

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM
BUMIPUTERA MUDA 1967**

**Untuk Memenuhi Gelar Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



NAMA : Jumiati

NIM : 21 2013 100

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jumiati
Nim : 21 2013 100
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Februari 2017
Penulis,

METERAI
TEMPEL

ABA7DAEF353683990

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Jumiati

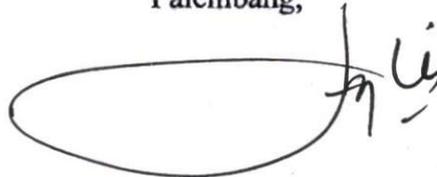
NIM: 21 2013 100

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera
Muda 1967
Nama : Jumiati
Nim : 212013100
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

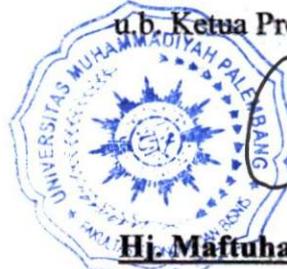
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, 3 Februari 2017
Palembang,



Hj. Fitantina S.E. M., Si

NIDN : 0028026301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si

NIDN/NBM:0216057001/673.839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Menjaga tutur kata dan perilaku menjadi hal utama yang harus dijaga ketimbang menjadikan kecantikan fisik sebagai segalanya.

(MIA)

Hidup awalnya hanya mempunyai dua warna, yaitu Hitam dan Putih. Dari dua warna itulah bila dipadukan dengan bijaksana akan menghasilkan berbagai warna dalam kehidupan. Tergantung bagaimana setiap individu menyikapinya. Seperti halnya pelangi yang datang setelah mendung dan hujan pergi.

(MIA)

Kupersembahkan Skripsi Ini Untuk:

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta
Ayahanda Sukarno dan Ibunda
Nuraini**
- ❖ Kakak dan Mbak Ku Tercinta**
- ❖ Sahabat-Sahabat Terbaikku**
- ❖ Teman-Teman Paket CM.13**
- ❖ Almamaterku**

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullaahi Wa Barokaatuh

Alhamdulillah dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas limpahan rahmat dan hidayahnya kepada penulis sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967**. Yang mana skripsi ini ditujukan sebagai syarat pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Dengan ucapan terima kasih, penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Sukarno dan Ibunda Nuraini, yang telah memberikan dukungan, perhatian, kasih sayang, pendidikan serta motivasi baik dalam bentuk materil maupun moril kepada penulis. Kepada kedua Saudaraku Joko Waluyo dan Agus Darmadi, dan mbakku Fauliyah dan Erina Wida terima kasih juga karena telah memberikan dorongan semangat, dan do'a yang tulus disetiap langkah-langkah dan perjuanganku. Terima kasih Ya Allah, Engkau telah memberikan penulis keluarga dan orang tua yang terbaik dalam hidup ini.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu Hj. Fitantina S.E, M.,Si selaku pembimbing skripsi yang telah membimbing, memberikan saran-saran, arahan-arahan dan nasihat dengan tulus dan ikhlas dalam penyelesaian skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, SE.,M.M sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs H. Fauzi Ridwan M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurahmi, S.E.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasihat dan arahan kepada penulis selama belajar di Universitas ini..
5. Pimpinan serta karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 terima kasih atas semua bantuannya.
6. Teman-teman The Genks (Arie, Agung Ali, Suci, Novi, Agung PH., Rabban , Ari Keteng, Erwin, Abdul dan Diki) dan Sahabatku (Sari, Kiki, Siska, Deyak dan Amel), Teman-teman Paket CM.13, dan teman-teman paket 03 dll yang tak dapat disebut penulis satu persatu.
7. Teman-teman posko 215 (Sinta, Olla, Revina, Opi, Eva, Ali Keteng, Ari dan Jerry)
8. Teman-teman yang selalu memberikan saran penulis

9. Kepada seseorang yang selalau memberi motivasi, semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat menjadi karya yang bermutu dan memberi manfaat bagi pembaca ,amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pelembang, Februari 2017

Penulis

Jumiati

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Bagi Penulis.....	7
2. Bagi Perusahaan.....	7
3. Bagi Almamater.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Sebelumnya.....	9
B. Landasan Teori.....	11
1. Pengertian Kepemimpinan.....	11

2. Fungsi Pemimpin.....	12
3. Tugas-Tugas kepemimpinan	12
4. Indikator Kepemimpinan	13
5. Pengertian Motivasi.....	14
6. Tujuan Motivasi.....	14
7. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
8. Hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi	17
9. Metode Motivasi.....	19
10. Pengertian Kinerja	20
11. Tolak Ukur keberhasilan Kinerja	21
12. Indikator Kinerja.....	21
13. Penilaian Kinerja	22
BAB III. METODE PENELITIAN.....	24
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasionalisasi Variabel	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Data Yang Diperlukan	26
F. Metode Pengumpulan Data.....	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	28
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Hasil Penelitian.....	33
1. Sejarah Singkat PT. Asuransi Umum Bumiputer Muda 1967 ...	33

2. Hasil Pengujian Validitas	36
3. Hasil Pengujian Reliabilitas.....	38
4. Gambaran Umum Karakteristik Responden	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	45
1. Distribusi Indikator Pertanyaan Variabel	45
2. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda	57
3. Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana.....	57
4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	61
5. Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Penelitian Sebelumnya	64
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	65
A. Simpulan.....	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman	
Tabel I.1	Data Target Penerimaan Premi Dari Penjualan Polis	6
Tabel III.1	Variabel, Definisi Variabel Dan Indikator	25
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	36
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	37
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	38
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel IV.5	Distribusi Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel IV.6	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel IV.7	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel IV.8	Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan	43
Tabel IV.9	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Tabel IV.10	Frekuensi Variabel Kepemimpinan	45
Tabel IV.11	Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel IV.12	Frekuensi variabel Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.13	Hasil Uji Regresi Berganda	57
Tabel IV.14	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kepemimpinan	58
Tabel IV.15	Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel IV.16	Hasil Uji Koefisien Determinan Secara Berganda	61
Tabel IV.17	Hasil Uji Koefisien Determinan Variabel Kepemimpinan	62
Tabel IV.18	Hasil Uji Koefisien Determinan Variabel Motivasi Kerja	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Struktur organisasi	39

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Jawaban Responden
- Lampiran 4 Lampiran Hasil Data SPSS
- Lampiran 5 Tabel Uji R
- Lampiran 6 Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian Dari Lokasi Penelitian
- Lampiran 7 Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
- Lampiran 8 Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 9 Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek Al-Qur'an
- Lampiran 10 Sertifikat Toefl
- Lampiran 11 Sertifikat Aplikasi Komputer
- Lampiran 12 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Jumiati / 212013100 / 2017/ Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dan analisis regersi linier sederhana. Koefisien determinasi secara berganda sebesar 79% dan secara parsial pada variabel kepemimpinan sebesar 78,3%, dengan variabel motivasi kerja sebesar 24,7%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Jumiati / 212013100 / 2017 / The Influence Of Leadership and Motivation toward Employee's Performance at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

This research is formulated whether or not there was a significant influence among leadership and motivation toward employees performance at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. This research is aimed at figuring out the influence among leadership and motivation toward employee's performance at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. This research was such an associative research. The variables of this research were leadership, motivation, and employee's performance. The Population and samples of this research were all the employee's of PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Primary data was used as souce of data of this research. The researcher used questionnaires technique to collect the data. To analyze the data, the researcher used the qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, and analysis of simple linear regersi. The coefficient of determination is a multiple of 79% and partially on leadership variable is 78,3% with work motivation of 24,7%. The results showed that the effect of leadership and work motivation on employee's performance at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan.

