



ISSN 2085-2576  
VOL 1-NO. 1 - MARET 2009

**JURNAL MANAJEMEN INFORMATIKA**

"Penggunaan Program Bantu Dalam Meningkatkan Optimalisasi *Internal Software Komputer*"  
*Dewi Imawati*

"Penerapan Teknologi Informasi di Perpustakaan melalui E-Library"  
*Jendah Meiriska*

"Pemanfaatan Tipe Data Blog Dalam Pembuatan Laporan Dengan Data Foto"  
*Meivi Kusnandar*

"Menjalankan Linux Knoppix Dengan Menggunakan Live CD"  
*Henny Madora*

"Membangun Wireless LAN di Rumah dan Kantor Kecil"  
*Yusniarti*

"Optimalisasi Penggunaan Microsoft Word Dalam Penulisan Karya Ilmiah"  
*A. Ari Gunawan Sepriansyah*

"Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang"  
*Dedy Rusdyanto dan Indri Ariyanti*

"Strategi Pemasaran Untuk Konsumen Wanita"  
*Ida Wahyuningrum*

"Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Kedisiplinan Mahasiswa Menuju Terciptanya Mahasiswa Yang Berkualitas"  
*Desi Apriyanti*

"Kebijakan Makro ekonomi Untuk Mengatasi Inflasi"  
*Muhammad Noval*



# Jurnal Manajemen Informatika – Politeknik Negeri Sriwijaya

---

**Maret 2009**

**Pelindung :**

Direktur Politeknik Negeri Sriwijaya  
Rd.Kusumanto,ST,MM

**Penasehat :**

Pembantu Direktur I  
Firdaus,ST,MT  
Pembantu Direktur II  
L.Suhaini,SE,MSi  
Pembantu Direktur III  
Ir.Bahri joni malyan  
Pembantu Direktur IV  
Yohandri bow,ST,MT

**Penanggung Jawab/Pemimpin Umum :**

Ketua Jurusan Manajemen Informatika  
Ridwan Effendi,SE  
Sekretaris Jurusan Manajemen Informatika  
Ir.Zulkarnaini,MT

**Pemimpin Redaksi :**

Leni Novianti, [leni\\_novianti\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:leni_novianti_mi@polisriwijaya.ac.id)

**Tim Editor :**

Zulkarnaini, [zulkarnaini\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:zulkarnaini_mi@polisriwijaya.ac.id)  
Devi Sartika, [devi\\_sartika\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:devi_sartika_mi@polisriwijaya.ac.id)  
Nita Novita, [nita\\_novita\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:nita_novita_mi@polisriwijaya.ac.id)  
Indri Ariyanti, [indri\\_ariyanti\\_mi@polisriwijaya.ac.id](mailto:indri_ariyanti_mi@polisriwijaya.ac.id)

**Pelaksana Teknis :**

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

**Alamat Sekretariat/Redaksi :**

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

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.

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. ASURANSI JIWA GREAT EASTERN PALEMBANG**

**Indri Ariyanti dan Dedy Rusdyanto**

Staf pengajar jurusan Manajemen Informatika Politeknik Negeri Sriwijaya  
Jalan Srijaya Negara Bukit Besar – Palembang 30139  
Email : indri.ariyanti\_mia@polisriwijaya.ac.id  
dedy.rusdyanto\_mia@polisriwijaya.ac.id

**ABSTRACT**

The Analysis of the influence Leadership and Motivation towards the employees' working performance at PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang. This research is done to find out the influence of Leadership and Motivation to wards employees' working performance both partially and wholly. There are two variat groups in this research : Independent Variable, which includes Leadership (X1) and Motivation (X2) as a indicators, and Dependent Variable, which includes Working Performance (Y). Next, the methods used in the research are descriptive and causal. There are 32 employees of PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang that are included in the population and the data collection technique used is by distributing questioners. To measure the relationship between variables used, the writeluses both simple linear regression analysis equipment and double linear regression analysis equipment. Based on the result of the regression analysis, it shows that there is a significant influence of Leadership and Motivation to wards the employees' working performance at PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang both individually and wholly. Hence, the improvement in the quality of leaders and the employees' motivation will be able to increase working performance at PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang.

**Keywords :** Leadership, Motivation, performance.

**PENDAHULUAN**

Dalam era yang berubah cepat seperti dewasa ini, semakin disadari bahwa menjalankan roda organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Bahwa sebagai alat produksi lainnya, seperti modal, sarana kerja, mesin-mesin, perangkat lunak seperti metode kerja bagi organisasi, tetap diperlukan secara tetap mempunyai arti penting, tidak akan ada yang menyenggangkannya.

Kinerja pegawai suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, system imbalan dan berbagai faktor lainnya. Motivasi merupakan bagian dari berbagai faktor tersebut.

