan untuk meninjau dan mendapatkan persetujuan dari si atasan langsung tersebut. Sistem manapun

harus termasuk di dalamnya diskusi tatap muka langsung antara penilai dan pihak yang di nilai.

Oleh karena itu, penilaian yang semakin bertambah terhadap kelompok dan adanya perhatian terhadap input dari pihak konsumen, dua sumber informasi penilaian yang semakin meningkat pemanfaatannya adalah anggota kelompok dan sumber-sumber di luar organisasi. Penilaian multi sumber merupakan kombinasi dari seluruh metode yang ada yang saat ini penggunaannya semakin berkembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Manfaat Penelitian ini dapat dikategorikan kegunaan Praktis, secara khusus, dapat dijadikan dasar dan pedoman oleh pemimpin Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang dalam menetapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkungannya. Secara umum, dapat dijadikan dasar oleh pimpinan Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang dalam menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Kegunaan Akademis, sebagai masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi pimpinan organisasi mengenai faktor motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dapat dijadikan referensi bagi para peneliti berikutnya yang akan mengkaji tentang keterkaitan antara faktor motivasi, kepemimpinan dan kinerja agar dapat menghasilkan karya ilmiah yang lebih baik lagi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiono, 2001:72). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang yang berjumlah 150 orang, terdiri dari teknisi sebanyak 29 orang, administrasi sebanyak 98 orang, dan 23 orang sisanya sebagai satpam, pramutarakas/opir (lain-lain)

Dari total populasi yang berjumlah 150 orang karyawan akan di tetapkan *sample* sebanyak 80 orang. Setelah diketahui jumlah pegawai, selanjutnya pengambilan *sample*

dilakukan dengan cara acak sederhana (*simple random sampling*).

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka digunakan dua jenis bentuk penelitian yaitu: Penelitian deskriptif dan pengujian hipotesis. Menurut Puspowarsito (2008:82) pengertian penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap fenomena atau populasi tertentu yang diperoleh oleh peneliti dari subjek berupa individu, organisasional, industri atau perlektif yang lain, sedangkan pengujian hipotesis merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Metode penelitian yang digunakan adalah dua metode survey, yaitu: *deskriptif survey* dan *eksploratory survey*.

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemungkinan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2001:31).

Untuk dapat dipelajari, variabel perlu dioperasionalkan. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan dan mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan variabel yang terdapat dalam hipotesis tersebut diatas yaitu: variabel bebas adalah kepemimpinan (X1), sedangkan variabel tidak bebas adalah kinerja (Y).

Untuk lebih jelasnya dapat dikemukakan batasan operasional dari variabel penelitian sebagai berikut: (1) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dapat penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti pemimpin. Pemimpin dalam penelitian ini adalah pemimpin pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang. (2) Cara Penilaian adalah dengan memberi bobot sebagai berikut: Sangat setuju = 5, Setuju = 4, Agak setuju = 3, Tidak setuju = 2, Sangat tidak setuju = 1. Interval untuk distribusi frekuensinya yaitu: Sangat setuju = 4,2 s/d 5, Setuju = 3,5 s/d 4,1, Agak setuju = 2,7 s/d 3,4, Tidak setuju = 1,9 s/d 4,1, Sangat tidak setuju = 1 s/d 1,8. (2) Kinerja

adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau penampilan kerja dari seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer berasal dari penelitian secara empirik melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang selaku responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dari laporan tahunan, data kepegawaian.

Metode Pengumpulan Data adalah suatu cara dan prosedur yang sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 1998:212). Untuk memperoleh data digunakan beberapa teknik pengumpulan data, pada penelitian ini digunakan kombinasi tiga teknik pengambilan data yaitu: (1) Studi Dokumentasi, adalah teknik pengumpulan data sekunder melalui referensi-referensi ilmiah, seperti buku-buku, jurnal-jurnal maupun laporan-laporan lain yang relevan dengan pembahasan. (2) Kuesioner, teknik pengumpulan data dan informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan. Pertanyaan bersifat tertutup dengan menyediakan sejumlah pertanyaan.

