

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Analisis Penerapan Balance Scorecard Sebagai alternatif Pengukuran Kinerja Di Universitas Tridinanti Palembang
Dwi Septa Aryani,SE.Msi.Ak 1-18

Analisis Efektivitas Pengendalian Biaya Food and Beverage Departement Pada Max One Vivo Hotel Palembang
Kusminaini Armin,SE.MM 19-31

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Manajemen Kontruksi Palembang.
Salman,SE.MP, Rati Mayasari 32-46

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang
Ellen Sumiarni, SE.MM 47-66

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Usaha Cuci Steam Rahmat Mulak Ulu Kabupaten Lahat
Tri Rusilawati,SE.MM 67-75

Pengaruh Absensi Finger Dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bisma Super Mitra Palembang
Agustina,M.SE.MSi,Kamsrin Sa'i SE.MSi. Dra.Dwi Kasasih,SE.MM 76-91

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta Di Palembang
In Hendrayani,SE.MM 92-106

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Cabang PT Asuransi Jasindo Palembang
Nur Effen,SE.MM 107-121

Pengaruh Manajemen Sekolah, Pengelolaan Pembelajaran, Dan Peranan Komite Sekolah Terhadap Prestasi Pendidikan Di SDN Rintisan MBS (Studi Kasus di SDN 139, SDN 137, dan SDN 128 Palembang)
Alinadia,SE.MM, Neni Amani 122-137

Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Dalam Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil Bekas Pada CV Dunia Pemuda Mobilindo Palembang
Zakiah,SE.MM, Marios Helly 138-155

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. JASA MANAJEMEN KONSTRUKSI PALEMBANG**

Salman*)

salmansemendawai@gmail.com

Rati Mayasari

Abstract

Motivation and Leadership in combination then theoretically will affect the performance. For Motivation and Leadership will be very effective to improve the performance of subordinates, if he could give a boost to democracy and Persuasive manner. Because it is suspected there are positive influence between motivation and leadership together the Employee Performance. Without ruling out other factors, the authors saw that the factors Motivation and Leadership is a factor that needs serious attention in connection with efforts to improve employee performance. This is based on the fact that the factor of motivation and leadership is an aspect of humanity that is the mental attitude (behavior) people to use their skills and expertise to do the job for the achievement of high performance.

Keywords: Leadership, Motivation and Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi organisasidan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, seperti globalisasi, perubahan teknologidan perhatian terhadap kualitas. Untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin organisasiharus dapat men-ciptakan kondisi yang

dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkandiri, meningkatkan kemampuan serta kepemimpinan yang dimiliki secara optimal dan dengan kondisi tersebut terutama para karyawan dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnyadengan baik dan cepat.

Darma (2005 : 37) mengatakan bahwa dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara pribadi pemimpin dan pengikutnya, bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi segenap pengikutnya

*) Dosen Fakultas Ekonomi UTP

agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan tersebut tidak terlepas dari fungsi seorang pemimpin.

Motivasi penting karena merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, seorang pemimpin seharusnya menjadi cermin bagi karyawannya untuk termotivasi mengarah kemajuan organisasi, agar organisasi yang dijalankan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Handoko (2008:77), mengatakan bahwa motivasi adalah “dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Tenaga kerja yang cakap dan terampil sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, namun bila tidak ditunjang dengan semangat dan gairah kerja sulit mewujudkan prestasi kerja yang diharapkan. Upaya mendapatkan karyawan yang terampil dan memuaskan maka hendaknya organisasi harus

mengetahui terlebih dahulu sifat dan keadaan pekerjaan yang akan dilaksanakan, serta mengetahui latar belakang karyawan seperti pengetahuan, pengalaman, sifat, dan kepribadiannya.

Kualitas dan profesional karyawan yang mempunyai skill tinggi adalah syarat mutlak yang tidak dapat ditawar lagi dalam era globalisasi, kompetisi amat ketat, dimana sangat dibutuhkan suatu komitmen dalam pekerjaan dan karyawan yang selalu berupaya untuk dapat meningkatkan hasil pekerjaan sehingga kinerja organisasi meningkat. Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, merupakan kecakapan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang tersedia.