Didalam suatu organisasi terdapat fungsi manajemen yaitu : Planning, Organization, Actuating, Controlling. Apabila salah satu unsure 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 seseorang pemimpin yang baik.

Pemimpin dan manager terutama top manager merupakan salah satu faktor penentu dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi yang dipimpinnya. Pemimpin yang baik mampu mengelola organisasi dan mempunyai keahlian dibidangnya, sehingga bisa mempengaruhi secara

konstruktif orang lain dan menunjuk jalan set perilaku yang benar dalam mengerjakan kegiatan organisasi secara bersama-sama. Dalam setiap karya bersama itulah dibutuhkan kepemimpinan dan pemimpin. Kepemimpinan merupakan suatu relasi antara pemimpin yang dipimpin. Fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, merencanakan, membiayai, membangun, memberi dan membantuan motivasi-motivasi kerja mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik memberika supervise atau pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin tuju.

Dari uraian diatas dapat diperoleh gambaran bahwa, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan suatu penelitian untuk mengetahui secara jelas keterkaitan antara motivasi kepemimpinan yang telah ditemper dengan dengan kinerja yang telah dihasilkan khususnya di kantor Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang yang menjadi objek penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu : "Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang".

Tujuan penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- c. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian

Kegunaan Praktis, secara dasar dan pedoman oleh Great Eastern Puler kebijakan yang dapat pegawai dalam lingk dapat dijadikan dasar asuransi Jiwa Great E kebijakan yang dapat pegawai secara keseluruhan sebagai masukan peng sumber daya manusia, organisasi mengenai kepemimpinan terhadap dijadikan referensi ba yang akan mengkaji faktor motivasi, kepe dapat menghasilkan ka lagi.

**Teori Motivasi**

Irawan (2000)

motivasi dibagi menjadi

1. Teori Pemuasan

Theory)

Teori ini mem dimotivasi. Penga

lain :

- a) Fredrik Wins dengan teori bahwa man dapat memo biologisnya.

- b) A.H. Maslo hirarki keb

kebutuhan n

suatu hirark

akan terpenu

makin mema

sukses serla

Lima keb

kebutuhan

memiliki pe

- c) Frederick He teori fact

Pendekatan

dikemukakan

oleh Stoner

bahwa kepu

kerja berasa

- b. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- c. Mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Manfaat Penelitian ini dapat dikategorikan: Kegunaan Praktis, secara khusus, dapat dijadikan dasar dan pedoman oleh pemimpin Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang dalam menetapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam lingkungannya. Secara umum, dapat dijadikan dasar oleh pimpinan umum asuransi Jiwa Great Eastern dalam mencarakan kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Kegunaan Akademis, sebagai masukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagi pimpinan organisasi mengenai factor 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.

#### Teori Motivasi

Irawan (2000) secara garis besar teori motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu :

##### 1. Teori Pemuasan Kebutuhan ( Content Theory)

Teori ini memusatkan pada apa yang dimotivasi. Penganut teori motivasi ini antara lain :

- a) Fredrik Winslow Taylor yang dikenal dengan teori motivasi klasik, berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik dan biologisnya. Hal ini dapat berbentuk barang atau uang.
- b) A.H. Maslow yang terkenal dengan hirarki kebutuhan, mengatakan bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki, dimana kebutuhan ini akan terpenuhi seperti anak tangga yang makin menaik, sehingga dapat mencapai sukses serta kepuasan diri seseorang. Lima kebutuhan tersebut yaitu : kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan realisasi diri.
- c) Frederick Herzberg yang dikenal dengan teori factor motivasi Higiene. Pendekatan dua factor motivasi kerja dikemukakan oleh Herzberg yang dikutip oleh Stoner 1986 yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berasal dari dua perangkat factor yang terpisah yang disebut 'penyebab kepuasan' atau motivasi dan factor 'faktor ketidakpuasan' atau factor hygiene.

- d) Mc Gregor yang terkenal dengan teori X dan Y, dimana kedua teori ini secara kualitatif berbeda dalam memandang perilaku manusia dan mengarahkan perilaku kepemimpinan, kebijakan, serta praktek SDM.

- e) Mc Clelland terkenal dengan teori kebutuhan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan (Nasution, 2000), yang menyatakan bahwa apabila kebutuhan seseorang sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi karyawan tersebut untuk berusaha keras memenuhi kebutuhan itu.

##### 2) Teori Proses (Proses Theory)

Teori ini memusatkan pada bagaimana memotivasi. Teori ini berusaha untuk memberikan jawaban atas pertanyaan bagaimana bawahan itu dapat termotivasi dan dengan tujuan apa bawahan itu dapat dimotivasi. Yang termasuk dalam teori motivasi proses adalah Teori Harapan Venon, Teori Keadilan, dan Teori Pengukuhan (Irawan, 2000).

#### Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Flippo (1991 : 115), beberapa keinginan yang secara umum mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja adalah :

1. Upah dan gaji
2. Keterjaminan pekerjaannya
3. Teman-teman sekerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan
5. Pekerjaan berarti
6. Kesempatan untuk maju
7. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menarik
8. Kepemimpinan yang mampu
9. Perintah dan pengarahan yang masuk akal
10. Organisasi yang relevan dari segi sosial.

#### Teori Kepemimpinan

Seorang peneliti, Edwin Gliselli, dalam penelitian ilmiahnya telah menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif.

Sedangkan Keith Davis mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempengaruhi pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan organisasi : 1. kecerdasan, 2. kedewasaan dan keluasan hubungan social, 3. motivasi diri dan dorongan berprestasi, dan 4. sikap-sikap hubungan manusiawi.

#### Teori x dan teori y dari McGregor

Sebagai hasil pengalamannya menjadi konsultan McGregor menyimpulkan dua kumpulan anggapan yang saling berlawanan yang dibuat oleh para manajer dalam industri.

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.

### Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kemampuan kerja atau sesuatu prestasi yang dicapai serta yang diperlihatkan. Pertama adalah kinerja sebagai hasil atau output, yaitu menilai ketuaja 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. Ketiga adalah konsepualnya yakni kemampuannya sendiri (personal ability) yang dimiliki oleh seorang karyawan. Hal mana diyakini jika seseorang mampu mengerjakan tugasnya maka diharapkan kinerja juga baik (Buyang A. Syafiq, 2003 : 12).

Kinerja menurut Wether dan Davis ( 1996 : 344 ) adalah prestasi kerja, pencapaian kerja atau penampilan kerja dari seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Steer dan Porter ( 1978 : 30 ) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motif-motif individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Pandangan senada juga dikemukakan oleh Mictell, bahwa kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Mereka menjelaskan bahwa kemampuan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kemampuan, keduanya tidak dapat menghasilkan output yang tinggi.

### Penilaian Kinerja

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*, *tinjauan kinerja*, *evaluasi kinerja dan penilaian hasil*.

Robert L. Maltus ( 2002:85), mengemukakan Sistem penilaian kinerja kadangkala merupakan hubungan antara penghargaan yang diharapkan diterima oleh karyawan dengan produktivitas yang dihasilkan mereka.

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 umum dari MSDM. Penilaian peningkatan kinerja itu sendiri dapat dilakukan melalui prestasi kerja, kreativitas, prakarsa,

kecakapan dan tanggung jawab (Hasibuan, 1998 : 106-107).

### Bahan dan Metode

#### Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran, maka pada penelitian ini di ajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap pegawai.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### Populasi Dan Penarikan Sample

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di selajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001: 72). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada asuransi jiwa Great Eastern Palembang yang berjumlah 32 orang.

Dari total populasi yang berjumlah 32 orang karyawan akan di tetapkan sample sebanyak 20 orang. Setelah di ketahui jumlah 32 karyawan, selanjutnya pengambilan sample di lakukan dengan cara acak sederhana (*simple random sampling*).

#### Disain penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin di capai, maka di gunakan dua jenis / bentuk penelitian yaitu: Penelitian deskriptif dan penelitian perifikatif. Pengertian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh diskrpsi tentang ciri-ciri variable penelitian. Sedangkan penelitian perifikatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar variable melalui penguji suatu hipotesis. Mengingat jenis penelitian terdiri dari deskriptif dan verifikasi. Dilaksanakam melalui pengumpulan data dilapangan, maka metode penelitian yang di gunakan adalah dua metode survey, yaitu *deskriptif survey* dan *eksplanator survey*.

#### Operasional Variabel

1. Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang menyebabkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku orang yang didasari atas pengetahuan tentang "apa yang sesungguhnya mendorong dan menggerakkan orang"
2. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang

3. Pemimpin adalah pemimpin PT. A Palembang.
4. Cara Penilaian adalah sebagai berikut :
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Agak setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak
5. Kinerja adalah kerja, pencapaian kerja dari seseorang tugas yang dibeban

#### Sumber dan Metode

Jenis data yang ini adalah data primer data primer berasal dari melalui penyebaran PT. Asuransi Jiwa selaku responden. diperoleh dari laporan

Metode Pengumpulan data dan prosedur memperoleh data yang (1998:212). Untuk beberapa teknik penelitian ini digunakan pengambilan data yaitu

1. Studi Dokumentasi Adalah teknik pengumpulan data melalui referensi buku-buku, jurnal, laporan lain dan pembahasan.
2. Kuesioner Teknik pengumpulan data dengan menggunakan telah dipersiapkan tertutup dengan pertanyaan.

#### Pengujian Instrumen

Kuesioner sel data yang merupakan variable sebelum data dilapangan. tingkat validitas dan menunjukkan sejauh untuk mengukur dan selangkan reliabilitas instrumen pengukur dan diandalkan (Sugiono).

