
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA CV TAUREN MITRA USAHA PADANG

MARFIANI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YAI

e-mail : marfianieni@yahoo.co.id

Abstract: Reseach on the influence of leadership and motivation on the performance of employees at Tauren Mitra Usaha Padang. Using quantitative analysis with a sample of 34 people in the CV Tauren Mitra Usaha Padang. Reseach done by questioner, interview and observation by using Spearman Brown correlation calculation ladder system, the partial correlation techniques, the correlation coefficient compound and multiple regression analysis technique. Is the result of the analysis showed : 1. The calculation of Spearman Brown rank collection independent variables of leadership and motivation and have a positive effect significantly with the dependent variable employees job performance.2. partial correlation calculation independent variable ledearship and motivation to work has a strong and positive influence to variable dependent variable work performance.3. multiple regression analysis of to independent variables together have an influence on the dependent variable of 60,14 %. 4. The accuracy of prediction showed that $s_y > Seet$ ($45,2815 > 2. 1374$) so this research proved the hypothesis of “ there is evidence of significant effect of the variable of ledearship and motivation on work performance of employees. Important findings in this study turned out to be the value of ledearship variable low (0,2634) compared to the value of work motivation (0,4593) for it is necessary for ledearship to build and improve communication with subordinates. Bisides it is also setting the standart of work that is usefull to determine benchmark performance for employees of CV Tauren Mitra Usaha padang.

Keywords: ledearship, work motivation, work performance, the influence of ledearship and motivation on the performance of employees

Abstrak: Penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada CV Tauren Mitra Usaha Padang” menggunakan analisa kuantitatif dengan sample 34 orang di PT Tauren Mitra Usaha. Pengambilan data dialkukan dengan cara koesioner , wawancara dan pengamatan sebagai data primer dan data sekunder diperoleh dari laporan dan struktur organisasi yang ada di perusahaan. Hasil analisa menunjukkan perhitungan korelasi peringkat spearman variable bebas kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan variable terikat prestasi kerja pegawai. Perhitungan korelasi parsial, variable bebas kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap variable terikat prestasi kerja pegawai. Analisis regresi ganda kedua variable bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable terikat sebesar 60,14 %. Ketepatan prediksi menunjukkan bahwa $S_y > Seest$ ($45,2815 > 21374$). Jadi penelitian berhasil membuktikan hipotesis “ Ada

pengaruh yang significant dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai”. Temua yang penting dalam penelitian ini ternyata nilai variable kepemimpinan rendah (0, 2634) dibandingkan nilai variable motivasi kerja (0, 4593). Untuk itu dipandang perlu bagi pimpinan membangun dan meningkatkan komunikasi dengan bawahan, di samping itu perlu pula menetapkan standar kerja sehingga berguna untuk menentukan tolak ukur prestasi kerja bagi pegawai PT Tauren Mitra Usaha Padang .

Kata Kunci : Kepemimpinan, motivasi kerja, dan prestasi kerja, pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis sering sekali terjadi masalah manusia yaitu antara pemimpin dengan karyawannya misalnya terlambatnya laporan, terlambatnya pengolahan informasi ,rendahnya produktifitas , keluar masuknya karyawan, keresahan dan pemogokan. Masalah ini sering menimbulkan kerugian dan pemborosan biaya bagi perusahaan. Oleh karena itu sering kali manajemen mencari upaya untuk memotivasi seseorang agar bekerja dengan tekun , giat kreatif dan produktif untuk mencapai sasaran perusahaan. Kecakapan dan keterampilan manajemen sangat diperlukan dalam upaya untuk memotivasi ses eorang agar bekerja dengan penuh gairah. Albert Camus (1991) menyatakan “Tanpa kerja hidup ini menjadi hampa, tetapi manakala kerja kehilangan gairahnya, hidup serasa tercekik dan akhirnya mati”. Oleh sebab itu supaya gairah kerja terus tumbuh dibutuhkan motivasi yang kuat bagi kelangsungan hidup perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Ciputra (1990) bahwa keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh manusia-manusia yang sangat unggul dan itu didapatkan melalui suatu pembinaan dan pengembangan manusia. Berdasarkan pendapat ini berarti prestasi kerja pegawai sangat ditentukan oleh kepemimpinan karena motivasi kerja diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya. Prestasi kerja pegawai bukannya timbul begitu saja, tetapi merupakan serangkaian usaha sebagai suatu proses diantaranya bersumber dari kegiatan pemimpin. Untuk itu pimpinan harus menyadari bahwa tiap-tiap pegawai mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan-harapan yang berbeda yang sangat penting perannya dalam menciptakan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja merupakan suatu indicator keberhasilan perusahaan dalam menerapkan manajemen, menggambarkan keefektifitasandan efisiensi dalam memberdayakan semua sumber daya perusahaan termasuk sumber daya manusia . Kemampuan memberdayakan sumber daya manusia harus dimiliki oleh setiap manajer, dari level bawah (mandor) sampai kepada manajer tingkat puncak. Kemampuan manajerial inilah yang pada hakekatnya melekat pula factor-faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan seperti tercermin pada prestasi kerja pegawainya.