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk pengumpulan data dilapangan, terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya. Validitas menunjukkan sejauh mana instrumen digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur tersebut dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiono, 2001: 1009:110). Oleh karena itu setelah instrumen valid dan reliabel maka dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Pengujian Validitas, sebuah kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu diuji validitasnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi item total product moment.

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- $r$  = Koefisien validitas item yang dicari  
 $X$  = Skor yang diperoleh oleh subyek dalam tiap item  
 $\Sigma X$  = Jumlah skor dalam distribusi  $X$   
 $\Sigma Y$  = Jumlah skor dalam distribusi  $Y$   
 $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor  $X$   
 $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor  $Y$   
 $N$  = Jumlah Responden

Skor terhadap item yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor total seluruh item. Jika koefisien korelasi positif maka item yang bersangkutan valid, jika negatif maka ide yang dilakukan tidak valid dan dikeluarkan dari kuisioner. Dengan kata lain item valid jika koefisien korelasi antar skor item dengan skor totalnya positif dan signifikan dengan  $p$ -value  $< \alpha = 0.5$  (Singerimbun, 1995:139). Maka semakin tinggi nilai koefisien korelasi suatu item menunjukkan semakin tinggi validitas item tersebut.

Pengujian Reliabilitas. Reliabilitas adalah indeks menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Singerimbun, 1995:139). Setiap alat ukur harus mempunyai kemampuan untuk memberikan hasil kuantitatif yang konsisten. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat mengukur didalam mengukur gejala yang sama.

Sugiono (2001:126) mengatakan bahwa pengujian reliabilitas instrument secara internal dapat dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok (ganjil dan genap), kemudian ditotal. Dicari korelasinya dan selanjutnya dianalisis dengan rumus korelasi *Spearman Brown*.

$$r_{int} = \frac{(2r_s)}{(1+r_s)}$$

Keterangan :

- $r_{int}$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen  
 $r_s$  = Korelasi belahan ganjil dan belahan genap

Instrumen *reliable* jika koefisien reliabilitas *Spearman Brown* positif. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas suatu instrumen menunjukkan semakin tinggi

konsistensi respon pada instrumen tersebut. Dalam penelitian ini digunakan analisis statistik untuk menguji pengaruh disiplin pimpinan terhadap kinerja pegawai. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*Linear Multiple regression Analysis*). Analisis regresi Linier Berganda digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel tidak bebas terhadap dua atau lebih variabel bebas. Jika variabel itu  $X_1, X_2, \dots, X_n$  adalah variabel bebas dan variabel tidak bebasnya  $Y$ , jika bentuk umumnya Regresi Linier Berganda  $Y$  atas  $X_1, X_2, \dots, X_n$  di laksanakan oleh :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Dengan menggunakan skala likert dan tipe pertanyaan tertutup (*closed and question*) setiap item ditentukan peringkat dalam lima alternatif jawaban : 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ( setiap pertanyaan semuanya bersifat positif). Pilih jawaban responden merupakan nilai skor jawaban dari setiap item. Menyiapkan pasangan data dari variabel bebas dan tidak bebas dari semua *sample* penelitian untuk pengujian hipotesis. Data berskala ordinal dinaikkan tingkat pengukurannya menjadi interval.

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja pada Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang, dengan jumlah responden 150 orang yang meliputi pegawai dilingkungan Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Tabel 1 memperlihatkan, jenis kelamin laki-laki (83 orang) lebih banyak dibandingkan wanita (67 orang). Tingkat pendidikan tertinggi adalah S2 (2 orang), S1 (48 orang), D3 (33 orang), SMA (20 orang) selebihnya tingkat pendidikan SMP (14 Orang). Lama bekerja pegawai terbanyak antara 6-10 tahun dengan jumlah 60 orang, 45 orang antara 0-5 tahun, 35 orang antara 11-20 tahun dan 10 orang antara 21-30 tahun. Jabatan responden yang terbesar berada pada posisi administrasi sebanyak 98 orang, 29 orang sebagai Teknisi dan lain-lain sebanyak 23 orang. Umur responden tertinggi sebanyak 55 orang berumur 26 – 35 tahun, 40 orang berumur 36 – 45 tahun, 25 orang berumur 46 – 55, selebihnya berumur 17-25 sebanyak 15 orang.