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangat penting, manusia yang merupakan tenaga kerja bagi perusahaan kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, perusahaan hanya menganggap bahwa karyawan sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam produksi, namun itu merupakan pandangan yang kurang tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan dijiplak oleh manusia lain, karena pada hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha Pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang optimal bagi perusahaan.

Mutu perusahaan dan perkembangan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Dengan kata lain, sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan menghambat perkembangan dari perusahaan, sehingga setiap karyawan akan merasa dirinya dituntut untuk

memiliki kemampuan yang memadai dan meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan manakala potensi sumber daya manusia tersebut dikembangkan dan dikelola dengan baik. Jika hal ini diperhatikan akan dapat memberikan pengaruh bagi peningkatan prestasi dan kinerja keras karyawan. Kinerja secara umum diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi, dalam arti luas kinerja mempunyai makna yang lebih jelas bukan hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Didalam kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Wibowo 2014:3).

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawannya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai (Edy Sutrisno 2014:213).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi adalah

pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 (selanjutnya disebut BUMIDA) didirikan atas ide pengurus AJB Bumiputera 1912 sebagai induk perusahaan yang diwakili oleh Drs. H.I.K. Suprakto dan Mohammad S. Hasyim, MA sesuai dengan akte No.7 tanggal 8 Desember 1967 dari Notaris Raden Soerojo Wongsowidjojo SH yang berkedudukan di Jakarta dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 15 tanggal 20 Februari 1970. PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 atau disingkat BUMIDA 1967 merupakan salah satu anak perusahaan asuransi terbesar dan tertua di Indonesia, yaitu AJB Bumiputera 1912. Bumida 1967 adalah perusahaan yang khusus bergerak dalam bidang jasa Asuransi Kerugian (umum) yang berada di Kota Palembang.

Membangun perusahaan sebesar itu bukanlah hal yang muda perlu peran pemimpin dan karyawan agar tercapai tujuan bersama. Tentunya pemimpin perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang sumber dari kinerja. Keberhasilan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 tergantung pada kinerja para karyawan. PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 menyadari bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peranann yang sangat penting dalam perusahaan.

Pimpinan yang ada di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 belum berjalan secara maksimal karena jarangnyaa pimpinan memberikan

inisiatif berupa arahan serta bimbingan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Seperti halnya inisiatif yang jarang diberikan pimpinan kepada karyawan, informasi yang disampaikan pimpinan juga terkadang tidak dimengerti bawahan secara jelas karena informasi yang diterima karyawan kurang lengkap dan sedikit, seperti batalnya lembur yang telah diinstruksikan sebelumnya tanpa ada alasan yang jelas dari atasan.

Hubungan antara atasan dan bawahan pun tercipta kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pemimpin dan karyawannya.

Masalah yang terjadi diperusahaan bukan itu saja, terkadang motivasi yang diberikan oleh PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Salah satunya lingkungan kerja yang berpengaruh untuk memotivasi karyawan, terlihat pada fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang memadai bagi sebagian karyawan karena alat dan kelengkapan kerja yang sudah lama dan kadang kala tidak ada saat diperlukan. Selain itu, pemberian kompensasi berupa bonus dan insentif belum memenuhi kepuasan karyawan dan juga jaminan pekerjaan berupa peningkatan karir yang tidak jelas.

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 selain harus lebih memotivasi karyawan juga harus memperhatikan tentang kinerja karyawan, karena sering kali karyawan mengalami masalah penurunan kinerja. Menurunnya kinerja karyawan dikarenakan kurang termotivasi dalam bekerja hal ini dapat terlihat pada beberapa karyawan sering datang terlambat,

meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Penurunan kinerja karyawan sendiri dapat berdampak pada tidak tercapainya target penjualan polis dalam kurun waktu tertentu. Berikut ini adalah data target penjualan premi dan realisasinya pada tahun 2016.

Tabel I.1
Target Penerimaan Premi Dari Penjualan Polis
Pada Tahun 2016

Bulan	Target	Realisasi	Persentase
Januari	360.000.000	353.223.258,14	98,1%
Februari	570.000.000	539.936.867,18	94,7%
Maret	690.000.000	306.670.067,18	44,4%
April	950.000.000	311.810.885,90	32,8%
Mei	1.435.000.000	303.514.319,11	21,1%
Juni	1.995.000.000	329.966.249,62	16,5%
Juli	455.000.000	340.549.563,18	74,8%
Agustus	500.000.000	339.448.522,91	67,9%
September	512.000.000	422.457.745,39	82,5%
Oktober	665.000.000	436.570.754,77	66,1%
November	870.000.000	377.691.051,01	43,4%
Desember	998.000.000	965.138.493,48	96,7%
Jumlah	9.430.000.000	5.026.977.777,87	739%

Sumber : PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, 2017

Tabel diatas menunjukkan target penerimaan premi tidak tercapai berdasarkan realisasi di tahun tersebut.

Karyawan yang mengalami penurunan kinerja maka kualitas kerjanya akan menurun pula, sehingga banyak membuat kesalahan-kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, seperti kurangnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasannya, dibidang ilmu sumber daya manusia khususnya dalam kajian yang serupa.

2. Bagi Perusahaan

Memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian yang Sebelumnya

Penelitian Sebelumnya Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda yang dilakukan oleh Akhmad Fydayeen,dkk. (2016).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda, dan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda. Indikator variabel penelitian adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja (Y).

Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda yang berjumlah 25 orang. Teknik analisis data menggunakan Uji F, Uji T, dan Regresi Linier Berganda dan analisis data menggunakan SPSS for Windows. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda antara lain adalah variabel nilai X1 (Kepemimpinan), X2 (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja). Dari ketiga

variabel tersebut yang berpengaruh dominan dan positif adalah variabel Kepemimpinan, sedangkan variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh negatif terhadap Kinerja. Secara parsial variabel yang mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap kinerja pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda adalah variabel Kepemimpinan. Dari kedua variabel tersebut variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh terbesar dari variabel lainnya. Secara simultan pengaruh yang dijelaskan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian kedua dilakukan Agus Yuni Purwanto (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan sekaligus untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja penyuluh pertanian lapangan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk. Jenis penelitian eksplanatif (*explanatory research*). Populasi dalam penelitian ini adalah Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL) sebanyak 105 orang, pengambilan data dengan metode sensus. Data yang digunakan adalah data primer. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan

menggunakan analisis kuantitatif yang terdiri dari analisis Chi-Square, analisis Regresi Linier Berganda. Hasil hipotesis kemudian di uji dengan uji t dan uji F. Setelah dilakukan penelitian diperoleh hasil penelitian secara simultan faktor kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (ppl) di lingkungan Dinas Pertanian Daerah kabupaten Nganjuk. Secara parsial kepemimpinan (0.366) dan motivasi (0.358) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (0.915).

Berdasarkan dari hasil penelitian pertama dan kedua mempunyai persamaan yaitu membahas mengenai variabel dan indikator yang sama. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah penulis kaji, maka penulis melakukan penelitian terhadap pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

B. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dan bagaimana caranya seseorang memimpin hingga dapat membawa kelompok kerja kearah keberhasilan yang maksimal.

Menurut Edy Sutrisno (2014) bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk

menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Menurut Terry dalam Edy Sutrisno (2014:214) menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela mencapai tujuan bersama.

b. Fungsi Pemimpin

Menurut Edy Sutrisno (2014:219) terdapat 4 fungsi seorang pemimpin, yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerakan
- 4) Pengendalian

c. Tugas-Tugas Kepemimpinan

Menurut Edy (2014:228) tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

- 1) Sebagai Konselor, merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 2) Mengambil Keputusan, merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan

seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan disaat amat kritis.