Basu Swastha (1990) menyatakan keefektifan dan efisiensi seorang pemimpin dalam mengatur bawahan tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah bawahan melainkan dipengaruhi pula oleh factor frekuensi hubungan antara pimpinan dengan bawahan dan kreatifitas pimpinan itu sendiri. Jumlah bawahan yang sedikit belum menjamin efektifitas dan efisiensi dalam kepemimpinan, bila ada kendala hubungan antara pimpinan dengan bawahan . hubungan antara pimpinan dan bawahan

secara formal antara lain dapat berupa pendelegasian tugas dan ketersediaan memberikan bimbingan dalam melaksanakan tugasnya.

PT Tauren Mitra Usaha tidak dapat dilepaskan dari masalah manusia ini sebagai factor penentu keberhasilan perusahaan. Masalah ini terkait dengan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan prestasi kerja pegawainya. Perusahaan ini bergerak dalam bisnis hortikultura khusus tanaman hias dan bunga yang sangat bergantung kepada factor manusia sebagai sumber daya utama dalam memberikan kontribusi pada pencapaian prestasi perusahaan yang tercermin pada perkembangan kemampuan laba. Atas pertimbangan tersebut di atas akan dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada perusahaan

TINJAUAN TEORITIS DAN HIPOTESIS PRESTASI KERJA

Prestasi kerja pegawai adalah factor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, sebab kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya. Prestasi kerja pegawai sangat erat kaitannya dengan pengembangan pegawai . “ Tujuan pengembangan karyawan adalah untuk memperbaiki efektifitas kerja karyawan di dalam mencapai hasil-hasil kerja yang ditetapkan, perbaikan efektifitas kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan, maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas” (Arifin Abdul Rahman. 1992). Perbaikan efektifitas kerja mengandung 3 aspek yaitu : tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan terhadap tugas. Tingkat pengetahuan umum pegawai dengan pengetahuan non formal pegawai terhadap pendidikan yang pernah ditempuh pegawai. Makin tinggi pendidikan formal yang pernah diikuti , merupakan indicator makin luas tingkat pengetahuannya. Sedangkan keterampilan dapat diperoleh melalui pelatihan atau pengalaman dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat keterampilan pegawai akan semakin mendorong tingginya tingkat prestasi kerja pegawai. Selanjutnya mengenai sikap menunjukkan kondisi mental yang dimiliki pegawai dalam menghadapi tugasnya. Sikap ini akan tercermin dalam perilaku seperti kedisiplinan, kesadaran untuk saling bekerjasama, tingkat kepuasan dalam menjalankan tugas serta tingkat kehadiran dalam bekerja. Dalam prakteknya seringkali prestasi kerja dikaitkan dengan imbalan yang diberikan pegawai atau promosi jabatan dan mutasi pegawai. Oleh sebab itu peningkatan prestasi kerja pegawai tidak dapat dipisahkan dengan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Pengakuan prestasi kerja disertai dengan imbalan memadai akan menimbulkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga hasil kerja sesuai dengan criteria dan standar yang telah ditetapkan oleh manajemen. Kondisi ini tidak lepas pula dari peran pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mengarahkan pegawai agar dapat bekerja meraih prestasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi secara konseptual prestasi pegawai merupakan suatu sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin , dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

KEPEMIMPINAN

Pada umumnya manajemen mempunyai peranan atau fungsi merencanakan mengorganisir, melakukan evaluasi dan mengontrol segenap aktifitas organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraihnya bergantung kepada kepemimpinan atau bergantung kepada bagaimana pemimpin mampu mengerakkan semua sumber daya manusia, alam, sarana dan waktu. dengan demikian berarti dalam sebuah perusahaan kepemimpinan berarti mengarahkan bawahan atau pegawai melakukan suatu pekerjaan. “manajer adalah mereka yang melakukan sesuatu dengan tepat dan pemimpin adalah mereka yang melakukan yang tepat” (Warren Bennis, 1990). Terdapat perbedaan antara manajer dan pemimpin, seorang manajer menjalankan fungsi manajemen yaitu mengelola dalam bentuk mengadakan, menyelesaikan dan bertanggungjawab untuk melakukan sesuatu secara tepat sementara itu pemimpin mempunyai fungsi untuk menggerakkan, mempengaruhi, menentukan arah dengan tujuan dan tindakan yang tepat. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (Keith Davis, 1992).

Ada beberapa unsure-unsur yang ada dalam kepemimpinan yaitu (1) kemampuan mempengaruhi orang lain, (2) kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain, (3) usaha mencapai tujuan organisasi atau kelompok, maka kepemimpinan itu adalah inti dari manajemen. seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi orang lain agar bawahan dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan bersama. Oleh sebab itu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh teknik kepemimpinan, teknik kepemimpinan dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu : (1) teknik kepemimpinan pokok yaitu teknik kepemimpinan sebagai dasar untuk segala teknik kepemimpinan yang terdiri dari teknik menyiapkan orang-orang supaya bersedia menjadi pengikut dan teknik menjadi teladan serta teknik human relation, (2) teknik kepemimpinan khusus adalah teknik kepemimpinan untuk menggerakkan orang-orang supaya suka bekerja, teknik ini terdiri dari teknik memberi perintah dan teknik sistem komunikasi yang cocok serta teknik member fasilitas.