Oleh karena itu reliabel maka mengumpulkan data.

1. Pengujian Valid

- agar dapat penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti pemimpin.
1. Pemimpin dalam penelitian ini adalah pemimpin PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang.
  4. Cara Penilaian adalah dengan mem beri bobot sebagai berikut :
    - a. Sangat setuju - 5
    - b. Setuju - 4
    - c. Agak setuju - 3
    - d. Tidak setuju - 2
    - e. Sangat tidak setuju - 1
  3. Kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau penempatan kerja dari seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dihebankan kepadanya.

#### Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer berasal dari penelitian secara empiric melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang sebagai 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 (Muh. Nazir, 1998:212). Untuk memperoleh data digunakan beberapa teknis pengumpulan data, pada penelitian ini digunakan kombinasi tiga teknis 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.

#### Pengujian Instrumen

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang merupakan penjabaran dari indicator variable 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 : 1109:1110).

Oleh karena itu setelah instrumen valid dan reliabel maka dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

#### 1. Pengujian Validitas

Sebelum kuisiener 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

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = 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 negative maka ide yang dilakukan tidak valid dan dikeluarkan dari kuisiener. Dengan kata lain item valid jika koefisien korelasi antar skor item dengan skor totalnya positif dan signifikan dengan p-value < 0,05 (Singarimbun, 1995:139). Maka semakin tinggi nilai koefisien korelasi suatu item menunjukkan semakin tinggi validitas item tersebut.

#### 2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Singarimbun, 1995:139). Setiap alat ukur harus mempunyai kemampuan untuk memberikan hasil kurun 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 instrument menjadi dua kelompok (ganjil dan genap), kemudian ditotal. Dicari korelasinya dan selanjutnya dianalisis dengan rumus korelasi Spearman Brown.

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

Keterangan :

$r_{int}$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = Korelasi belahan ganjil dan belahan genap

Instrumen reliabel jika koefisien reliabilitas Spearman Brown positif. Semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas maka instrumen

menunjukkan semakin tinggi konsistensi respon pada intrumen tersebut.

#### Metode Analisis

Dalam penelitian ini digunakan analisis statistik untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin pimpinan terhadap kinerja pegawai. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*Linear Multiple regression Analysis*), analisis regresi Linier Berganda digunakan untuk mengkaji pengaruh suatu variable tidak bebas terhadap dua atau lebih variable bebas.

Jika variable itu  $X_1, X_2, \dots, X_n$  dan biasa variable tidak bebasnya  $Y$ , jika bentuk umumnya Regresi Linier Berganda  $Y$  atas  $X_1, X_2, \dots, X_n$  di taksirkan oleh:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

#### Tahapan Analisis

Dengan menggunakan skala likert dan tipe pertanyaan tertutup (*closed End 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 variable bebas dan tidak bebas dari semua sample penelitian untuk pengujian hipotesis

#### Hubungan Antar Variabel Analisis

Hubungan antar variabel menggaambarkan keeratan pengaruh (korelasi) antar variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Variabel di dalam penelitian ini dikategorikan ke dalam dua variable utama, yaitu motivasi dan kepemimpinan sebagai variable tidak bebas. Untuk mengetahui hubungan sejauh mana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tidak bebas dapat dieteksi melalui teknik hubungan antar variabel (korelasi) product moment.

#### Uji Hipotesis

Hipotesis 1 :

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \mu = 0$  (tidak ada pengaruh)

$H_a : \mu \neq 0$  (ada pengaruh)

Di uji dengan :

$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

dimana R diperoleh dari :

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

dengan taraf kesalahan 0,05 bilat t hitung  $< t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak tetapi sebaliknya bilat t hitung  $> t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak.

Hipotesis 2 :

Keperimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \mu = 0$  (tidak ada pengaruh)

$H_a : \mu \neq 0$  (ada pengaruh)

Di Uji Dengan :

$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Di namakan R diperoleh dari :

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

dengan taraf kesalahan 0,05 bilat t hitung  $< t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak tetapi bilat t hitung  $>$

$t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak.

Hipotesis 3 : Motivasi dan kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

$H_0 : \mu = 0$  (tidak ada pengaruh)

$H_a : \mu \neq 0$  (ada pengaruh)

Di uji dengan :

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

Dimana R diperoleh dari :

$$R_{1,2} = \sqrt{\frac{r^2_{1,1} + r^2_{2,1} - 2r_{1,1}r_{1,2}r_{2,1,2}}{1 - r^2_{1,2}}}$$

Dengan taraf kesalahan 0,05 bila  $F_{hitung}$  maka  $H_0$

diterima, dan  $H_a$  ditolak tetapi sebaliknya bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Dimana  $F_{tabel}$   $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak.