- 3) Mendelegasikan Wewenang. Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya. Pendelegasian diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan, dan terhindar dari bau birokrasi.
- 4) Sebagai Instruktur. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam tugasnya. Sebagai konselor, merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

d. Indikator kepemimpinan

Menurut Benne & Sheats (1984) dalam Pabundu Tika (2014:63) menyatakan anatara lain:

- 1) Fungsi tugas
 - a) Memberi Inisiatif
 - b) Memberi Informasi
 - c) Memberi Opini
 - d) Menyimpulkan
 - e) Uji Konsensus

- 2) Fungsi pembentukan dan pembinaan kelompok
 - a) Dorongan
 - b) Keharmonisan
 - c) Standar-Standar Kedudukan
 - d) Pengawasan Dalam Kelompok

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan SP Malayu (2013:141) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan SP Malayu (2013:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplin karyawan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan

Menurut Veithzal (2013:848) ada beberapa perilaku yang dapat memotivasi karyawan, yaitu:

- 1) Cara berinteraksi
- 2) Menjadi pendengar aktif
- 3) Penyusunan tujuan yang menantang
- 4) Pendekatan penyelesaian masalah dan tujuan yang berfokus pada perilaku bukan pada pribadi.
- 5) Informasi yang menggunakan teknik penguatan

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014:116), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1) faktor intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan hidup itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat mendorong orang untuk mau bekerja sama

c) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

d) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri.

2) Faktor ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang

paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Adanya jaminan

Pekerjaan setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

d) Status dan tanggung jawab

Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

e) Peraturan yang fleksibel

Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

d. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014:144), seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1) Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya orang pimpinan dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja.

2) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3) Mampu menggunakan keahlian

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas.

4) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Seorang pimpinan harus memerlukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk

berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

5) Harus dapat memberi keteladanan

Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikannya. Oleh karena itu, dalam motivasi bawahan faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting

e. Metode motivasi

Ada dua metode motivasi menurut Malayu SP Hasibuan (2013:149) yaitu `motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

1) Motivasi langsung

Adalah motivasi (materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya.

2) Motivasi tak langsung

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (2014:3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tolak ukur keberhasilan kinerja

Rusdy A. Rifai (2009:306) menyatakan tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut :

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi

3) Biaya

Berapa biaya alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Waktu yang diperlukan

Berapa lama waktu yang ditempuh agar sasaran kerja dapat dicapai.

c. Indikator kinerja

Menurut Hersey, Blanchard, dan Jhonson dalam Wibowo (2014:86) menyatakan terdapat 7 indikator kinerja yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu :

1) Tujuan (*Goals*)

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang.

2) Standar (*Standard*)

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3) Umpan balik (*Feedback*)

Umpan balik merupakan masukan sumber yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana (*Opportunity*)

Alat atau sarana dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi (*Competence*)

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja dan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif (*Motive*)

Motif merupakan alasan/pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang (*Means*)

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

d. Penilaian Kinerja

Menurut Allen (dalam buku Wibowo 2014:192) proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama, yaitu:

1) *Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun.

2) *Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik pekerjamelakukan pekerjaan dengan jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu.

3) *Consistency*

Proses penilaian yang efektif meningkatkan langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam *mission statement*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:6) jenis-jenis metode penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya dapat digolongkan sebagai berikut :

1. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel lain, dan mencari hubungan variabel tersebut dengan variabel yang lain.

2. Penelitian komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda.

3. Penelitian asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari dan mengetahui pengaruh antara kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

B. Lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 tepatnya Gd. AJB Bumiputera 1912 beralamat Jl. Kolonel Atmo No. 72 Palembang, 30129 Fax. 0711-318437 Telp 374261.

C. Operasionalisasi variabel

Tabel III.1
Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi karyawan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan Inisiatif 2. Memberikan Informasi 3. Keharmonisan
2	Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Jaminan pekerjaan
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Waktu 3. Kualitas

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Berbagai Teori, 2017

D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) Populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 yang berjumlah 68 karyawan.

Menurut Sugiyono (2014:81) Sampel (n) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data Yang Diperlukan

Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakan menjadi data primer dan data sekunder (Iqbal Hasan dan Misbahuddin,2013:21).

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa hasil jawaban kuesioner yang diedarkan kepada responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:137) terdapat bermacam-macam pengumpulan data sebagai berikut :

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Pengamatan (Observasi)

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013:6). Analisis data diklasifikasikan sebagai berikut :

a) Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.

b) Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat/*scoring*.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:136) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan resepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Ragu-Ragu = RR

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Ragu-Ragu = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Harbani Pasolong (2013:174) Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan yang dimaksud dengan valid adalah alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Syofian Siregar (2015:77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, atau dapat juga dicari untuk kevalidan data dapat menggunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5%, dan untuk melihat r_{tabel} menggunakan $df = n - 2$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dapat dikatakan valid tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka data tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Harbani Pasolong (2013:178) Reliabilitas yaitu merupakan suatu istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Menurut Syofian Siregar (2015:90), kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel bila koefisien reliabilitas 0,6. Atau dapat juga dicari untuk melihat data reabel dengan menggunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5%, dan untuk melihat r_{tabel} menggunakan $df = n - 2$. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dapat dikatakan reabel tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka data tersebut tidak reabel.

3. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Analisis yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda dan Sederhana.

a. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:88)

regresi linear berganda adalah regresi linier dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

e = error term

b. Regresi Linier Sederhana

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013) regresi linear sederhana adalah regresi linier dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan satu variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier sederhana dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Kepemimpinan / Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = koefisien regresi

4. Koefisien Determinan

Jika Koefisien korelasi di kuadratkan akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel X (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap naik atau turunnya (variasi) nilai variabel lainnya Y (Kinerja Karyawan). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 (selanjutnya disebut BUMIDA) didirikan atas ide pengurus AJB Bumiputera 1912 sebagai induk perusahaan yang diwakili oleh Drs.H.I.K. Suprakto dan Mohammad S. Hasyim, MA sesuai dengan akte No.7 tanggal 8 Desember 1967 dari Notaris Raden Soerojo Wongsowidjojo, SH yang berkedudukan di Jakarta dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 15 tanggal 20 Februari 1970.

Bumida memperoleh ijin operasional dari Direktorat Lembaga Keuangan, Direktur Jenderal Moneter Dalam Negeri, Departemen Keuangan Republik Indonesia melalui surat No. KEP.350/DJM/111. 3/7/1973 tanggal 24 juli 1973 dan diperpanjang sesuai Keputusan Menteri Keuangan tahun 1986.

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 atau disingkat BUMIDA 1967 merupakan salah satu anak perusahaan asuransi terbesar dan tertua di Indonesia, yaitu AJB Bumiputera 1912. Bumida 1967 adalah perusahaan yang khusus bergerak dalam bidang jasa Asuransi Kerugian (umum) yang berada di Kota Palembang.