Menurut Gibson (2005: 38) bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan. Prestasi kerja ditentukan oleh interaksi seseorang terhadap kemampuannya bekerja, baik terhadap cakupan kerja maupun kedalaman kerja.

Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja adalah masalah kinerja. Kinerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan sangat erat dengan kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, Motivasi, pendidikan, dan latihan.

Dari informasi yang penulis peroleh, bahwa pergantian pimpinan sering terjadi pada PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang, kadang-kadang belum sampai satu tahun pimpinan sudah diganti dengan pimpinan yang baru, sehingga kepemimpinan juga berbeda-beda, ada pimpinan yang pandai memotivasi bawahan dan ada pula yang tidak, hal ini tentunya berpengaruh pada kinerja.

PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang sebagai salah satu anak perusahaan PT. PLN (Persero) yang bergerak di bidang kontraktor dan konsultan yang melayani rekanan PT. PLN (Persero) harus mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat pengguna jasa atau pelanggan. Dalam perkembangannya usaha untuk memberikan pelayanan yang baik

kepada pelanggan khusus bagi karyawan harus mampu bekerja dengan profesional sesuai bidang keahliannya masing-masing.

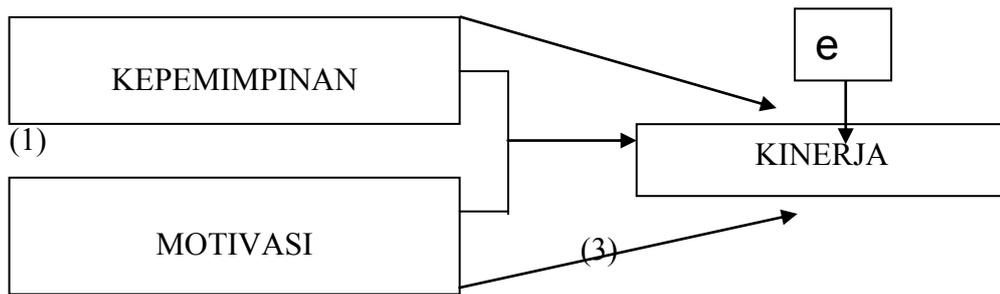
Kepemimpinan dalam suatu organisasi seharusnya dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kegairahan kerja bagi karyawan dan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas. Dari uraian tersebut diatas, maka peneliti akan menganalisis hal tersebut dengan mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang yang berjumlah 31 orang. Variabel penelitian terdiri dari Kepemimpinan

dan Motivasi sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya kinerja. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Untuk lebih jelasnya kerangka berfikir dapat di gambarkan sebagai berikut:



Definisi operasional tentang kinerja karyawan adalah perwujudan hasil skor dari kuisisioner yang ditujukan kepada responden dengan dimensi sebagai berikut :Kualitas, Kuantitas, Konsisten, Sikap pegawai

Definisi operasional tentang kepemimpinan adalah perwujudan hasil skor dari kuisisioner yang ditujukan kepada responden dengan dimensi kewibawaan, ketrampilan dan perilaku.

Definisi operasional tentang Motivasi adalah perwujudan hasil skor dari kuisisioner yang ditujukan kepada responden dengan dimensi Kebutuhan Pokok, Kebutuhan

Keselamatan, Kebutuhan Sosial dan Penghargaan.

Dengan instrumen penelitian diatas peneliti memberikan sejumlah daftar pertanyaan (*quistioneire*) kepada responden dengan menggunakan *skala Likert*. Dengan skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi penempatan dimensi dan indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun pertanyaan atau pernyataan.

Instrumen penelitian ini terdiri dari Kepemimpinan, Motivasi dan kinerja karyawan, dilakukan terhadap 31 orang karyawan PT. Jasa

Manajemen Konstruksi Palembang sebagai responden. Instrumen tersebut dibuat dalam bentuk *checklist* atau pilihan berganda berdasarkan dimensi dan indikator yang dikembangkan dengan kisi-kisi. Untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk mengukur uji validitas instrumen kinerja karyawan, kepemimpinan dan Motivasi, Uji validitas dapat dilakukan dengan cara skor setiap pernyataan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor total item. Jika koefisien korelasi positif, maka item yang bersangkutan adalah valid, jika negatif maka item yang bersangkutan tidak valid dan dikeluarkan dari kuisioner, dengan kata lain item valid jika koefisien korelasi antar skor item dengan skor totalnya positif dan signifikan dengan $p - \text{value} \leq 0,5$. Dengan demikian semakin tinggi nilai koefisien suatu item berarti menunjukkan semakin tinggi validitas item tersebut.