MOTIVASI KERJA

Motivasi merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan tertentu. “motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada penerahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perseorangan maupun kelompok dalam organisasi” (Buchari Zainun, 1990). Pemberian motivasi dapat diartikan sebagai suatu yang sederhana tetapi dapat menjadi sebuah masalah yang kompleks. Pemberian motivasi dianggap sebagai masalah yang sederhana karena manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Tetapi menjadi masalah yang sulit untuk menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena ada seseorang yang sesuatu itu penting tetapi belum tentu penting bagi orang lain.

“Motivasi adalah alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu” (Wusanto, 1989). motivasi itu diartikan sebagai keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. motivasi berhubungan dengan factor psikologis

seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia.

Terdapat 3 faktor di dalam suatu motivasi yaitu, motif, pengharapan, dan insentif : (1) motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan atau tingkah laku tertentu. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan atau tingkah laku tertentu tersebut dapat datang dari luar atau hasil dari suatu proses pemikiran dari dalam diri seseorang (A. Taufiq, 1990)”. “Motive adalah dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat (Mohammad As’ad, 1990)”. Jadi motif adalah dorongan yang ada dalam diri manusia untuk melakukan perbuatan atau tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. (2) pengharapan adalah “suatu keyakinan sementara seseorang bahwa suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya (Adam I Indrawijaya, 1991)”. Artinya harapan mengandung makna suatu keyakinan yang bersifat sementara tentang tindakan seseorang yang akan diikuti suatu hasil sebagai akibat tindakan tersebut , tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil dan tindakan berikutnya, jika karyawan masih memiliki harapan maka akan menumbuhkan semangat dan keyakinan sehingga dalam menjalankan tugasnya akan berbuat sebaik mungkin. Harapan yang dimiliki karyawan mengandung nilai sebagai sebagai motivasi positif yang dapat dikembangkan dan diarahkan serta didorong untuk berprestasi dalam bekerja. (3) insentif adalah keadaan yang membangkitkan kekuatan dinamis manusia atau persiapan-persiapan dari pada keadaan yang menghantarkan pada harapan yang dapat mempengaruhi merubah sikap tingkah laku manusia, dalam dunia bisnis pada umumnya insentif dapat dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu yaitu insentif dalam bentuk keuangan dan insentif non keuangan. Insentif keuangan sangat penting karena dapat : (1) menumbuhkan minat kerja, (2) kepastia kerja, (3) menumbuhkan minat untuk menerima seseorang menjadi anggota kelompok , (4) memberikan kesempatan untuk berkembang, (5) menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dll. Jadi secara konsepsional motivasi adalah keseluruhan usaha menggerakkan dari seorang atasan kepada bawahan , sehingga mereka mau bekerja dengan memberikan yang terbaik dari dirinya , baik waktu, tenaga maupun keahlian demi tercapainya tujuan.

HIPOTESIS

Berdasarkan rencana penelitian diatas maka dapat diuraikan hipotesis sebagai berikut; 1. Ada hubungan yang significant antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, 2. Ada pengaruh yang significant antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Menggunakan analisa kuantitatif , dengan pengambilan data dilakukan dengan cara koesioner , wawancara dan pengamatan sebagai data primer dan sebagai data sekunder diperoleh dari laporan dan struktur organisasi yang ada di perusahaan.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai pada PT Tauren Mitra Usaha berjumlah 54 orang sampel responden sebanyak 34 orang

DATA DAN PROSEDUR PENGUMPULAN DATA

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer dari perusahaan langsung dengan langkah-langkah kuesioner atau daftar pertanyaan , kemudian melakukan wawancara serta observasi terhadap yang terkait dengan wewenang dan tanggungjawab responden

DEFINISI OPERASIONAL DAN INDIKATOR

Definisi Operasional Prestasi Kerja (Y) : adalah sikap yang disertai tindakan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya yang menjadi tanggungjawabnya yang dapat diselesaikan dengan standar kerja yang berlaku di perusahaan. Indikatornya adalah 1) keterampilan, 2) disiplin, 3) absensi , 4) kerjasama, 5) kepuasan. Keterampilan memiliki indicator 1) pelatihan, 2) pengalaman dibidangnya, 3) alamnya bekerja. Disiplin memiliki indicator 1) kepatuhan pada jam kerja, 2) kepatuhan pada perintah, 3) kehati-hatian dalam penggunaan dan pemeliharaan alat kerja, 4) bekerja dengan mengikuti cara kerja yang sudah ditetapkan. Absensi memiliki indicator 1) tingkat ketidakhadiran pegawai selama waktu tertentu selain cuti dan hari libur yang ditetapkan perusahaan, 2)tingka ketidakhadiran karena mangkir, 3) tingkat ketidakhadiran karena sebab lain. Kerjasama memiliki indicator 1) kerjasama dengan teman sekerja dan pimpinan, 2) kesediaan untuk saling membantu sehubungan dengan pekerjaan, 3) keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kepuasan memiliki indicator 1) kepuasan terhadap tugas, 2) kepuasan terhadap lingkungan kerja, 3) kepuasan terhadap jaminan yang diberikan.