a. Visi dan Misi Perusahaan**1) Visi Perusahaan**

Menjadi Perusahaan Asuransi Umum yang memberikan nilai lebih bagi stakeholder

2) Misi Perusahaan

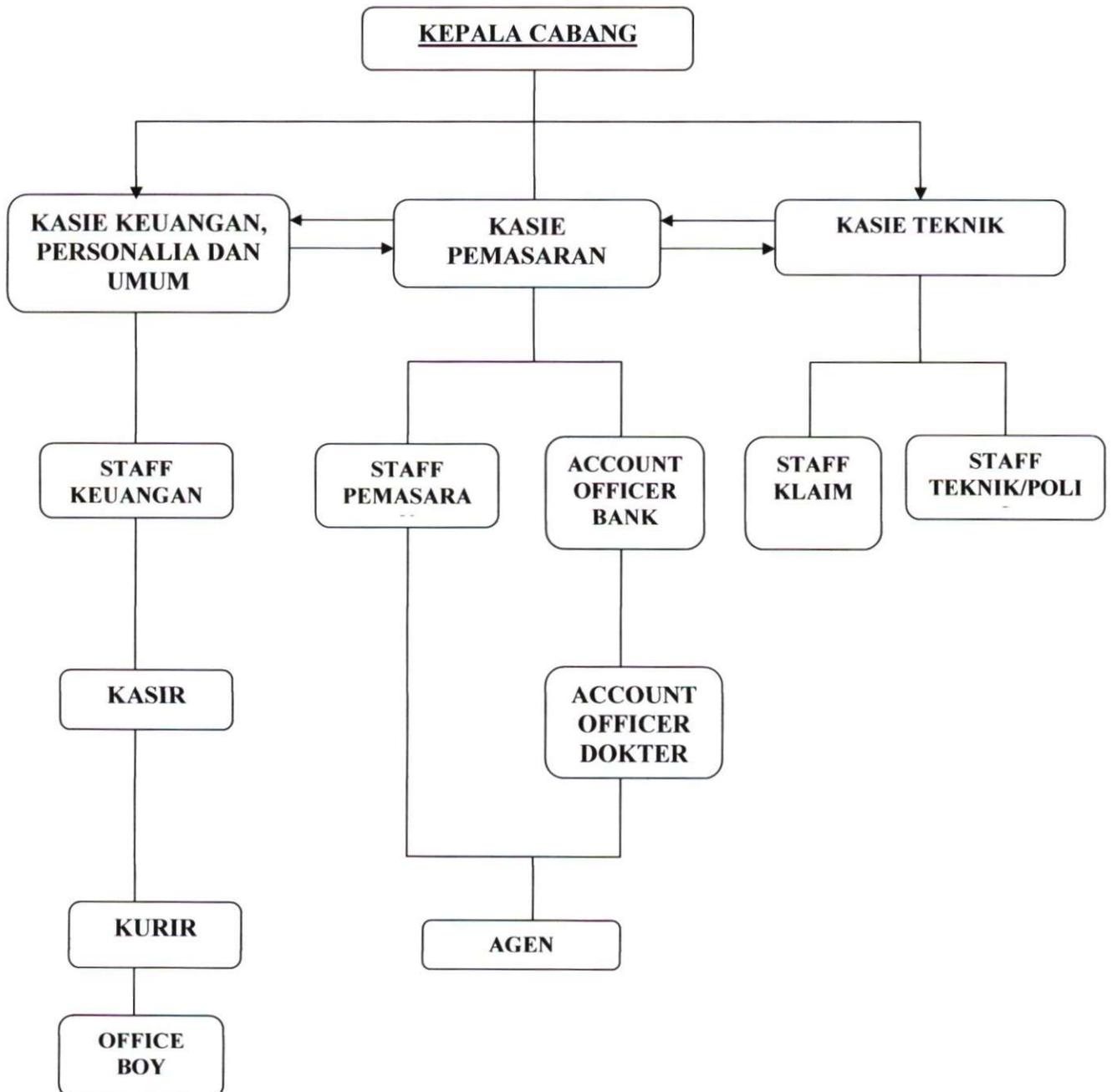
Menghasilkan bisnis berkualitas dengan enghasilkan SDM yang unggul mengintegrasikan sistem dan teknologi informasi, melakukan inovasi terus-menerus, mengembangkan jaringan layanan yang luas, dan mengoptimalkan BUMIPUTERA group

b. Modal dan kepemilikan saham

Dengan modal setor sebesar RP.147,5M, menunjukkan BUMIDA telah memenuhi regulasi pemerintah yang tertuang melalui PP NO. 39 tahun 2008 tentang perubahan kedua atas peraturan pemerintah NO. 73 tahun 1992 tentang penyelenggaraan usaha perasuransian yang mewajibkan setiap perusahaan asuransi memiliki modal disetor minimal RP 100 M dengan susunan pemegang saham sebagai berikut :

- a. AJB Bumiputera 1912 : 146.700 lembar saham (99,45%)
- b. PT. Eurasia Wisata : 800 lembar saha (0,55%)

Gambar IV.I Struktur Organisasi
PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967



Sumber : PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

2. Hasil Pengujian Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS 23. Pengujian dilakukan dengan meminta 30 sampel untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Dengan jumlah minimal 30 sampel ini, distribusi skor (nilai) akan lebih mendekati kurva normal.

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{valid}$ dan $r_{hitung} \leq r_{tabel} = \text{tidak valid}$. Hasil uji validitas dari kepemimpinan dapat dilihat selengkapnya dengan tabel dibawah berikut ini dengan menggunakan r_{hitung} dan r_{tabel} , sebagai berikut ini:

Tabel IV.1
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Pertanyaan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel}	Hasil Validitas
Pertanyaan 1	0,408	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,543	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,406	0,361	Valid
Pertanyaan 4	0,470	0,361	Valid
Pertanyaan 5	0,501	0,361	Valid
Pertanyaan 6	0,463	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan

uji 2 sisi dan jumlah data $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0.361. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel IV.2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pertanyaan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel}	Hasil Validitas
Pertanyaan 1	0,404	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,531	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,459	0,361	Valid
Pertanyaan 4	0,495	0,361	Valid
Pertanyaan 5	0,521	0,361	Valid
Pertanyaan 6	0,417	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0.361. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

Tabel IV.3
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r_{tabel}	Hasil Validitas
Pertanyaan 1	0,528	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,555	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,442	0,361	Valid
Pertanyaan 4	0,456	0,361	Valid
Pertanyaan 5	0,496	0,361	Valid
Pertanyaan 6	0,407	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0.05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0.361. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa item – item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid

3. Hasil Pengujian Reliabilits Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,60. Reabilitas

kurang dari 0,60 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan *SPSS for Windows versi 23,0*, dari 30 sampel yang dipakai didapatkan hasil pengujian reliabilitas variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha (rhitung)</i>	<i>R tabel</i>	<i>Standar Reabilits</i>	<i>Keterangan</i>
Kinerja Karyawan	0,650	0,361	0,600	Reliabel
Kepemimpinan	0,656	0,361	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja	0,663	0,361	0,600	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan Data, 2017

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan semua dikatakan reabilitas. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

4. Gambaran Umum Karakteristik Responden

a. Distribusi responden berdasarkan umur

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang umur responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	18-35	33	48.5	48.5
	36-45	23	33.8	33.8
	>45	12	17.6	17.6
	Total	68	100.0	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan umur. Yang mendominasi atau yang paling banyak adalah karyawan yang berumur 18-35 dengan jumlah 33 orang karyawan tingkat persentasi (48,5%). Artinya hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat umur pada PT. Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 lebih banyak menerima karyawan yang berumur 18-35, ini menunjukkan bahwa PT. Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 sangat memikirkan masa produktif kerja karyawan. Karena produktif karyawan sangat berdampak pada tingkat keberhasilan tujuan perusahaan. Tingkat umur karyawan >45 ada 12 orang karyawan, hal ini menunjukkan bahwa PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 digunakan sebagai pendidikan dan pengarah bagi karyawan yang tingkat umurnya masih di bawah.

b. Distribusi berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Laki-Laki	43	63.2	63.2
	Perempuan	25	36.8	36.8
	Total	68	100.0	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin. Dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang paling banyak adalah karyawan laki-laki yang berjumlah 43 orang karyawan (63,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 lebih banyak memilih karyawan laki-laki, karena mereka lebih banyak bergerak di lapangan sehingga memerlukan fisik yang kuat, maka dari itu di PT. Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 didominasi oleh karyawan laki-laki.