Sebanyak 80 pegawai terpilih sebagai responden dalam penelitian ini. Variabel

bebas terdiri dari Kepemimpinan ( $X_1$ ), terdiri dari 30 item pertanyaan. Variabel terikat adalah variabel Kinerja ( $Y$ ) terdiri dari 30 item pertanyaan. Untuk menganalisis variabel-variabel tersebut diambil dari skor rata-rata jumlah skor dari komponen masing-masing variabel tersebut kemudian membuat interval untuk masing-masing nilai setiap variabel.

Tabel 2 memperlihatkan sebanyak 37 responden memilih dengan persentase 47% sangat setuju pertanyaan pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), 36 responden dengan persentase 45% memilih setuju, 6 responden dengan persentase 8% memilih agak setuju, 1 responden dengan persentase 45% memilih tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan responden sangat setuju dengan Kepemimpinan di lingkungan Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Tabel 3 memperlihatkan sebanyak 75 responden dengan persentase 31% sangat setuju pertanyaan pada variabel Kinerja ( $X_2$ ), 49 responden dengan persentase 61% memilih setuju, 6 responden dengan persentase 8% memilih agak setuju, tidak ada responden memilih tidak setuju dan tidak ada responden memilih sangat tidak setuju. Hal ini mencerminkan responden setuju terhadap Kinerja yang dicapai pegawai di lingkungan Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Uji kuisioner sebagai instrumen penelitian, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas. Suatu instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat. Uji ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*, dengan kriteria pengujian yang digunakan adalah suatu instrumen dikatakan valid jika nilai  $r > 0,30$  dengan derajat signifikansi sebesar 5% (Azwar, 2000).

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji Reliabilitas ini menggunakan formula koefisien *alpha cronbach*, dengan kriteria pengujian adalah instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60.

Dari tabel 4 dapat kita lihat bahwa nilai *alpha if item deleted* lebih besar dari 0,60 adalah reliabel, sehingga hasil perhitungan data uji coba instrumen dari 30 pertanyaan tentang kepemimpinan, diperoleh 23 butir reliabel sedangkan 7 butir tidak reliabel yaitu butir no. 2, 14, 15, 17, 20, 25 dan 30. Tabel 4 menjelaskan bahwa nilai *Corrected item-total correlation* lebih besar dari  $r = 0,3$  sehingga dinyatakan valid.

Dimana kita bisa lihat dari tabel 5 yang menjelaskan bahwa data uji coba instrumen dari 30 pertanyaan tentang kinerja, diperoleh 26 butir reliabel sedangkan 4 butir tidak reliabel yaitu butir no. 1, 4, 20 dan 30. Butir-butir pertanyaan yang tidak reliabel tersebut dibuang atau kita gugurkan atau tidak kita gunakan. Tabel 5 memperlihatkan nilai *Corrected item-total correlation* lebih Besar dari  $r = 0,3$  sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6 dapat kita lihat bahwa variabel rata-rata kinerja dengan jumlah data sebanyak 80 responden adalah 4,0525 dengan standar deviasi 0,379754, variabel rata-rata kepemimpinan sebesar 4,1025 dengan jumlah data sebanyak 80 responden dan standar deviasi adalah 0,4508712.

#### Hasil Uji Korelasi

Tabel 7 menjelaskan besar hubungan antara variabel kinerja dengan variabel kepemimpinan dengan koefisien korelasinya adalah 0,484. Hal ini menunjukkan hubungan yang erat antara kinerja dan kepemimpinan. Arah hubungan yang positif (tidak ada angka negatif pada angka 0,484 dan 0,584) menunjukkan bahwa semakin besar kepemimpinan akan membuat kinerja juga cenderung meningkat. Demikian juga sebaliknya. Tingkat signifikansi koefisien korelasi satu sisi output (diukur dari probabilitas) menghasilkan angka 0,000 atau praktis 0. Karena probabilitas jauh dibawah 0,05, maka korelasi antara kinerja dan kepemimpinan sangat nyata.

Tabel 8 menjelaskan bahwa variabel yang dimasukkan variabel kepemimpinan serta tidak ada variabel yang dikeluarkan (*removed*). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah *single step* (enter) dan bukan *stepwise*.

### Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan terletak disekitar garis lurus. Gambar 2 menjelaskan bahwa sebaran data pada chart di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis lurus tersebut (tidak berpencar jauh dari garis lurus). Sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian *heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (1) Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

Gambar 3 memperlihatkan bahwa jika model regresi layak dipakai untuk prediksi (*fit*), maka data akan berpencur disekitar angka nol dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dari chart di atas terlihat sebaran data ada disekitar titik nol, serta tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut. Sebaran data pada *chart* juga berada mulai dari kiri bawah lurus ke kanan atas seperti yang disyaratkan. Maka bisa dikatakan model regresi memenuhi syarat untuk memprediksi kinerja.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Dimana pengujian autokorelasi dapat dideteksi dari besarnya nilai *Durbin Watson*. Berikut ini merupakan petunjuk dasar pengambilan keputusan ada

tidaknya autokorelasi: (1) Angka DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif, (2) Angka DW dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi, (3) Angka DW dibawah +2 berarti ada autokorelasi negative. Hasil model *summary* (lampiran) dapat diperoleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1,913 dimana nilai DW dibawah -2 sampai +2, maka tidak ada autokorelasi.

Hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) dapat kita lihat pada tabel 9.

$$Y = 0,924 + 0,299 X_1$$

Dimana :

$Y$  adalah Kinerja

$X_1$  adalah Kepemimpinan

Konstanta sebesar 0,924 menyatakan bahwa jika tidak ada kepemimpinan maka kinerja adalah sebesar 0,924. Koefisien regresi sebesar 0,299 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 kepemimpinan akan meningkatkan kinerja sebesar 0,299.

Tabel 9 menjelaskan koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,458 berarti bahwa 45,8% variabilitas variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini kepemimpinan, sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini, antara lain: disiplin, pengembangan, dan iklim organisasi.

Menguji apakah terdapat pengaruh yang kuat secara simultan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai maka dapat kita lihat dari hasil pengujian berikut: Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 32,639, dimana kriteria penolakan  $H_0$  jika  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel atau  $F_0 > F_{\alpha, 1, n-3}$ , dengan mengambil taraf signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, maka dari tabel distribusi  $F$  didapat  $F$  tabel untuk  $F_{0,05, 2, 66} = 3,15$  dan  $F_{0,001, 2, 66} = 3,07$ , maka  $F_{0,05, 2, 66} > 3,11$ .

Dikatakan 32,639 lebih besar dari 3,11 dan Sig  $F$  sebesar 0,000 maka  $H_0$  ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linear antar kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji secara parsial (sendiri-sendiri) atau untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat di uji dengan uji  $t$ , hasilnya sebagai berikut: Dari hasil

perhitungan program SPSS untuk uji parsial adalah sebagai berikut: nilai t hitung sebesar 4.090 dengan tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 5%, maka nilai t tabel atau  $t_{0,05;202} = 1.671$  dan  $t_{0,05;200} = 1.658$ , maka  $t_{0,05;201} = 1.660$ , sehingga dikarenakan t hitung 4.090 lebih besar dari t tabel 1.660 maka  $H_0$  ditolak atau dengan kata lain kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.355.

Nilai t hitung kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 4.090 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 ( $p < 0,05$ ), maka menolak  $H_0$  atau menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Kondisi ini menandakan terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja serta mendukung hipotesis yang diajukan.

#### Kesimpulan

Ada hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja, apabila ada peningkatan dalam kepemimpinan maka kinerja akan meningkat.

#### Saran

Pemimpin mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan para karyawan dibawahnya, sehingga perlu ditingkatkan kinerja pegawai melalui dukungan dari semua pihak dan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Buyung Syaefi, 2005. *Evaluasi Kinerja Bahan Perkuliahan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Bina Darma, Palembang.*
- Casio, W.F. 1993. *MANAGING HUMAN RESOURCES: Productivity, Quality of Work Life. Profus 5<sup>th</sup>. Ed.* Singapore : McGraw-Hill, Inc.
- Davis Keith, 1985. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior.* Grolier Incorporated.
- Muhammad Nazir, 1998. *Metode Penelitian,* Jakarta : Galia Indonesia.
- Puspowarsito, H.A.H, 2008. *Metode Penelitian Organisasi,* Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit Humaniora
- Robert, Mathis, L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta, Salemba Empat.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Sosial,* Jakarta : LP3IS.
- Steers, Richard and Lyman W. Porter, 1987. *Motivation and Work Behavior,* New York McGraw-Hill Book Company.
- Sugiono, 2001. *Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit Alfabeta.