Definisi Operasional Kepemimpinan (X 1) : adalah kemampuan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan agar bekerja dengan perasaan bersemangat , bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin yang tinggi. Indikatornya adalah 1) tingkat komunikasi , 2) tingkatkepercayaan, 3) kesediaan memberikan bimbingan, pengarahan dan contoh, 3) kreatifitas pimpinan menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik.

Definisi operasional motivasi kerja (X 2) : adalah factor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikatornya adalah 1) motif, 2) pengharapan, 3) insentif. Motif memiliki indicator 1) kebutuhan ekonomis, 2) kesempatan untuk berkembang, 3) alasan-alasan diakuinya sebagai manusia, 4) mempertinggi kapasitas kerja. Pengharapan memilki indicator 1) harapan pada kebijakan pimpinan, 2) harapan tidak ada diskriminasi, 3) harapan pada jaminan dan keamanan kerja, 4) harapan pada kepastian kerja, 5) harapan pada pada penghargaan. Insentif memilki indicator 1) gaji yang pantas, 2) jaminan pengobatan/ kesehatan, 3) pemberian bonus, 4) jaminan hari tua, 5)fasilitas olahraga dan rekreasi.

ANALISA DATA

Secara kuantitatif yaitu (1) system skor dan tingkat significant digunakan system skor dengan skala 3 yang terdiri dari jawaban a (baik) diberi skor 3, jawaban b (cukup baik) diberi skor 2 jawaban c (buruk) dengan skor 1 sedangkan untuk level of significant digunakan 5 %, (2) korelasi tata jenjang (peringkat) Spearman Broun (Sujana, 1989) dengan rumus 3) tehnik korelasi parsial (Sujana, 1989), 4) koefisien korelasi majemuk (sujana, 1989), 5) tehnik analisa regresi ganda (sujana, 1989), 6) pengukuran ketepatan prediksi (Sujana, 1989).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang , berdasarkan : Tingkat Pendidikan, Usia, dan Masa Kerja, yang dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut :

TABEL 5
Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Presentase
SLTP	4	11,75
SLTA	24	70,59
D III	5	14,70
Sarjana	1	2,96
JUMLAH	34	100

Sumber : PT Tauren Mitra Usaha

Mencermati tingkat pendidikan responden ternyata sebagian besar adalah SLTA (70,59 %) dan hanya 14,70 % tingkat pendidikan D3, serta 2,96 % Sarjana, selebihnya SLTP (11,75), kondisi ini merupakan indicator bahwa rendahnya tingkat pendidikan yang akan mempengaruhi wawasan dalam pengembangan manajemen.

TABEL 6
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
25 – 30 tahun	8	23,53
30 – 35 tahun	18	52,94
35 – 40 tahun	6	17,65
40 – 45 tahun	2	5,88
jumlah	34	100

Sumber : CV Tauren Mitra Usaha

Memperhatikan dari usia responden, ternyata seluruh responden masih dalam kategori usia produktif, sebesar 52,94 % berusia antara 30 –35 tahun, karyawan PT Tauren memiliki potensi untuk berkembang karena masih dalam usia produktif

TABEL 7
Masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1 – 2 tahun	7	23,53
2 tahun	20	52,94

3 tahun	5	17,64
4 tahun	2	5,88
jumlah	34	100

Sumber : PT Tauren Mitra Usaha

Tebaran data menyampaikan masa kerja, ternyata sebesar 58,88 % sudah sudah bekerja antara 2 tahun dan hanya 5,88 % yang bekerja antara 3 tahun, responden telah berpengalaman selama 2 tahun.

ANALISA DATA

Data angket setiap variable yang telah di skorsing (dinilai) terlihat dalam tabel ;

TABEL 8
Nilai Dari Setiap Variabel Dari 34 Responden

No. Responden	Prestasi Kerja (Y)	Kepemimpinan (X 1)	Motivasi Kerja (X 2)
01	46	22	56
02	42	22	46
03	41	24	40
04	42	24	46
05	45	25	52
06	45	20	46
07	45	20	40
08	44	25	47
09	45	24	52
10	47	25	52
11	46	23	47
12	41	23	46
13	44	25	52
14	45	24	54
15	42	23	40
16	43	15	57
17	44	23	52
18	42	22	46
19	46	26	52
20	48	24	52
21	47	24	52
22	41	24	48
23	44	21	46
24	43	21	42
25	42	18	52
26	42	22	47
27	42	25	48
28	43	21	48
29	43	22	44
30	41	23	47
31	46	23	48
32	45	24	4

33	48	24	52
34	44	21	48
JUMLAH	1.492	772	1.632

1. Korelasi Spearman Brown

Berdasarkan dari nilai masing-masing variable tersebut , amak dapat dihitung korelasinya.