Namun tidak menutup kemungkinan ada beberapa karyawan perempuan, dimana mereka dipekerjakan dibagian dalam perusahaan ada juga karyawan yang bekerja dilapangan, contohnya seperti bagian administrasi dan agen.

c. Distribusi berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenjang pendidikan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel IV.7
Distribusi Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	SLTA	17	25.0	25.0
	DIPLOMA III	18	26.5	26.5
	STRATA I	23	33.8	33.8
	STRATA II	7	10.3	10.3
	LAINNYA	3	4.4	4.4
	Total	68	100.0	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan. Dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang tingkat pendidikannya strata I ada 23 orang karyawan dengan tingkat persentasinya (33,8%). Ini menunjukkan bahwa pada PT Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 lebih banyak membutuhkan karyawan dengan tingkat pendidikan Strata I, yang menunjukkan bahwa PT Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 lebih mementingkan suatu tingkat pendidikan dan pengalaman atau pengetahuan yang dapat dijadikan suatu pedoman dalam memilih karyawan. Hal ini dilakukan guna untuk mengurangi terjadinya tingkat pelatihan karyawan yang rumit dan memerlukan dana yang cukup besar. Di PT. Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 masih ada karyawan dengan tingkat pendidikan SMP, dengan tingkat pendidikan rendah ini maka karyawan dipekerjakan dibagian *office boy*.

d. Distribusi Berdasarkan Pendapatan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.8
Distribusi Berdasarkan Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent
Valid <Rp. 2.000.000,00	9	13.2	13.2
Valid Rp. 2.000.000,00 – Rp. 3.000.000,00	29	42.6	42.6
Valid > 3.000.000,00 – Rp. 4.000.000,00	23	33.8	33.8
Valid > Rp. 5.000.000,00	7	10.3	10.3
Total	68	100.0	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendapatan. Dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang berpendapatan sebesar 2.000.000-3.000.000 ada 29 orang karyawan dengan tingkat persentasinya (42,6%). Ini menunjukkan bahwa pada PT. Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 sudah adil dalam pembagian gaji sesuai dengan tingkat kerja karyawan. Pembagian gaji pada PT. Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 disesuaikan dengan besar kecilnya tanggung jawab yang diterima atau dipegang oleh karyawan, hal ini dapat dilihat dari tingkat kesulitan kerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputra Muda 1967 berbeda dengan pendapatan.

e. Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang lama bekerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.9
Distribusi Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Kurang dari 1 Tahun	7	10.3	10.3
	1 – 5 Tahun	17	25.0	39.7
	Lebih dari 5 – 10 Tahun	23	33.8	33.8
	Lebih dari 10 Tahun	21	30.9	30.9
	Total	68	100.0	100.0

Sumber: Data primer yang telah diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja. Dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan yang telah lama bekerja di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 ada 23 orang karyawan dengan tingkat persentasi sebesar (33,8%). Hal ini terjadi karena bagi perusahaan rentang waktu kerja 5-10 tahun adalah waktu yang produktif bagi karyawan melakukan pekerjaannya, belum adanya rasa jenuh atau bosan dalam melakukan pekerjaan. Untuk karyawan yang masa kerja dibawah 1 tahun, rasa semangat bekerja masih besar dan belum merasakan kebosanan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Distribusi indikator pertanyaan variabel

a. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel Kepemimpinan

Tabel IV.10
Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	TOTAL
Pemimpin memberikan inisiatif kerja karyawan	2	4	23	21	18	68
Pemimpin membantu penyelesaian masalah yang terjadi pada karyawan	0	3	25	24	16	68
Pemimpin memberikan perintah kerja secara jelas	0	5	23	24	16	68
Karyawan diberikan briefing setiap pagi atau sesuai jadwal	1	3	26	25	13	68
Pimpinan saling bekerja sama dengan bawahan dalam hal pekerjaan	2	4	22	21	19	68
Pemimpin mendengarkan keluhan kesah karyawan	1	4	23	23	17	68

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.7 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kepemimpinan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Berdasarkan pernyataan pertama pada jawaban responden terbanyak yaitu ragu-ragu sebanyak 23 responden, bahwa pemimpin memberikan masukan dan arahan ketika karyawan mengalami masalah dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan

pemimpin pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 sudah memberikan suatu inisiatif terhadap keluhan yang diterima dari bawahannya. Sehingga karyawan sangat senang dalam melakukan pekerjaannya tanpa merasa berat hati untuk melaksanakannya. Namun dari semua itu ada sebagian karyawan juga yang tidak merasakan hal tersebut disebabkan karyawan masih merasa pemimpin itu acuh kepada bawahannya. Sedangkan jawaban terendah adalah sangat tidak setuju ada 2 orang responden, hal ini menunjukkan bahwa 2 orang responden tersebut belum merasakan atas inisiatif yang diberikan pimpinannya. Bisa saja hal tersebut disebabkan kurangnya pendekatan karyawan dengan pimpinannya, maka dari itu karyawan tidak merasakan adanya inisiatif yang diberikan pimpinannya.

- 2) Jawaban tertinggi dari pernyataan kedua sebanyak 25 responden dengan menyatakan ragu-ragu, artinya sebagian karyawan masih belum merasa terbantu ketika sedang menghadapi kesulitan dalam pekerjaan atau dalam masalah pribadi karyawan. Karyawan sangat memerlukan pemimpin yang sangat cekatan dan tanggap terhadap masalah yang terjadi pada karyawannya. Karena jika masalah karyawan dibiarkan begitu saja, maka akan berdampak pada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan menurun, maka akan mempengaruhi pada tujuan PT Asuransi Umum Bumiputera

- Muda 1967. Karena jika pemimpin tidak bisa mengayomi bawahannya, maka karyawan akan merasa jauh dari pimpinannya, hal ini akan mengurangi keharmonisan dalam suatu pekerjaan. Sedangkan jawaban terendah adalah tidak setuju ada 3 orang responden, dapat dijelaskan juga 3 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah tidak setuju, artinya ada sebagian karyawan menganggap pemimpin tidak perlu membantu masalah yang terjadi pada karyawannya tersebut.
- 3) Jawaban tertinggi dari pernyataan ketiga sebanyak 24 responden dengan menyatakan setuju, bahwa kejelasan dalam pemberian informasi pada karyawan sangat diperlukan, karena jika informasi dari pimpinan sudah jelas akan membawa dampak yang baik pada bawahannya. Dan bawahannya akan melaksanakan tugasnya dengan baik, karena informasi yang baik akan membawa kesenangan pada karyawan. Dapat dijelaskan juga 5 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah tidak setuju, artinya ada sebagian karyawan yang merasa pemimpin dalam memberikan perintah masih kurang jelas dan kurang lengkap dan juga terkadang informasi yang disampaikan tidak dimengerti oleh karyawan.
 - 4) Jawaban tertinggi dari pernyataan keempat sebanyak 26 responden dengan menyatakan ragu-ragu, menunjukkan bahwa pada PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967 masih belum tertib

dalam melaksanakan briefing. Dengan demikian pemimpin memberikan briefing bukan hanya ketika ada kejadian atau masalah tetapi sebaiknya dilakukan setiap hari kerja agar karyawan merasa dekat dengan pemimpin. Pemberian briefing dilakukan agar karyawan bisa mensosialisasi aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat. Dapat dijelaskan juga 5 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah tidak setuju, artinya karyawan tersebut merasa informasi yang disampaikan tidak begitu penting dan terkesan monoton, dan juga materi yang disampaikan terlalu panjang dan tidak menarik.