## LAMPURAN

Tabel 1  
Distribusi Karakteristik Responden

No.	Distribusi Profil Responden	Frequency	Percent
1.	Distribusi Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	83	55%
	Perempuan	67	45%
2.	Distribusi Tingkat Pendidikan		
	SMP	14	10%
	SMA	20	13%
	D3	33	22%
	S1	48	32%
	S2	2	1%
3.	Distribusi Masa Kerja		
	0-5 tahun	45	30%
	6-10 tahun	60	40%
	11-20 tahun	35	23%
	21 - 30 tahun	10	7%
4.	Distribusi Jabatan		
	ADM	98	65%
	Teknisi	29	19%
	Lain-lain	23	16%
5.	Umur		
	17 - 25	15	10%
	26 - 35	55	36%
	36 - 45	40	27%
	46 - 55	25	17%
	> 56	0	0%
	Total	150	100%

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 2  
Distribusi Frekuensi Variable Kepemimpinan ( $X_1$ )

Skor	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1 s/d 1,8	0	0%
Tidak setuju	1,9 s/d 2,6	1	1%
Agak setuju	2,7 s/d 3,4	6	8%
Setuju	3,5 s/d 4,1	36	45%
Sangat setuju	4,2 s/d 5	37	47%
Total		80	100%

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 3  
Distribusi Frekuensi Variable Kinerja ( $Y$ )

Skor	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1 s/d 1,8	0	0%
Tidak setuju	1,9 s/d 2,6	0	0%
Agak setuju	2,7 s/d 3,4	6	8%
Setuju	3,5 s/d 4,1	49	61%
Sangat setuju	4,2 s/d 5	25	31%
Total		80	100%

Sumber: data primer yang diolah

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas variable Kepemimpinan Item-total Statistics

	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Scale Total Item- Total Correlation	Corrected Alpha if Item Deleted
KEP1	90.5800	124.5544	.7334	.9452
KEP2	90.4825	127.7581	.6690	.9457
KKP4	90.3750	127.3006	.5208	.9483
KEP5	90.3750	126.5318	.5850	.9477
KEP6	90.5250	122.6323	.6006	.9455
KEP7	90.6000	122.9759	.6904	.9464
KEP8	90.4125	127.4530	.7520	.9456
KKP9	90.4875	123.8226	.5279	.9473
KEP10	90.3675	124.9239	.7269	.9462
KEP11	90.8000	128.2430	.5457	.9491
KEP12	90.8750	126.1462	.5122	.9490
KEP13	90.8125	125.8479	.6404	.9471
KKP16	90.5750	124.6019	.7261	.9461
KKP18	90.5075	122.1696	.7334	.9450
KEP19	90.5750	121.5368	.8059	.9449
KEP21	90.6825	125.2138	.5365	.9488
KEP22	90.5000	125.9101	.6437	.9470
KKP23	90.6125	124.6604	.6701	.9467
KKP24	90.5750	124.8297	.6200	.9473
KEP26	90.6125	121.7340	.7338	.9459
KEP27	90.6125	124.7467	.6302	.9472
KEP28	90.8000	125.3635	.5691	.9479
KEP29	90.3750	126.5346	.6230	.9472
Alpha = 0,9431				

Sumber : data primer diolah

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas Kineris Item-total Statistics