- Korelasi peringkat (tata genjang)Sperman Brown antara variable Motivasi Kerja dengan variable Prestasi Kerja pegawai

Tabel 9

Perhitungan Korelasi Peringkat Spearman Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja

No Respond	Nilai variabel		Peringkat		Beda	D2
	X2	Y	X2	Y	X2 - Y	
01	56	46	2	6,5	-45	20,25
34	48	44	16,5	16	0,5	
JUMLAH						2,775,5

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di hitung r_{y^2} sebagai berikut :

$$r_{y^2} = 1 - \frac{(6\sum D^2)}{n(n^2-1)} = 1 - \frac{6(27775,5)}{34(342-1)} = 1 - \frac{16653}{39270} = 0,5759$$

Statistik Uji $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$ dengan degree of free = $n - 2$

$$t = \frac{0,5759\sqrt{34-2}}{\sqrt{0,5759^2}} = \frac{3,2577}{\sqrt{0,8175}} = 3,9849$$

Dengan menggunakan derajat kebebasan (n -2) atau (34 -2)= 32 pada taraf uji 0,05 t tabel adalah 1,645. Jadi t hitung > t tabel atau 3,9849 > 1,645

Pengujian hipotesis dapat diberikan sebagai berikut :

- Ho : Q = 0 Hipotesa diterima
- Ho : Q = 0 Hipotesa ditolak
- Daerah kritis ialah $t > t(0,050,32)$ dan $t < t(0,050,32)$ atau $t > 1,645$ dan t tabel < -1,645
 Karena t hitung > 1,645 dan t tabel (3,9849 > 1,645), maka Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja mempunyai pengaruh positif secara significant terhadap variable prestasi kerja pegawai. Dengan kata lain motivasi kerja yang kuat akan mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai.

- b. Korelasi Peringkat Spearman antara variable Kepemimpinan dengan variable prestasi kerja pegawai. Perhitungan korelasi ini, seperti tampak pada tabel 10.

Tabel 10
Perhitungan Korelasi Spearman variable Kepemimpinan dengan Prestasi kerja pegawai

No Resp	Nilai variabel		Peringkat		Beda	D2
	X1	Y	X1	Y	X1 - Y	
01	46	22	11	6,5	4,5	20,25
34	44	21	6,5	16	-9,5	90,25
Jumlah						8.591

Berdasarkan tabel di atas , maka dapat dihitung r_{y1} sebagai berikut ;

$$r_{y1} = \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)} = 1 \frac{6 (8591)}{34(34^2 - 1)} = \frac{51.546}{39.270} = 0.3126$$

Statistik Uji $t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$ dengan degree of free = $n - 2$

$$t = \frac{0,3126 \sqrt{34 - 2}}{\sqrt{1 - (0,3126)^2}} = \frac{1,7683}{0,9499} = 3,9849$$

Dengan menggunakan derajat kebebasan ($n - 2$) atau $34 - 2$) = 32 pada taraf uji 0,05 t tabel adalah 1,645. Jadi t hitung lebih besar dari t tabel atau $1,8616 > 1,645$.

Pengujian hipotesis dapat diberikan sebagai berikut :

1. $H_0 : Q = 0 \rightarrow$ hipotesis diterima
2. $H_0 : Q = 0 \rightarrow$ hipotesis ditolak
3. Daerah kritis ialah $t > t (0,050,32)$ dan $t < t (0,050,32)$ atau $t . 1,645$ dan t tabel $< -1,645$
 Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($1,8616 > 1,645$) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan (X 1) mempunyai pengaruh positif dan significant terhadap variable prestasi kerja (Y) . dengan kata lain kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan prestasi kerja.

Perhitungan Untuk X1 dan X2 seperti pada tabel di bawah ini

Tabel 11
Perhitungan Korelasi Spearman Brown Variabel kepemimpinan dengan Variabel Motivasi Kerja

No Resp	Nilai variabel		Peringkat		Beda	D2
	X1	X2	X1	X2	X1 - X2	
01	22	56	11	2	9	81
34	21	48	6,5	16,5	-10	100

jumlah						8.200
--------	--	--	--	--	--	-------

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di hitung r_{y1} sebagai berikut : :

$$r_{X1} = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6(8.200)}{34(34^2 - 1)} = 1 - \frac{49.200}{39.270} = 0,2528$$

Berdasarkan semua perhitungan korelasi taba jenjang Spearman Brown dapat disusun matrik Korelasi Spearman Brown sebagai berikut :

Tabel 12

Matriks Korelasi Spearman Brown antara 3 variabel

	X 1	X2	Y
X1	1,0000	0,2577	0,3126
X2	-	1,0000	0,5759
Y	-	-	1,0000

2. Teknik Korelasi Parsial

a. Perhitungan Kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai sebagai berikut :

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - r_{y2} \cdot r_{12}}{\sqrt{1 - (r_{y2})^2} \sqrt{1 - (r_{12})^2}}$$

$$= \frac{0,3126 - (0,5759)(0,2577)}{\sqrt{1 - (0,5759)^2} \sqrt{1 - (0,2577)^2}}$$

$$= \frac{0,3126 - 0,1484}{(0,6683)(0,9336)} = \frac{0,1642}{0,7899} = 0,2078$$

$$F_0 = \frac{r_{y1.2} (n-2)}{1 - (r_{y1.2})^2} = \frac{0,2078 (34-2)}{1 - (0,2078)^2} = \frac{6,6496}{0,9568} = 6,9498$$