- 5) Jawaban tertinggi dari pernyataan kelima sebanyak 22 responden dengan menyatakan ragu-ragu, karena sebagian hubungan karyawan ada yang merasa pemimpin mau bekerja sama dan ada pula karyawan yang merasa sebaliknya. Dalam suatu perusahaan diperlukan kerja sama antara bawahan dan atasan guna untuk menjaga ketidakhadanya kesenjangan antara atasan dan bawahan yang dapat menyebabkan perbedaan. Dapat dijelaskan juga 2 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya karyawan masih merasa kalau pemimpin tersebut belum bisa saling bekerja sama. Hal ini dirasakan oleh sebagian karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.
- 6) Jawaban tertinggi dari pernyataan keenam sebanyak 23 responden dengan menyatakan setuju dan ragu-ragu, artinya pemimpin pada

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 bersedia menerima keluhan kesah karyawan, tetapi masih ada karyawan yang merasa pemimpin tidak mendengarkan apa yang karyawan keluhkan kesahkan. Jadi pemimpin yang bijaksana adalah pemimpin yang bersedia menerima keluhan kesah karyawannya. Masalah yang terjadi pada karyawan pemimpin harus mengetahuinya, hal ini dilakukan guna untuk mengantisipasi terjadi suatu penurunan terhadap semangat kerja karyawan. Dapat dijelaskan juga 1 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang merasa pemimpin kurang simpati dan ketika karyawan mengalami masalah dalam hal pribadi maupun urusan pekerjaan di kantor pemimpin terkadang acuh akan keluhan kesahnya karyawan.

b. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel motivasi

Tabel IV.11
Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS	TOTAL
Lingkungan kerja diperusahaan membuat karyawan bekerja lebih giat	1	3	24	22	18	68
Perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua karyawan	2	2	25	21	18	68
Kompensasi langsung yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan	1	4	24	22	17	68
Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target	1	2	25	23	17	68
Karyawan mempunyai jenjang karir yang jelas	3	4	24	21	16	68
Setiap beberapa tahun sekali ada kenaikan jabatan	1	4	22	24	17	68

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel IV.8 dapat diketahui jawaban responden dari variabel motivasi kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Jawaban tertinggi dari pernyataan pertama sebanyak 24 responden dengan menyatakan ragu-ragu artinya lingkungan kerja didalam perusahaan belum sesuai dengan keinginan karyawan. Dengan demikian bila lingkungan kerja diperusahaan nyaman dan bersih, maka akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk lebih giat bekerja dan tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Dapat dijelaskan juga 1 jawaban terendah dari 68 orang karyawan

adalah sangat tidak setuju, artinya masih ada karyawan menganggap lingkungan kerja di perusahaan belum sesuai dengan apa yang diinginkan sehingga berefek kepada pekerjaan karyawan.

- 2) Jawaban tertinggi dari pernyataan kedua sebanyak 25 responden dengan menyatakan ragu-ragu, artinya belum semua karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan yang nyaman akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan secara cepat dan target perusahaan akan lebih cepat pula tercapai. Dapat dijelaskan juga 2 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya belum semua karyawan merasa di perusahaan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua karyawannya.
- 3) Jawaban tertinggi dari pernyataan ketiga sebanyak 24 responden dengan menyatakan ragu-ragu, artinya dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan masih belum merasakan kompensasi yang sesuai dengan tingkat pendidikannya. Terkadang masih ada karyawan yang menerima kompensasi yang belum dibayar secara adil dan sesuai. Dapat dijelaskan juga 1 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, sama seperti pernyataan ragu-ragu di atas bahwa karyawan

masih menerima kompensasi tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan hasil pekerjaan yang dikerjakan.

- 4) Jawaban tertinggi dari pernyataan keempat sebanyak 25 responden dengan menyatakan ragu-ragu, dapat disimpulkan bahwa karyawan masih belum merasakan bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pemberian bonus yang sesuai akan menumbuhkan rasa bersemangat dalam bekerja. Bila semangat itu timbul maka perusahaan akan mencapai tujuan yang diinginkan. Dapat dijelaskan juga 1 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya sebagian karyawan merasakan bonus yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan juga bonus yang diberikan tidak bisa ditukar dalam bentuk lain.
- 5) Jawaban tertinggi dari pernyataan kelima sebanyak 24 responden dengan menyatakan ragu-ragu, artinya belum semua karyawan mempunyai jenjang karir yang jelas menyangkut kesejahteraan karyawan. Jenjang karir yang jelas akan membuat karyawan nyaman dalam perusahaan. Dapat dijelaskan juga 3 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya karyawan masih merasa jenjang karirnya belum aman dan jelas.
- 6) Jawaban tertinggi dari pernyataan pertama sebanyak 24 responden dengan menyatakan setuju, artinya setiap karyawan menginginkan

kenaikan jabatan apalagi karyawan yang sudah lama bekerja dan telah bekerja sesuai dengan standar perusahaan. Dapat dijelaskan juga 1 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya karyawan merasa kenaikan jabatan tidak ditentukan oleh beberapa tahun sekali tetapi ditentukan bila karyawan itu sudah siap dan pekerjaan yang dilakukan bagus dan sesuai dengan standar perusahaan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

c. Analisis jawaban responden dari kuesioner variabel kinerja karyawan

Tabel IV.12
Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	TOTAL
Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	2	4	32	19	11	68
Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	0	2	16	34	16	68
Setiap karyawan mengerjakan tugas secara tepat waktu	0	5	31	19	13	68
Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	1	3	30	21	13	68
Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai standar kerja perusahaan	2	4	28	19	15	68
Karyawan teliti dalam bekerja	1	4	16	32	15	68

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Primer, 2017

- 1) Jawaban tertinggi dari pernyataan pertama sebanyak 32 responden dengan menyatakan ragu-ragu, artinya tidak semua karyawan berhasil mencapai volume kerja yang dikendaki oleh perusahaan. Pencapaian volume kerja yang bagus harus diikutsertakan pada karyawan yang serius dalam bekerja, bukan karyawan yang malas akan pekerjaan yang dia kerjakan. Dapat dijelaskan juga 2 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, hal ini menjelaskan bahwa belum semua karyawan mampu dalam pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan.
- 2) Jawaban tertinggi dari pernyataan kedua sebanyak 34 responden dengan menyatakan setuju, artinya perusahaan membuat penetapan target kerja dengan terperinci agar apa yang dicapai oleh perusahaan cepat terwujud. Dapat dijelaskan juga 2 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang menganggap perusahaan menetapkan target kerja belum dengan perhitungan dan masih terkesan masih biasa saja.
- 3) Jawaban tertinggi dari pernyataan ketiga sebanyak 31 responden dengan menyatakan ragu-ragu, ini menjelaskan bahwa belum semua karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan belum juga diterapkan oleh setiap karyawan meskipun masih ada yang melanggarnya. Bila pekerjaan

dikerjakan dengan tepat waktu maka pekerjaan tidak menumpuk dan tidak menimbulkan lembur setiap hari. Dapat dijelaskan juga 2 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya masih ada karyawan yang mengerjakan tugas secara tidak tepat waktu yang diberikan. Hal itu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti bermalas-malasan dan datang terlambat.

- 4) Jawaban tertinggi dari pernyataan keempat sebanyak 30 responden dengan menyatakan ragu-ragu, ini menjelaskan bahwa karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sudah cukup banyak dan telah diterapkan oleh setiap pegawai meskipun masih ada juga yang mengabaikannya. Pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu maka karyawan tidak akan bekerja sampe larut malam atau lembur. Dapat dijelaskan juga 1 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, artinya belum semua karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan, ini berdampak pada penurunan target yang dibuat perusahaan.
- 5) Jawaban tertinggi dari pernyataan pertama sebanyak 28 responden dengan menyatakan ragu-ragu, artinya belum semua karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Karyawan yang bekerja sesuai dengan standar perusahaan itu akan menciptakan hasil yang bagus

dan berkualitas. Dapat dijelaskan juga 2 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, hal ini menjelaskan bahwa karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai standar PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 hanya sedikit kebanyakan dari karyawan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri tanpa memikirkan standar dari perusahaan.