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua

(*split half*) yaitu pengujian reliabilitas internal yang dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok (ganjil dan genap) kemudian dijumlahkan, dan dicari korelasinya selanjutnya dianalisis dengan metode *Alpha Cronbach*, apabila nilai *Alpha Cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 instrumen dinyatakan reliabel.

Untuk menganalisis data digunakan analisis Statistik Deskriptif dan statistik Inferensial.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data. Selain penyajian tabel dan grafik, untuk mengetahui depenelitian data diperlukan ukuran yang lebih eksak.

.2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisa Regresi

Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y). dipergunakan analisis regresi berganda dengan persamaannya adalah digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Kepemimpinan
 X_2 = Motivasi
 e = error (5%)

Pada kasus diatas, tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Oleh karena itu besaran yang akan dianalisis adalah Regresi linear berganda.

b. Koefisien Korelasi

Analisa Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih.

Kuat atau lemahnya korelasi antara variabel tidak ada ukuran yang pasti Menurut Sugiono (2007:98), ukuran korelasi diterjemahkan sebagai berikut :

- 1) 0,70 – 1,00 (baik positif atau minimum) menunjukkan adanya derajat asosiasi yang tinggi (sangat kuat)
- 2) 0,40 - < 0,70 (baik positif atau minimum) menunjukkan

hubungan yang substansial (kuat)

- 3) 0,20 – 0,40 (baik positif atau minimum) menunjukkan adanya korelasi yang rendah (lemah)
- 4) < 0,20 (baik positif atau minimum) korelasi dapat diabaikan (sangat lemah)

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, maka diperlukan nilai koefisien determinasi atau R^2 .

d. Pengujian Hipotesis Statistik

Hipotesis yang akan diuji secara statistik dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Pertama(Uji F) :

H_0 : $b_1, b_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan Motivasi secara bersama - sama terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang.

Kriteria :

H_0 diterima apabila F signifikan $\geq 0,05$

H_0 ditolak apabila F signifikan $< 0,05$

2. Hipotesis Kedua(Uji t) :

$H_0 : b_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang.

$H_1 : b_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Manajemen

Konstruksi Palembang.

Kriteria :

H_0 diterima apabila t signifikan $\geq 0,05$

H_0 ditolak apabila t signifikan $< 0,05$

3. Hipotesis Ketiga(Uji t) :

$H_0 : b_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang

$H_1 : b_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh positif antara Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Manajemen Konstruksi Palembang

Kriteria :

H_0 diterima apabila t signifikan $\geq ,05$

H_0 ditolak apabila t signifikan $< 0,05$

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji validitas tersebut diatas ternyata nilai signifikansi semua butir skor $<0,05$ sehingga semua butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan dengan 15 butir pernyataan dinyatakan *valid*, artinya 15 pertanyaan dapat direspon dan dimengerti oleh karyawan.

Dari hasil uji validitas tersebut diatas ternyata nilai signifikansi semua butir skor $<0,05$ sehingga semua butir pernyataan variabel Kepemimpinan dengan 18 butir pernyataan dinyatakan *valid*. Artinya ke 18 pertanyaan yang diajukan dapat direspon oleh karyawan.

Dari hasil uji validitas tersebut diatas ternyata nilai signifikansi semua butir skor $<0,05$ sehingga semua butir pernyataan variabel Motivasi dengan 20 butir pertanyaan dinyatakan *valid*. Artinya ke 20 pertanyaan yang diajukan dapat direspon dan dimengerti oleh karyawan.

Dengan demikian berdasarkan uji validitas dari ketiga variabel dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan *valid*.