F tabel untuk taraf uji $\alpha = 0,05$ dengan perubahan adalah 3,28 jadi $F_0 > F$ tabel atau $6,9498 > 3,28$

Pengujian hipotesis dapat diberikan sebagai berikut ;

1. $H_0 : Q = 0 \rightarrow$ hipotesis diterima
2. $H_0 : Q = 0 \rightarrow$ hipotesis ditolak

3. Taraf uji £0,05

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,9498 > 3,28$), maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable kepemimpinan (X_1) terhadap variable prestasi kerja pegawai walaupun di control variable motivasi kerja.

b. Perhitungan Korelasi Motivasi kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai

$$\begin{aligned} r_{Y1.2} &= \frac{R_{sy2} - r_{sy1} \cdot r_{s12}}{\{1 - (r_{sy1})^2\} - \{1 - (r_{s12})^2\}} \\ &= \frac{0,5759 - (0,3126)(0,2577)}{\{1 - (0,3126)^2\} - \{1 - (0,2577)^2\}} \\ &= \frac{0,5759 - 0,0805}{\sqrt{(0,9023)(0,9336)}} = \frac{0,4954}{0,9178} = 0,5398 \end{aligned}$$

$$F_0 = \frac{r_{y2.1} (n-2)}{1 - (r_{y2.1})^2} = \frac{0,5398 (34-2)}{1 - (0,5398)^2} = \frac{17,2736}{0,7086} = 24,3771$$

F_{tabel} untuk taraf uji £ 0,05 dengan perubahan 2 adalah 3,28. Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau $24\ 3771 > 3,28$

Pengujian hipotesis dapat diberikan sebagai berikut

1. $H_0 : Q = 0 \rightarrow$ hipotesis diterima
2. $H_0 : Q = 0 \rightarrow$ hipotesis ditolak
3. Taraf uji £ 0,05

Karena $F_{hitung} > f_{tabel}$ ($24, 3771 > 3,28$), maka H_0 di tolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable prestasi kerja pegawai berpengaruh terhadap variable motivasi kerja pegawai walaupun dikontrol variable kepemimpinan.

3.Koefisien Korelasi Majemuk

Perhitungan koefisien korelasi majemuk anatar variable bebas kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variable terikat prestasi kerja pegawai sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_{12} &= \frac{\sqrt{r_{y1}^2 + r_{y2}^2 - 2r_{y1} r_{y2} r_{12}}}{1 - r_{12}^2} \\ &= \frac{\sqrt{(0,316)^2 + (0,5759)^2 - 2(0,316)(0,5759)(0,2577)}}{1 - (0,2577)^2} \\ &= \frac{\sqrt{0,0998 + 0,3317 - 0,0938}}{0,09336} \end{aligned}$$

$$= \frac{\sqrt{0,3377}}{0,09336} = \frac{\sqrt{0,3617}}{R^2 / K} = 0,6014$$

F tesnya =-----

$$(1 - R^2) / (n - k - 1)$$

$$(0,6014) / 2$$

=-----

$$(1 - (0,6014)) / (34 - 2 - 1)$$

$$= \frac{0,1808}{(0,6383)/31} = \frac{0,1808}{0,0206}$$

$$= 8,7767$$

Dengan taraf nyata 0,05, maka F tabel diperoleh 3,28. Jadi F hitung lebih besar dengan F tabel atau $8,7767 > 3,28$

Pengujian hipotesis dapat diberikan sebagai berikut :

1. $H_0 : Q = 0 \rightarrow$ hipotesis di terima
2. $H_a : Q \neq 0 \rightarrow$ Hipotesis ditolak
3. Taraf uji $\alpha = 0,05$

Karena F hitung $>$ F tabel ($8,7767 > 3,28$) , maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable bebas kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap variable terikat (prestasi kerja pegawai) adalah positif dan significant

4.Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan $R^2 = 0,3618$ atau 36,18 %, dengan demikian berarti variable prestasi pegawai berubah sebesar 36,18 % karena pengaruh variable kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan perubahan prestasi pegawai yang tidak disebabkan oleh pengaruh variable kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar $100\% - 36,18\% = 63,82\%$

5.Analisa Regresi Majemuk

Besaran untuk menghitung dalam analisis regresi disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 13

Besaran Untuk Menghitung Koefisien Regresi

No Responden	Y	X1	X2	Y ²	X1 ²	X2 ²	X1Y	X2Y	X1X2
01	46	22	56	2.116	484	3136	1.012	2.576	1.232
34	44	21	48	1.936	441	2.304	924	2.112	37.206