- 6) Jawaban tertinggi dari pernyataan pertama sebanyak 32 responden dengan menyatakan setuju, Ini menjelaskan bahwa setiap karyawan PT. asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 telah teliti dalam mengerjakan pekerjaannya masing-masing. Pekerjaan yang dikerjakan secara asal-asalan akan berakibatkan pekerjaan yang seharusnya selesai dalam sehari bisa menjadi lama dan hasil kualitasnya menurun. Perusahaan selalu memberi arahan kepada karyawan agar meliha kembali apa yang dikerjakan sebelum diproses keselanjutnya. Dapat dijelaskan juga 1 jawaban terendah dari 68 orang karyawan adalah sangat tidak setuju, hal ini menjelaskan bahwa karyawan tersebut menilai tidak semua karyawan bekerja secara teliti dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Apalagi pada saat karyawan sedang mengalami banyak masalah dia tidak berkonsentrasi pada pekerjaan yang ada didepan matanya.

2. Uji Regresi Linier Berganda dan Sederhana

a. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program *SPSS versi 23*, maka didapatkan output sebagai berikut :

Tabel 1V.13
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.504	.232	
	Kepemimpinan	.721	.054	.828
	Motivasi Kerja	.128	.062	.128

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,504 + 0,721X_1 + 0,128X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Regresi Linier Sederhana

- 1) Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program *SPSS versi 23*, maka didapatkan output sebagai berikut.

Tabel IV.14
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.796	0.188	
	Kepemimpinan	0.770	0.050	.885

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = 0,796 + 0,770X_1$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier sederhana secara parsial, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan atau keputusan pemimpin pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 sangat diperlukan. Pemimpin yang bijaksana akan membawa kebaikan dalam kinerja karyawannya. Karyawan sangat memerlukan pemimpin yang cakap terhadap pokok permasalahan yang terjadi pada perusahaannya baik dari masalah pribadi karyawan maupun dari segi kerja karyawan. Pemimpin merupakan cerminan bagi karyawannya, baik buruknya suatu

perusahaan tergantung pada tata cara kelola pemimpinnya. Pemimpin yang baik akan selalu memperhatikan bawahannya, sedangkan bawahan perlu sesuatu yang ada pada jiwa pemimpin seperti kejelasan informasi, menciptakan keharmonisan, pemberian inisiatif, dan memberikan kebijakan yang tepat terhadap karyawannya. Semakin tingginya kejelasan informasi, keharmonisan antar pegawai, pemberian inisiatif dan tingginya kebijakan terhadap karyawannya akan dapat menciptakan kinerja karyawan semakin tinggi.

- 2) Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Analisis regresi linier sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program *SPSS versi 23*, maka didapatkan output sebagai berikut.

Tabel IV.15
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana variabel motivasi kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.824	.401	
	Motivasi Kerja	.496	.107	.497

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23, Pengaruh Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = 1,824 + 0,496X_1$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier sederhanasecara parsial, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Karyawan yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya secara efektif, dengan itu hasil kinerja dari karyawan menjadi baik. Motivasi merupakan suatu dukungan yang kuat bagi karyawan, karena motivasi itu sangat diperlukan bagi karyawan. Motivasi bisa berupa motivasi negatif dan motivasi positif. Motivasi negatif berupa sanksi hukuman dan motivasi positif berupa kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, jaminan pekerjaan dan adanya asuransi kesehatan. Semakin tingginya motivasi perusahaan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendahnya motivasi yang diciptakan perusahaan pada karyawan akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Motivasi berdampak positif terhadap perubahan kinerja karyawan, Maka dari itu motivasi sangat diperlukan di dalam perusahaan untuk menciptakan kelangsungan

kegiatan operasional perusahaan yang baik sehingga dapatlah tercapai tujuan perusahaan.

3. Koefisien Determinasi (R)

a. Koefisien determinasi secara Berganda

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap variabel bebas, yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 sebagai berikut:

Tabel IV.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.790	.18771

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,892 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan yaitu tinggi.

Angka R Square sebesar 0,790 memberikan makna bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

b. Koefisien determinasi secara sederhana

1) Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Tabel IV.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.780	.19218

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,885 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan yaitu tinggi.

Angka R Square sebesar 0,783 memberikan makna bahwa variabel Kepemimpinan terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

2) Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

Tabel IV.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.235	.35832

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,497 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan yaitu tinggi.

Angka R Square sebesar 0,247% memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 24,7% sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

f. Perbandingan Dengan Penelitian Sebelumnya

Tabel IV.19

Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu

NO.	KETERANGAN	NAMA	NAMA	NAMA
1	Nama Peneliti	Akhmad Fydayeen,dkk. (2016)	Agus Yuni Purwanto (2012)	Jumiati (2017)
2	Rumusan Masalah	Adakah kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk (RegionalSales Manado)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967
3	Jenis Penelitian	Deskriptif	Asosiatif	Asosiatif
4	Variabel	Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kepemimpinan , Motivasi dan Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
5	Data yang Digunakan	Primer	Primer	Primer
6	Tehnik Pengumpulan Data	Sensus	Sensus	Kuesioner
7	Tehnik Analisis	Regresi linier berganda, uji t dan uji F	Regresi linier berganda, uji hipotesis, analisis Chi-Square dan analisis Regresi Linier Berganda	Regresi linier berganda dan sederhana, koefisien korelasi berganda dan sederhana
8	Hasil Penelitian	Secara parsial variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah variabel Kepemimpinan. Secara simultan pengaruh yang dijelaskan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja	Hasil perhitungan secara simultan dari variabel kepemimpinan dan motivasi ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (ppl) di lingkungan Dinas Pertanian Daerah kabupaten Nganjuk. Hasil perhitungan Secara parsial kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Hasil perhitungan dengan regresi linier berganda ada pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan,yaitu: $Y = 0,504 + 0,721X_1 + 0,128X_2$. Hasil perhitungan secara sederhana bahwa ada Pengaruh positif Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil perhitungan dengan koefisien determinasi dari variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 79%. Hasil perhitungan secara parsial kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan masing-masing sebesar 78,3% dan 24,7%.

Sumber: Akhmad Fydayeen,dkk. (2016), Agus Yuni Purwanto (2012), dan Jumiati (2017).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka ternyata ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan :

Berdasarkan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda diketahui bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dengan persamaan yaitu:
$$Y = 0,504 + 0,721X_1 + 0,128X_2.$$

Berdasarkan analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana diketahui bahwa ada pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dengan persamaan yaitu: $Y = 0,796 + 0,770X_1$. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dengan persamaan, yaitu $Y = 1,824 + 0,496X_2$.

Koefisien determinasi Adjusted R Square 79%, artinya variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja ada pengaruh sebesar 79% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang tidak termasuk dalam penelitian.

Koefisien determinasi variabel kepemimpinan 78,3%, artinya variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 78,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja 24,7%, artinya variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 24,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memiliki beberapa saran untuk PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967, yaitu pemimpin di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 hendaknya memberikan arahan dan bimbingan lebih sering lagi kepada karyawan ketika karyawan menghadapi suatu masalah, dan dalam menyampaikan informasi kepada karyawan hendaklah pemimpin lebih jelas dan lengkap agar karyawan paham dengan apa yang diinstruksikan.

Pemberian Kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah adil dan sesuai dengan dikerjakan, agar karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja didalam perusahaan harus sangat diperhatikan, Apabila perusahaan mampu membuat lingkungan kerja karyawan nyaman dan aman dalam bekerja, hal ini akan membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan akan mencapai standar kerja perusahaan.