#### Hasil dan Pembahasan

##### Deskripsi Variabel Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja pada PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang, dengan jumlah responden 20 orang yang meliputi pegawai dilingkungan PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang.

Tabel 1 memperli... (20 orang) lebih ba... orang). Tingkat p... (22 orang), selchi... (10 Orang). Lar... antara 0-5 tahun de... antara 5-10 tahun... Status perkawinan... menikah dan 10... responden yang te... sebanyak 23 orang.

Deskripsi Variabel... Sebanyak... responden dalam... terdiri dari Keper...

Sangat... Tidak... Agak... Setuju... Sangat...

Sumber :

Tabel 1  
Distribusi Karakteristik Responden

No.	Distribusi Profil Responden	Frequency	Percent
1.	Distribusi Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	20	63%
	Pemampuan	12	37%
2.	Distribusi Tingkat Pendidikan		
	SMA	10	31%
	S1	22	69%
3.	Distribusi Masa Kerja		
	0-5 tahun	23	72%
	6-10 tahun	8	25%
	11-20 tahun	1	3%
4.	Distribusi Jabatan		
	SIM	1	3%
	ADM	2	6%
	DSO	1	3%
	TA	5	16%
	Agent	23	72%
5.	Distribusi Status Perkawinan		
	Menikah	10	31%
	Belum Menikah	22	69%
	Total	32	100%

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 1 memperlihatkan, jenis kelamin laki-laki (20 orang) lebih banyak dibandingkan wanita (12 orang). Tingkat pendidikan tertinggi adalah S1 (22 orang), selanjutnya tingkat pendidikan SMA (10 Orang). Lama bekerja pegawai terbanyak antara 0-5 tahun dengan jumlah 23 orang, 8 orang antara 6-10 tahun dan 1 orang antara 11-20 tahun. Status perkawinan sebanyak 22 orang belum menikah dan 10 orang menikah. Jabatan responden yang terbesar berada pada posisi agent sebanyak 23 orang.

#### Deskripsi Variabel Responden

Sebanyak 20 pegawai terpilih sebagai responden dalam penelitian ini. Variabel bebas terdiri dari Kepemimpinan ( $X_1$ ), terdiri dari 32

item pertanyaan dan Motivasi ( $X_2$ ) terdiri dari 32 pertanyaan. Variabel terikat adalah variabel Kinerja ( $Y$ ) terdiri dari 32 item pertanyaan. Untuk menganalisis variabel-variabel tersebut diambil dari skor rata-rata jumlah skor dari komponen masing-masing variabel tersebut diambil dari skor rata-rata jumlah skor dari komponen masing-masing variabel kemudian membuat interval untuk masing-masing nilai setiap variabel.

#### Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berikut tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja ( $Y$ ) (hipotesis) berdasarkan data hasil pengumpulan kuisioner.

Tabel 2  
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Skor	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1 s/d 1,8	3	15%
Tidak setuju	1,9 s/d 2,6	5	25%
Agak setuju	2,7 s/d 3,4	5	25%
Setujui	3,5 s/d 4,1	7	35%
Sangat setuju	4,2 s/d 5	0	0%
	Total	20	100%

Sumber : data primer yang diolah



Tabel 2 mempertanyakan sebanyak 7 responden memilih setuju pertanyaan pada variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), hal ini mencerminkan responden setuju dengan Kepemimpinan dilingkungan PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang.

#### Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Berikut tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja (Y) (lampiran) berdasarkan data hasil pengumpulan kuesioner.

Tabel 3  
Distribusi Frekuensi Variable Kinerja (Y)

Skor	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1 s/d 1,8	2	15%
Tidak setuju	1,9 s/d 2,6	5	25%
Agak setuju	2,7 s/d 3,4	6	30%
Setuju	3,5 s/d 4,1	7	35%
Sangat setuju	4,2 s/d 5	0	0%
Total		20	100%

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 3 diatas menjelaskan sebanyak 7 responden memilih setuju pertanyaan pada variabel Motivasi ( $X_2$ ), hal ini mencerminkan responden setuju dengan Motivasi ( $X_2$ ) yang dijalankan pimpinan dilingkungan PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang.

#### Variabel kinerja (Y)

Berikut tabel distribusi frekuensi variabel Kinerja (Y) (lampiran) berdasarkan data hasil pengumpulan kuesioner.

Tabel 4  
Distribusi Frekuensi Variable Kinerja (Y)

Skor	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat tidak setuju	1 s/d 1,8	3	15%
Tidak setuju	1,9 s/d 2,6	6	30%
Agak setuju	2,7 s/d 3,4	8	40%
Setuju	3,5 s/d 4,1	3	15%
Sangat setuju	4,2 s/d 5	0	0%
Total		20	100%

Sumber : data primer yang diolah

Tabel 4 tersebut diketahui bahwa sebanyak 8 responden menyatakan agak setuju terhadap pertanyaan pada variabel (Y), hal ini mencerminkan responden setuju terhadap Kinerja yang dicapai pegawai dilingkungan PT. Asuransi Jiwa Great Eastern Palembang.