Rata2	1.49244,88	77222,7	1.63548,09	65.612	17.686	79.157	33.919	71.919	37.206

Dalam menghitung koefisien regresi majemuk terlebih dahulu ditentukan harga harga dari y (kecil) dan x (kecil) dengan rumus dan perhitungan sebagai berikut ;

$$1. Y = Y - \bar{Y} : 1492 - 43,88 = 1.448,12$$

$$2. x_1 = X - \bar{X}_1 : 772 - 22,70 = 749,3$$

$$3. x_2 = X_2 - \bar{X}_2 : 1635 - 48,09 = 1.586,9$$

$$4. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2 : 65612 - (1492)^2 = 65,612 - 65472,47 = 139,55$$

$$\frac{\sum x_1^2}{n} = \frac{139,55}{34}$$

$$5. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2 : 17.686 - (772)^2 = 17.686 - 17.528,94 = 157,06$$

$$\frac{\sum x_1^2}{n} = \frac{157,06}{34}$$

$$6. \sum x_2^2 = \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2 : 79.157 - (1.635)^2 = 79.157 - 78.624,26 = 532,74$$

$$\frac{\sum x_2^2}{n} = \frac{532,74}{34}$$

$$7. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2) : 33,919 - (772)(1492) : 33919 - 33877,65 =$$

$$\frac{164,35}{n} = \frac{164,35}{34} = 157,06$$

$$8. \sum x_1^2 = \sum x_1^2 - (\sum x_1)(\sum x_2) : 71,912 - (1635)(1492) : 71,912 - 71.747,65 =$$

$$\frac{164,35}{n} = \frac{164,35}{34} = 164,35$$

$$9. \sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - (\sum x_1)(\sum x_2) = 37,207 - (772)(1635) : 37.206 -$$

$$\frac{37.124,12}{n} = \frac{37.124,12}{34} = 81,88$$

$$37.124,12 = 81,88$$

Persamaan umum regresinya

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2$$

$$1. a_0 = Y - a_1 X_1 - a_2 X_2$$

$$2. a_1 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_1 x_2) - (\sum x_1 x_2)^2}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$3. a_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_1 x_2) - (\sum x_1 x_2)^2}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a_1 = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum YX)^2}{(\sum Y)(\sum X) - (\sum YX)^2}$$

$$a_1 = \frac{(532,74)(41,83) - (81,88)(164,35)}{(157,06)(532,74) - (81,88)^2}$$

$$a_1 = \frac{22.284,6142 - 13,456,978}{83.672,1444 - 6704.3344}$$

$$a_1 = \frac{8,827,5362}{76,967,81} = 0,1147$$

$$a_2 = \frac{(\sum Y)(\sum X) - (\sum YX)}{(\sum Y)(\sum X) - (\sum YX)^2}$$

$$a_2 = \frac{(157,06)(164,35) - (81,88)(41,83)}{(157,06)(532,74) - (81,88)^2}$$

$$a_1 = \frac{25,812,811 - 3.425,0404}{83,672,1444 - 6704,3344}$$

$$a_1 = \frac{22,387,7706}{76,967,81} = 2909$$

$$a_0 = 43,88 - (0,1147)(22,70) - (0,2909)(48,09)$$

$$= 43,88 - 2.6037 - 13.9894$$

$$= 27,2869$$

Persamaan regeresinya :

$$Y = 27,2869 + 0,1147 X_1 + 0,2909X_2$$

Pada tabel perhitungan besaran untuk menghitung koefisien regresi diperoleh harga $X_1 = 772$ dan $X_2 = 1635$ sehingga Y dapat dihitung :

$$Y = 27,2869 + 0,1147(772) + 0,2909 (1635)$$

$$= 27,2869 + 88,5484 + 475,6215$$

$$= 591.4568$$

Perhitungan standar of error dan nilai T

$$s_e = \frac{\sqrt{\sum Y^2}}{\sqrt{n - 2}} = \frac{\sqrt{65.612}}{\sqrt{34 - 2}} = \frac{256,1484}{5,6568} = 45,2815$$

$$s^2 = \frac{\sum e^2}{n-2} = \frac{\sqrt{17.686}}{\sqrt{34-2}} = \frac{132,9887}{5,6568} = 23,5095$$

$$s^2 = \frac{\sum e^2}{n-2} = \frac{\sqrt{79.157}}{\sqrt{34-2}} = \frac{281.3485}{5,6568} = 49.7363.2815$$

$$SE \text{ est untuk } X1 = \frac{\sqrt{Sx1}}{\sqrt{n-k-1}} = \frac{\sqrt{23,5095}}{\sqrt{34-2-1}} = \frac{4,8463}{5,6568} = 0,8708$$

$$SE \text{ est untuk } X2 = \frac{\sqrt{Sx2}}{\sqrt{n-k-1}} = \frac{\sqrt{65.612}}{\sqrt{34-2-1}} = \frac{256,1484}{5,6568} = 1,2666$$

Nilai t untuk menghitung masing-masing variable adalah sebagai berikut ;

$$T1 = \frac{b1}{s.e. b1} = \frac{0,1147 (2)}{0,8708} = 0,2634$$

$$T2 = \frac{b2}{s.e. b2} = \frac{0,2909 (2)}{1,2666} = 0,4593$$

Atas dasar perhitungan tersebut di atas dapat disusun tabel berikut ini :

Tabel 14
Matriks Koefisien Regresi Ganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error Koefisien Regresi	Nilai T
X1	0,1147	0,8708	0,2634
X2	0,2909	1,2666	0,4593

Dari Matrik tersebut dapat disimpulkan ;