Scale	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Variance if Item Deleted	Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Kiner002	101.5696	99.8919	.7569	.9198
Kiner003	101.2403	102.8722	.3658	.9208
Kiner006	101.5443	102.8338	.3652	.9205
Kiner006	101.5709	97.4390	.5753	.9175
Kiner007	101.1772	102.8682	.4609	.9200
Kiner008	101.6582	98.4330	.6092	.9168
Kiner009	101.6709	96.7364	.6692	.9159
Kiner010	101.4861	100.9184	.4987	.9187
Kiner011	101.0000	97.0030	.5006	.9176
Kiner012	101.3419	100.6125	.4615	.9194
Kiner013	101.5696	100.9250	.5280	.9182
Kiner014	101.0962	95.2142	.7621	.9137
Kiner015	101.5180	101.2016	.4394	.9197
Kiner016	101.4917	101.5352	.4115	.9202
Kiner017	101.5849	99.2441	.6239	.9161
Kiner018	101.8101	98.4391	.6077	.9163
Kiner019	101.5063	100.7167	.5038	.9186
Kiner021	101.4051	101.1159	.5073	.9186
Kiner022	101.6649	99.7663	.5452	.9170
Kiner023	101.3677	101.1384	.6452	.9170
Kiner024	101.8166	99.4498	.5100	.9167
Kiner025	101.2152	100.5044	.6281	.9168
Kiner026	101.3291	99.0903	.7116	.9155
Kiner027	101.1759	102.9916	.3916	.9202
Kiner028	101.4304	101.0176	.5440	.9180
Kiner029	101.3544	103.2061	.3641	.9205
Alpha = 0,9210				

Sumber : data primer diolah

## Rekapitulasi Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,9491	Reliable
Kinerja	0,9210	Reliable

Sumber : Data Primer yang diolah

Tabel 6

## Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA1	4.052500	.3797540	80
KEPEM1	4.102500	.4508712	80

Sumber : Hasil pengolahan data primer dengan spss ver. 15.00

Tabel 7

## Correlations

		KINERJA1	KEPEM1	MOTIVAS1
Pearson Correlation	KINERJA1	1.000	.484	.584
	KEPEM1	.484	1.000	.282
Sig. (1-tailed)	KINERJA1	.	.000	.000
	KEPEM1	.000	.	.010
N	KINERJA1	80	80	80
	KEPEM1	80	80	80