#### Uji Kuesioner

Uji Kuesioner sebagai instrumen penelitian, maka digunakan uji validitas dan reliabilitas. Suatu instrument 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 instrument dikatakan valid jika nilai  $r > 0,30$  dengan derajat signifikansi sebesar 5% (Saifuddin 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 instrument dikatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0,60.

A1  
A2  
A3  
A4  
A5  
A6  
A7  
A8  
A9  
A10  
A11  
A12  
A13  
A14  
A15  
A16  
A17  
A18  
A19  
A20  
A21  
A22  
A23  
A24  
A25  
A26  
A27  
A28  
A29  
A30  
A31  
A32

Sumber : Data Pr

Uji ini dilakukan product moment, suatu instrument dengan derajat si

B1  
B2  
B3  
B4  
B5  
B6  
B7  
B8  
B9  
B10  
B11  
B12  
B13  
B14  
B15  
B16  
B17  
B18  
B19

Tabel 5  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan  
Item-Total statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
11	84,6000	454,095	,310		,966
12	85,1500	528,766	,593		,964
13	84,9000	528,411	,745		,963
14	84,9500	522,471	,743		,963
15	85,1500	528,766	,593		,964
16	84,9000	528,411	,745		,963
17	85,2000	536,168	,521		,964
18	85,1500	528,766	,593		,964
19	84,9000	528,411	,745		,963
20	85,2000	536,168	,521		,964
21	84,9500	522,471	,743		,963
22	85,2000	529,432	,605		,964
23	84,9500	522,471	,743		,963
24	84,9500	522,471	,743		,963
25	85,1500	528,766	,593		,964
26	84,9000	528,411	,745		,963
27	85,1500	528,766	,593		,964
28	84,9000	528,411	,745		,963
29	84,9500	522,471	,743		,963
30	84,9500	522,471	,743		,963
31	85,1500	528,766	,593		,964
32	85,1500	528,766	,593		,964
33	84,9000	528,411	,745		,963
34	84,9500	522,471	,743		,963
35	85,1500	528,766	,593		,964
36	84,9500	522,471	,743		,963
37	84,9500	522,471	,743		,963
38	84,9500	522,471	,743		,963
39	84,9500	522,471	,743		,963
40	84,9500	522,471	,743		,963
41	85,1500	528,766	,593		,964
42	84,9500	522,411	,745		,963

Sumber : Data Primer yang diolah.

Uji ini dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment, dengan kriteria pengujian adalah suatu instrument dikatakan valid jika nilai  $r > 0,30$  dengan derajat signifikansi sebesar 5% (saifuddin

Azwar, 2000). Dari tabel 5 diperhatikan nilai *Corrected item-total correlation* lebih Besar dari  $r = 0,3$  sehingga dinyatakan valid.

Tabel 6  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	82,8000	428,274	,310		,966
2	83,4000	451,200	,393		,964
3	82,3500	448,661	,745		,963
4	83,2000	429,011	,743		,963
5	83,4000	451,200	,393		,964
6	82,8000	435,642	,745		,963
7	82,8000	435,642	,743		,963
8	83,1000	453,163	,393		,964
9	82,8000	428,274	,745		,963
10	83,4000	451,200	,321		,964
11	82,3500	448,661	,743		,963
12	83,2000	429,011	,605		,964
13	83,1000	451,200	,745		,963
14	82,8000	435,642	,743		,963
15	83,1000	453,163	,393		,964
16	82,8000	428,274	,745		,963
17	83,4000	451,200	,393		,964
18	82,3500	448,661	,745		,963
19	82,8000	435,642	,743		,963

B20	83.4000	451.200	.743	.962
B21	82.8000	435.642	.557	.964
B22	85.4000	451.200	.593	.964
B23	82.3500	448.661	.743	.963
B24	83.4000	451.200	.743	.963
B25	82.3500	448.661	.593	.964
B26	83.2000	459.811	.743	.965
B27	83.4000	451.200	.743	.963
B28	82.8000	435.642	.743	.962
B29	82.8000	435.642	.743	.962
B30	83.1000	435.642	.743	.962
B31	83.1000	435.642	.593	.964
D32	82.8000	428.274	.743	.962

Sumber : Data Primer yang diolah.

Dari tabel 6 diperlihatkan nilai *corrected item-total correlation* lebih Besar dari  $r = 0,3$  sehingga dinyatakan valid. Sedangkan hasil dari uji realibitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan herkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji realibilitas ini menggunakan formul koefisien alpha cronbach, dengan kriteria pengujian adalah suatu instrument dikatakan reliable jika mempunyai nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,60.