- Pengaruh variable kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai .
TO = 0,2634, T tabel dengan taraf uji £ 0,05 = 1,68 jadi T tabel > T hitung (1,68 > 0,2634). Dengan demikian berarti variable kepemimpinan berpengaruh terhadap variable prestasi kerja pegawai
- Pengaruh variable motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
TO = 0,4593, T tabel dengan taraf uji £ 0,05 = 2,88. Jadi TO < T tabel atau 0,4593 < 2,88. Berarti variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variable prestasi kerja pegawai .
ketepatan prediksi : syarat ketepatan adalah Sy > SE est. dari perhitungan ternyata SY = 45,2815 sedangkan SE est = 2,1374. Dengan demikian berarti variable kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap variable prestasi kerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

-
1. Dari hasil perhitungan korelasi peringkat (beda jenjang –Spearman Brown) dalam penelitian ini, variable bebas kepemimpinan dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh positif dan signifikan dengan variable terikat prestasi kerja pegawai.
 2. Dalam analisa korelasi parsial, ternyata kepemimpinan dengan mengontrol variable motivasi kerja atau sebaliknya mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap variable prestasi kerja pegawai.
 3. Hasil analisa regresi ganda, terlam penelitian ini ternyata dapat membuktikan bahwa kedua variable bebas dalam penelitian ini (kepemimpinan dan motivasi kerja) secara bersama-sama mempunyai variable terikat (prestasi kerja pegawai) sebesar 36,18 % dan setelah dihitung F tes ternyata bahwa pengaruh tersebut significant.
 4. Dari hasil analisa regresi ganda di atas, ternyata koefisien untuk variable kepemimpinan dan variable motivasi kerja adalah (0,2634 dan 04593). Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh variable motivasi kerja dan variable kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian kedua variable bebas (motivasi kerja dan kepemimpinan) berkontribusi secara nyata pada prediksi prestasi kerja.
 5. Ketepatan produksi menunjukkan bahwa persyaratan $SY > SE\ est$ (45,2815) > 2,1374) telah dipenuhi maka penelitian ini berhasil membuktikan bahwa variable bebas kepemimpinan dan motivasi kerja dari hasil perhitungan regresi ganda secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang significant terhadap variable terikat prestasi kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis “ ada pengaruh yang significant dari variable kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja “ telah teruji kebenarannya” “.

Saran

- a. Dari hasil penelitian ini ternyata variable kepemimpinan nilainya lebih rendah dibandingkan variable motivasi kerja, untuk itu bagi pimpinan perlu membangun dan meningkatkan komunikasi dengan bawahan , karena dengan demikian akan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap prestasi kerja.
- b. Perlu dikaji lebih lanjut dan dikembangkan variable bebas tidak hanya aspek kepemimpinan dan motivasi kerja tetapi variable analisa jabatan dapat dimasukkan sebagai variable bebas yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai
- c. Perlu ditambah indicator-indikator dari masing-masing variable sehingga hasil penelitian lebih sempurna. Oleh karena itu hasil penelitian ini tidak memberikan gambaran secara umum tentang tipe atau gaya pimpinan yang bagaimana yang cocok serta dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai suatu perusahaan.
- d. Hasil penelitian ini hanya berlaku bagi PT Tauren Mitra Usaha pada saat penelitian berlangsung, sehingga tidak dapat digeneralisir untuk periode yang akan datang atau untuk perusahaan lain,oleh sebab itu harus selalu dilakukan penelitian untuk masa akan datang dengan varibel-variabel lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

-
- Adam, Ibrahim, Indrawijaya, 1991, *Prilaku Organisasi*, Sinar Bandung.
- Albert, Camus. 1991. *Work In Amerika*, Reston Publising Co,Inc Virginia
- Arifn , Abdul Rahman, 1992, *Pengembangan dan Filosofi Kepemimpinan Kerja*, Bharata Jakarta
- Basu Swastha, 1990, *Pengantar Bisnis Modern*, Liberty Yogyakarta
- Bukhari Zainun, 1990, *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara
- Ciputra, 1990, *Praktek Dalam Manajemen* Gramedia Jakarta
- Gary, Dessler, 1989, *Human Behavior, Improving Performance at Work*, Reston Publishing CO.Inc Virginia
- Nawawi, Hadari,2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University
- Heidjrahman, Ranupandoyo,1989, *Manajemen personalia*, BPPE, UGM, Yokyakarta
- Iman, Soejono, 1992, *Tekhnik Memimpin Pegawai dan Pekerja*, Terjemahan, Cemerlang Jakarta
- J. Ravianto, 1990, *Produktifitas dan Tenaga Kerja Indonesia*, LSIUP Jakarta
- J, Supranto,1989, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga Jakarta.
- Manulang,1989, *Manajemen*, Transsito Bandung
- Sujana, 1989, *Tekhnik Analisis Regresi dan Korelasi*, Transito Bandung
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta , Bandung
- Warsono, 1989, *Manajemen Personalialia*, Kanisius Yokyakarta
- Wirawan, 2003, *Kapita Selektia Teori kepemimpinan*, Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press, Jakarta
- Wirawan, 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta Salemba 4
- Winardi,1990. *Organisasi Perkantoran dan Organisasi*, Alumni Bandung
- Warsanto, 1989, *Manajemen Personalialia*, Kanisius, Yokyakarta