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer dengan SPSS ver 15.00

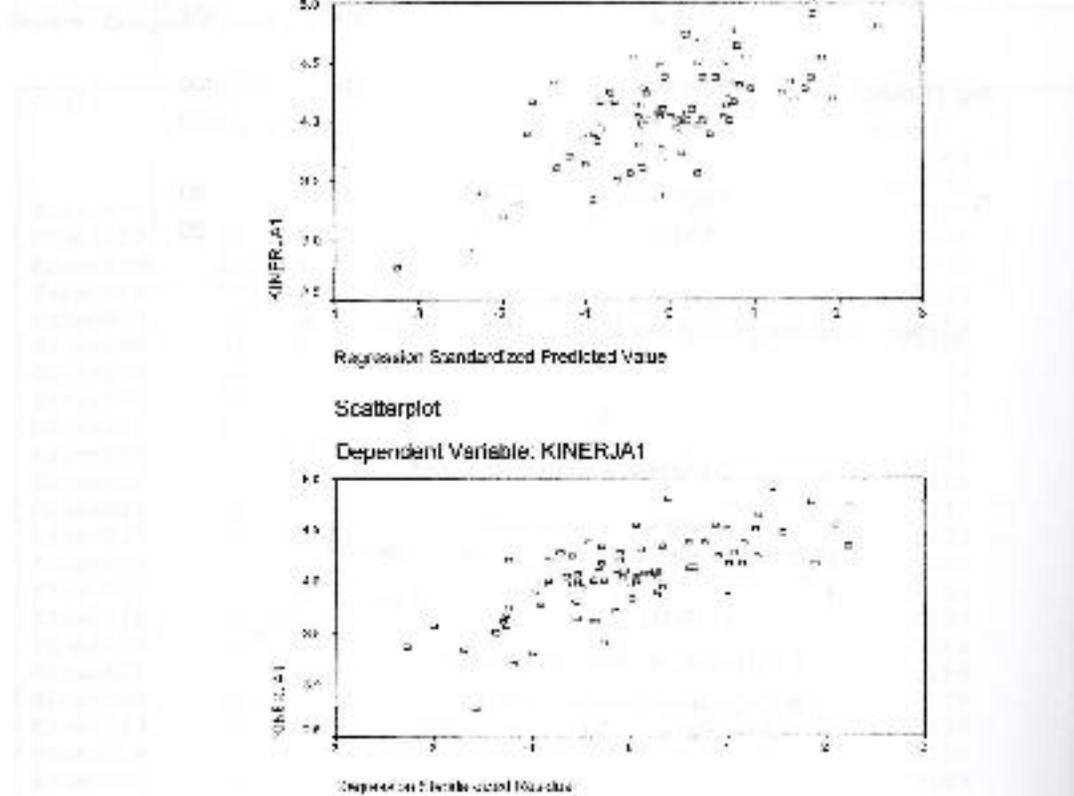
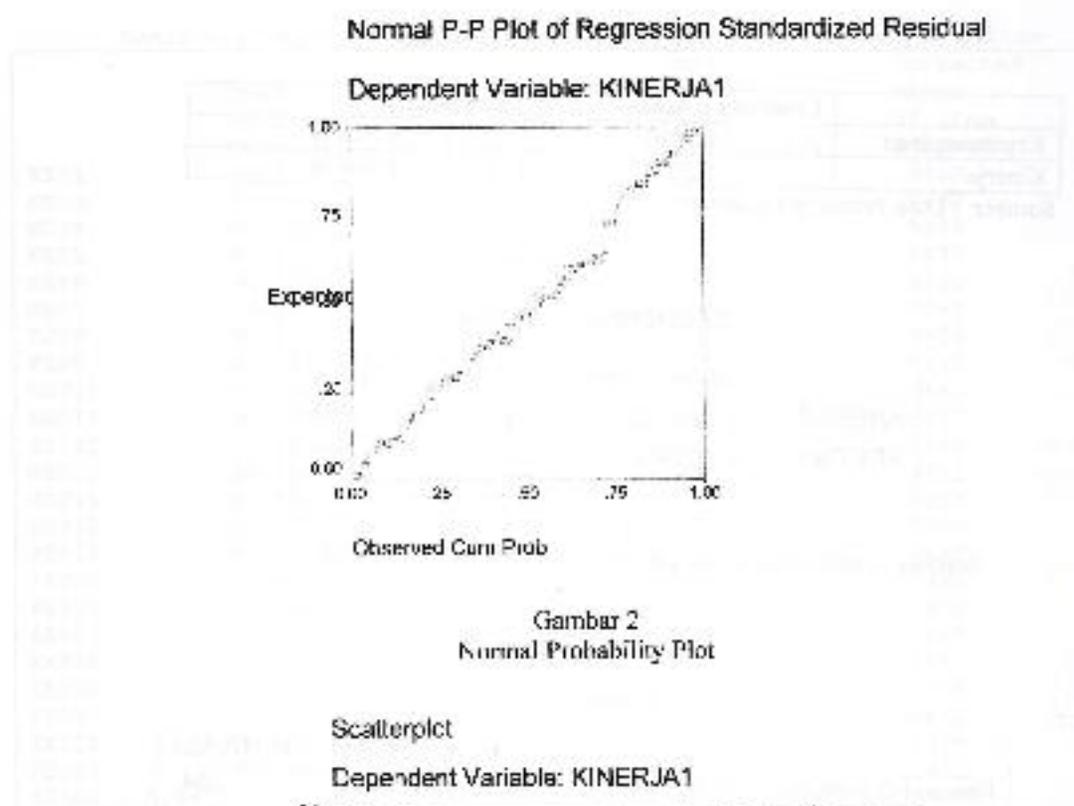
Tabel 8

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPEM1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA1



**Gambar 3**  
 Hubungan antara kinerja dengan nilai prediksinya

Hasil uji autokorelasi

Model	Durbin Watson
1	1,913

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 15.0

Tabel 9  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	T Hitung	Tingkat Sig.	Keterangan
Konstanta	0,924		2,374	0,020	Berpengaruh dan signifikan terhadap model regresi
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,299	0,355	4,090	0,000	Signifikan
F hitung	32,580				
Signifikan	0,000				
R	0,677				
R <sup>2</sup>	0,458				

Sumber : hasil pengolahan SPSS

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,222	2	2,611	32,580	.00 *
	Residual	6,171	77	.08		
	Total	11,393	79			

a. Predictors: (Constant), KEPEM1

b. Dependent Variable: KINERJA1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.924	.389		2.374	.020
	KEPEM1	.299	.073	.355	4.090	.000

a. Dependent Variable: KINERJA1