Tabel 7  
Hasil Uji Validitas Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	85.1000000	501.779	.765		.958
Y2	85.0500000	512.682	.643		.959
Y3	84.7500000	512.408	.540		.959
Y4	85.3500000	507.589	.609		.959
Y5	84.9500000	509.103	.754		.958
Y6	84.9000000	507.989	.975		.958
Y7	84.9000000	507.029	.675		.958
Y8	85.3500000	512.818	.573		.958
Y9	85.1500000	505.305	.549		.958
Y10	85.2500000	508.211	.721		.960
Y11	85.0000000	512.566	.481		.958
Y12	85.2500000	503.682	.717		.959
Y13	85.0500000	512.989	.610		.958
Y14	84.9000000	507.029	.635		.957
Y15	85.3500000	512.764	.573		.957
Y16	84.8000000	502.682	.851		.958
Y17	85.0500000	512.408	.643		.958
Y18	84.7500000	512.713	.540		.958
Y19	85.1500000	507.303	.613		.958
Y20	84.9500000	509.674	.754		.958
Y21	85.1000000	503.682	.726		.959
Y22	85.0500000	512.408	.643		.959
Y23	84.7500000	512.376	.540		.959
Y24	85.3000000	512.135	.595		.959
Y25	84.9500000	508.945	.581		.959
Y26	85.0500000	507.682	.746		.959
Y27	85.0500000	512.713	.643		.959
Y28	85.1500000	507.613	.613		.959
Y29	84.1000000	505.674	.736		.958
Y30	85.1000000	512.411	.606		.959
Y31	85.1000000	512.411	.606		.959
Y32	85.1500000	505.818	.649		.958

Sumber : Data Primer yang diolah.

Dari Tabel 7 diperlihatkan nilai *corrected item-total correlation* lebih Besar dari  $r = 0,3$  sehingga dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitasnya, dilakukan dengan menggunakan

nilai alpha yang dibandingkan dengan patokan  $r = 0,423$ . oleh karena nilai alpha lebih besar dari nilai  $r$  table maka kuesioner dinyatakan reliable.

Tabel 8  
Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,965	Reliable
Motivasi	0,959	Reliable
Kinerja	0,960	Reliable

Sumber : Data Primer yang diolah.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi mengetahui apakah ada pengganggu pada periode t-1 (sebelum) autokorelasi dapat di Durbin Watson. Berdasarkan dasar pengambilan autokorelasi :

### Model

1

a.  
b.

Hasil model summary nilai Durbin Watson a DW diatas +2, maka t

### Uji Regresi Linier B

#### Variabel

Konstanta
Kepemimpinan ( $X_1$ )
Motivasi ( $X_2$ )
F hitung
Signifikan
R
R <sup>2</sup>

Sumber : hasil pengol

### Model

1 Regress Residual Total

a.  
b.

Tabel 10 menunjukkan ( $R^2$ ) sebesar 0.87 variabelitas variabel kepemimpinan dan dipengaruhi oleh fa

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengamatan 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 :

- Angka DW dibawah -3 berarti ada autokorelasi positif
- Angka DW dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- Angka DW dibawah +2 berarti ada autokorelasi negative

Hasil pengolahan data SPSS memperlihatkan hasil Uji autokorelasi sebagai berikut :

Tabel 9  
Hasil uji autokorelasi

Model	Durbin Watson
1	2,307

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS ver. 13.0

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin Watson
1	.937 <sup>a</sup>	.877	.861	.26962	2.307

- Predictors : (Constant), MOTIVASI, PIMPINAN
- Dependent Variable : KINERJA

Hasil model summary (lampiran) dapat diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2,307 dimana nilai DW diatas +2, maka terjadi autokorelasi negatif.

Hasil pengujian regresi linear berganda antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Kinerja (Y) dapat kita lihat pada tabel 10.

### Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Beta	F Hitung	Tingkat Sig	Keterangan
Konstanta	0,009		0,034	0,973	Berpengaruh terhadap model regresi
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,614	0,625	4,707	0,000	Signifikan
Motivasi ( $X_2$ )	0,392	0,366	2,758	0,013	Signifikan
F Hitung	60,639				
Signifikan	0,000				
R	0,937				
R <sup>2</sup>	0,877				

Sumber : hasil pengolahan SPSS

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.816	2	4.408	60.639	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.236	17	.073		
	Total	10.052	19			

- Predictors : (Constant), MOTIVASI, PIMPINAN
- Dependent Variable : KINERJA

Tabel 10 menjelaskan Koefisien determinan ( $R^2$ ) sebesar 0,877 berarti bahwa 87,7% variabilitas variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel bebas dalam hal ini Kepemimpinan dan Motivasi, sisanya 12,3% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak

dikutsertakan dalam penelitian ini, antara lain : disiplin, pengembangan, dan iklim organisasi.