Dari uji reliabilitas instrument Kinerja(Y), Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) dengan menggunakan SPSS didapatkan Alpha Cronbach sebesar Kinerja(Y) 0,855, Kepemimpinan (X1) 0,926 dan Motivasi (X2) 0,950. Yang mana nilai Alpha Cronbach tersebut lebih besar dari r-tabel yaitu 0,60. Ini berarti instrumen kinerja sudah memenuhi syarat sebagai alat ukur untuk pengambilan data penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif

a. Variabel Kinerja Karyawan

Dari data yang diperoleh di lapangan setelah dilakukan perhitungan statistik diketahui rentangan skor data Kinerja Karyawan antara 50 sampai dengan 75. Di samping itu juga, diperoleh skor rata-rata sebesar 68,13, median 70,00, modus 71,00, standar deviasi 5,829, dan varians sebesar 33,983. Dari histogram Kinerja karyawan yang cenderung ke kanan bermakna bahwa Kinerja

karyawan, responden sudah terkategori baik.

Dilihat dari histogram Kepemimpinan yang cenderung ke kanan bermakna bahwa Kepemimpinan sudah terkategori baik. Dilihat dari histogram Motivasi yang cenderung ke kanan bermakna bahwa motivasi sudah terkategori baik.

1. Analisa Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan. Setelah dilakukan pengolahan data maka didapat tabel Regresi berganda sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.221	9.625		2.517	.018
	Kepemimpinan (X1)	.368	.101	.529	3.658	.001
	Motivasi (X2)	.176	.083	.305	2.107	.044

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variable Kepemimpinan (X1) 0,368, Motivasi (X2) 0,176 dan juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 24,221 sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 24,221 + 0,368X_1 + 0,176X_2 + e$

Artinya :

- Konstanta sebesar 24,221 menyatakan bahwa jika

mengabaikan pengaruh dari Kepemimpinan dan Motivasi maka skor kinerja adalah 24,221.

- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,368 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu satuan skor Kepemimpinan (X1) akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,368 dengan menjaga skor Kepemimpinan (X1) tetap / konstan.

- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,176 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu satuan skor Motivasi (X_2) akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,176 dengan menjaga skor Motivasi (X_2) tetap / konstan.

2. Analisis Korelasi (r)

Dari hasil analisis dapat dilihat pada tabel di bawah ini menunjukkan R sebesar 0,660 artinya hubungan antara variabel motivasi dan kepemimpinan dengan kinerja kuat.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.395	4.534

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_1)

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi gunanya untuk mengukur seberapa bagian dari total keragaman dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh beragamnya nilai-nilai yang

diberikan setiap variabel independen (X_1 dan X_2) dalam model regresi. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi ditunjukkan padaberikut ini

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.395	4.534

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X_2), Kepemimpinan (X_1)

Dari tabel tersebut didapat koefisien korelasi 0,660 dan Koefien Determinasi (R^2) adalah 0,435. Hal ini berarti 43,5 % variasi nilai skor variabel Kinerja bisa dijelaskan

secara bersama - sama oleh Kepemimpinan dan Motivasi dalam model regresi. Sisanya 56,5 % dijelaskan oleh faktor lain, seperti pengawasan, budaya kerja,

lingkungan kerja, kedisiplinan, komunikasi.

c. Pengujian Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) yang diajukan ditolak atau diterima pada tingkat signifikansi tertentu. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi dan korelasi sederhana dan ganda, serta korelasi parsial. Dalam penelitian ini, yang ingin diperoleh adalah seberapa besar kekuatan korelasi atau yang terjadi antara kedua variabel bebas dengan satu variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan dikontrol oleh variabel lain atau tidak. Pengujian hipotesis statistik untuk hipotesis pertamadilakukan dengan *Uji F* sedangkan hipotesis kedua dan ketiga dilakukan dengan *Uji t*,

Pengujian hipotesis pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja menggunakan uji serentak (uji F) adapapun kriteria pengujiannya adalah :

$$H_0 : b_1, b_2 = 0 \quad :$$

Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0, \quad :$$

Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

$$H_0: \text{Sig } F > 0,05 \text{ (terima } H_0)$$

$$H_a: \text{Sig } F \leq 0,05 \text{ (tolak } H_a)$$

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.885	2	221.943	10.796	.000 ^a
	Residual	575.598	28	20.557		
	Total	1019.484	30			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel Uji F di atas dapat dilihat bahwa nilai F 10,796 dan nilai sig adalah 0,000. Dari nilai taraf signifikansi tersebut berarti sig <0,05 yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Kesimpulan karena F- sig <0,05, maka H_0 ditolak dan diterima H_1 .

Pengujian hipotesis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja ini menggunakan uji parsial (uji t) adapun kriteria pengujianya adalah :

$H_0 : b_1 = 0$:

Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

$H_a : b_1 \neq 0$: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

$H_0 : \text{Sig } t > 0,05$ (terima H_0)

$H_a : \text{Sig } t \leq 0,05$ (tolak H_a)

Dari tabel koefisien Regresi Linear Berganda dapat dilihat bahwa nilai variabel Kepemimpinan t-hitung 3,658 sedangkan nilai t-sig adalah 0,001. Dari nilai taraf signifikansi tersebut berarti sig <0,05 yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.

Kesimpulan karena t- sig <0,05, maka H_0 ditolak dan diterima H_1 .

Pengujian hipotesis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ini menggunakan uji parsial (uji t) adapun kriteria pengujianya adalah :

$H_0 : b_1 = 0$: Motivasi tidak positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

$H_a : b_1 \neq 0$: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

$H_0 : \text{Sig } t > 0,05$ (terima H_0)

$H_a : \text{Sig } t \leq 0,05$ (tolak H_a)

Dari tabel 4.9 koefisien Regresi Linear Berganda dapat dilihat bahwa untuk variabel Motivasi nilai t-hitung = 2.107, sedangkan t-sig= 0,044. Dari nilai taraf signifikansi tersebut berarti sig <0,05 yang berarti terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.

Kesimpulan karena t- sig <0,05, maka H_0 ditolak dan diterima H_1 .

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah

dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan PT Jasa Manajemen Konstruksi Palembang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT Jasa Manajemen Konstruksi Palembang.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Jasa Manajemen Konstruksi Palembang.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian berikut perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.

1. Bagi para karyawan agar dapat meningkatkan prestasi.
2. Untuk lebih memperhatikan masalah Kepemimpinan

bagi karyawan dalam bekerja karena dari hasil penelitian Kepemimpinan mempunyai pengaruh sangat besar yaitu 0,368.

3. Bagi para peneliti untuk menindaklanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel variabel bebas yang dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Hal ini perlu dilakukan karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi Kinerja selain Motivasi dan Kepemimpinan tersebut karena hanya 43,5% Kinerja tersebut dipengaruhi oleh Motivasi dan Kepemimpinan berarti 56,5 % nya mempunyai dipengaruhi faktor diluar Motivasi dan Kepemimpinan seperti : Pengawasan, budaya kerja, Lingkungan kerja, Ke-disiplinan, komunikasi

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Remaja Rosida Karya, Bandung.
- Dharma, Agus., 2005. *Kepemimpinan yang Efektif bagi para Manajer*, Sinar Baru, Bandung.
- Djadjasastra, Jusuf, dkk., 2007. *Administrasi Pendidikan Kepemimpinan*, Departemen Pendidikan Kebudayaan, Bandung.
- Gibson, J I Ivansenvich, J.M and Donnelly, J.H., 2005. *Organisasi (Terjemahan Djoerhan Wahid)*, Bina Aksara, Jakarta
- Kamsrin., dkk 2010 *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, FE UTP, Palembang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia ,Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: CV. Hasji Masagung.
- Husein Umar, 2005, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Indrafachrudi, Soekarto,. 2006. *Mengantar Bagaimana Memimpin Yang Baik*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Kartini Kartono, 2005, *Pimpinan dan Kepemimpinan*, PT. Plaju Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rosdakarya, Bandung.
- Nasir, M. 2008. *Metode Penelitian*. Cetakan kedua, Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Saptoatmojo, 2005, *Lingkungan dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2007. *Organisasi Kepemimpinan dan*

- Prilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Simanora, Hendry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Stoner, James A. F., R. Edward Freeman, and Daniel R. Gilbert. 2006. *Manajemen*. Terjemahan Alexander Sindoro. Prenhallindo, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sugandha, Dharma., 2005, *Kepemimpinan di Dalam Administrasi*, Bandung : Sinar Baru.