Menguji apakah terdapat pengaruh yang kuat secara simultan antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai maka dapat kita lihat dari hasil pengujian berikut ini :

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 60,639, dimana kriteria penolakan  $H_0$ , jika F hitung lebih besar dari F tabel atau  $F_0 > F_{\alpha}$ ,  $n=3$ , dengan mengambil taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5 %, maka dari tabel distribusi F didapat F tabel untuk  $F_{0.05;1,26}=4,35$ .

Dikarenakan 60,639 lebih besar dari 4,35 dan Sig F sebesar 0,000 maka  $H_0$  ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara linier antar Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai. Dapat diartikan juga bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai sebesar koefisien determinasinya ( $R^2$ ) = 0,877 atau 12,3%.

#### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Nilai t hitung Produk ( $X_1$ ) sebesar 4,707 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), maka menolak  $H_0$  atau dengan kata lain hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Kondisi ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja serta mendukung hipotesis yang diajukan.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Nilai t hitung Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 2,758 dengan tingkat signifikan sebesar 0,013 ( $p < 0,05$ ). Maka menolak  $H_0$  atau dengan kata lain Hal ini menunjukkan, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ), dengan kata lain terdapat hubungan positif antara variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja.

#### Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) serta menunjukkan, hubungan positif antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap variabel Kinerja.

#### KESIMPULAN

Ada hubungan yang positif antara variabel Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja, apabila ada peningkatan dalam Kepemimpinan maka Kinerja akan Meningkat.

1. Ada hubungan yang positif antara variabel Motivasi terhadap Kinerja, artinya terdapat hubungan yang positif kuat antara Motivasi dan Kinerja, hal ini mengandung makna

bahwa, apabila ada peningkatan dalam Motivasi maka Kinerja akan meningkat.

2. Secara agregat secara bersama-sama koefisien antara variabel Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, hal ini mengandung makna bahwa, apabila ada peningkatan dalam Kepemimpinan dan Motivasi maka Kinerja akan meningkat. Hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja.

#### SARAN

Pemimpin mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan para karyawan dibawahnya, sehingga perlu ditingkatkan motivasi terhadap kinerja.

1. Kinerja ditingkatkan melalui dukungan dari semua pihak dan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga diharapkan karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Motivasi yang efektif dan menginspirasi para tenaga kerja akan merupakan sumber motivasi, sumber moral dan sumber disiplin dalam melaksanakan beban kerja menjadi tanggung jawab mereka.

#### DAFTAR

- Alex S. Naisantu,  
Jakarta : Ghalia  
Bartol, K.M.,  
*Management*,  
Buyung Syaefi, 2000  
Perkuliahan  
Magister M  
Darma, Palembang  
Casio, W.F., 1993.  
*RESOURCES  
Work Life*.  
McGraw-Hill  
Davis Keith, 1985.  
*Organizational  
Incorporated*  
Flippo, B. Edwin,  
Edisi  
Harvey, Don and E  
*Basic  
Expe  
Presi*  
Irawan, Prasetyo,  
Jakarta  
Adm  
Marwanayah dan  
*Sum  
Pene*  
Muhammad Naz  
Jakarta : Ghalia Inc  
Nasution, Mulia,  
Jaka  
Adm  
Robbins, Stephen  
*Man  
Dah  
Presi*

## DAFTAR PUSTAKA

- As S. Nitisemito, 1992. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Janol. K.M., and Martin. D.C., 1991. *Management*, New-York : McGraw-Hill, Inc
- Ryung Syafci, 2005. *Evaluasi Kinerja* Bahan Perkuliahan Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Bina Dharma, Palembang
- Gazio, W.F., 1993. *MANAGING HUMAN RESOURCES: Productivity, Quality of Work Life. Profits 5<sup>th</sup> Ed.* Singapore : McGraw-Hill, Inc
- Davis Keith, 1985. *Human Behavior at Work; Organizational Behavior*. Grelier Incorporated
- Eppo, B. Edwin, 1991. *Manajemen Personalia*, Edisi ke 6, jilid 2, Jakarta : Erlangga
- Harvey, Don and Robert B, Bowin, 1996. *Human Resource Management : An Experiential Approach*, New Jersey : Prentice-Hall Internasional, Inc
- Ilawan, Prasetya, 2000. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Press.
- Marwansyah dan Mukaram, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit Politeknik Negeri Bandung
- Muhammad Nazir, 1998. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nasution, Mulia, 2000. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara Press.
- Robbins. Stephen. P, 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Jilid I. P.T. Prenhallids, Jakarta.
- Robert, Melhis, L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Singarimbun, Masi dan Sofian Effendi, 1995. *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta : IP3ES.
- Steers, Richard and Lyman W. Porter, 1987. *Motivation and Work Behavior*, New York : McGraw-Hill Book Company.
- Stoner, J.A.F. et Al., 1995. *Management*, 6<sup>th</sup> Ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Bandung : Penerbit Alfabeta.