Daftar Pustaka

- Akhmad Fydayeen,dkk. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *Journal "Administrative Reform"* Volume Volume 4, No.3
- Agus Yuni Purwanto. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk. *Journal "Ilmu Manajemen"* volume 1, No.2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Harbani Pasalog. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Iqbal Hasan. (2008). *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua , Cetakan Ke-5. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Iqbal Hasan dan Misbahuddin. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu SP Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan Ke-Tujuh belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rusdy A. Rifai. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.

Syofian Siregar. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian. Kombinasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Veithhzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Ke-Empat, September 2011. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Cetakan keempat. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

DAFTAR PERTANYAAN
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TEHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA
MUDA 1967

Responden yang terhormat,

Mohon Ibu/Bapak/Saudara/Saudari untuk mengisi daftar pertanyaan berikut sebagai bahan penulisan penelitian. Jawaban dapat dituliskan dengan memberikan Lamda pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Ibu/Bapak/Saudara/Saudari paling tepat. Jawaban ini tidak akan dipublikasikan, karena hanya untuk kepentingan ilmiah semata. Atas kesediaan Ibu/Bapak/Saudara/Saudari saya ucapkan terimakasih. Kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi kuesioner ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/Saudari..

Hormat Saya,
Peneliti

Jumiati

DATA RESPONDEN

A. Identitas Responden

1. No Responden :
2. Umur :Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SLTA Strata II
 Diploma III Lainnya
 Strata I
5. Pendapatan (bersih yang dibawa pulang) :
 <Rp. 2.000.000,00
 Rp. 2.000.000,00 – Rp. 3.000.000,00
 > 3.000.000,00 – Rp. 4.000.000,00
 > Rp. 5.000.000,00
6. Lama Bekerja : Kurang dari 1 Tahun
 1 – 5 Tahun
 Lebih dari 5 – 10 Tahun
 Lebih dari 10 Tahun
7. Status Karyawan : (Karyawan Tetap/Karyawan Kontrak) coret yang tidak perlu.
8. Jabatan/Pekerjaan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Pengisian pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).

a. Pilihan jawaban :

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2) Tidak Setuju (TS)
- 3) Ragu-Ragu (RR)
- 4) Setuju (S)
- 5) Sangat Setuju (SS)

C. Pertanyaan Variabel

Tabel 1.

Kuesioner Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pemimpin memberikan inisiatif kerja karyawan					
2	Pemimpin membantu penyelesaian masalah yang terjadi pada karyawan					
3	Pemimpin memberikan perintah kerja secara jelas					
4	Karyawan diberikan briefing setiap pagi atau sesuai jadwal					
5	Pimpinan saling bekerja sama dengan bawahan dalam hal pekerjaan					
6	Pemimpin mendengarkan keluhan kesah karyawan					

Tabel 2.

Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Lingkungan kerja diperusahaan membuat karyawan bekerja lebih giat					
2	Perusahaan telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua karyawan					
3	Kompensasi langsung yang diterima sesuai dengan tingkat pendidikan					
4	Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan mencapai atau melebihi target					
5	Karyawan mempunyai jenjang karir yang jelas					
6	Setiap beberapa tahun sekali ada kenaikan jabatan					

Tabel 3.

Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					
2	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
3	Setiap karyawan mengerjakan tugas secara tepat waktu					
4	Setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai standar kerja perusahaan					
6	Karyawan teliti dalam bekerja					

DATA TABULASI KUESIONER

Resp	KEPEMIMPINAN						Jumlah	Rata-Rata	MOTIVASI KERJA						Jumlah	Rata-Rata	KINERJA KARYAWAN (Y)						Jumlah	Rata-Rata
	(X1)								(X2)								PERTANYAAN							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6			Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6		
1	3	4	3	4	3	3	20	3.33	3	4	1	3	3	5	19	3.17	3	4	3	4	3	3	20	3.33
2	2	3	4	3	4	3	19	3.17	3	3	4	3	4	3	20	3.33	2	3	4	3	4	3	19	3.17
3	1	2	3	2	3	4	15	2.50	3	1	3	2	3	1	13	2.17	1	2	3	2	3	4	15	2.50
4	4	3	3	3	3	4	20	3.33	4	4	5	3	3	4	23	3.83	4	3	3	3	4	4	21	3.50
5	3	4	4	4	4	3	22	3.67	3	4	4	4	3	3	21	3.50	3	4	4	4	4	3	22	3.67
6	4	3	3	4	3	2	19	3.17	4	3	5	4	3	5	24	4.00	4	4	3	3	3	2	19	3.17
7	5	3	4	3	4	3	22	3.67	5	4	4	3	4	3	23	3.83	3	3	4	3	4	3	20	3.33
8	1	3	3	4	3	4	18	3.00	4	5	2	4	3	4	22	3.67	1	3	4	4	4	4	20	3.33
9	3	3	2	3	3	4	18	3.00	4	3	3	3	3	4	20	3.33	3	4	2	3	3	4	19	3.17
10	4	3	4	5	4	3	23	3.83	4	4	4	3	4	3	22	3.67	4	3	4	5	4	4	24	4.00
11	3	4	3	4	3	4	21	3.50	4	3	5	4	3	2	21	3.50	3	4	3	3	3	4	20	3.33
12	4	3	4	3	4	5	23	3.83	3	4	3	3	4	5	22	3.67	3	3	4	3	4	5	22	3.67
13	3	3	3	3	3	3	18	3.00	4	2	4	5	4	3	22	3.67	4	3	4	3	3	3	20	3.33
14	4	4	4	4	4	2	22	3.67	3	3	5	4	4	5	24	4.00	4	4	4	4	4	2	22	3.67
15	3	5	5	5	2	5	25	4.17	4	4	4	5	2	4	23	3.83	3	5	5	5	2	5	25	4.17
16	5	3	3	4	3	3	21	3.50	3	3	5	3	4	3	21	3.50	3	3	3	3	3	3	18	3.00
17	2	3	5	3	5	1	19	3.17	3	5	4	3	2	4	21	3.50	2	4	5	3	5	1	20	3.33
18	5	4	4	4	4	3	24	4.00	2	3	3	4	4	3	19	3.17	3	4	3	4	4	4	22	3.67
19	3	3	4	3	4	5	22	3.67	4	3	4	2	4	5	22	3.67	3	3	4	3	4	5	22	3.67
20	4	4	3	4	4	3	22	3.67	4	3	2	4	4	3	20	3.33	3	4	3	3	3	3	19	3.17
21	3	5	4	1	4	5	22	3.67	4	5	5	5	4	5	28	4.67	3	5	4	1	4	5	22	3.67
22	4	4	3	4	3	3	21	3.50	2	3	5	4	3	3	20	3.33	4	4	3	4	3	3	21	3.50
23	3	4	5	3	5	5	25	4.17	1	5	5	3	5	5	24	4.00	3	4	5	3	3	4	22	3.67
24	5	5	4	5	4	5	28	4.67	5	2	3	5	4	5	24	4.00	3	5	4	5	3	4	24	4.00
25	3	4	3	5	3	4	22	3.67	3	3	3	4	3	4	20	3.33	3	4	3	5	3	4	22	3.67
26	3	3	4	3	4	4	21	3.50	5	5	5	3	4	5	27	4.50	3	4	4	3	4	3	21	3.50
27	4	4	5	4	1	4	22	3.67	3	3	4	4	4	4	22	3.67	4	4	5	4	1	4	22	3.67
28	3	4	2	3	2	3	17	2.83	3	3	4	3	2	3	18	3.00	3	4	2	3	2	4	18	3.00
29	2	5	3	5	3	4	22	3.67	5	3	3	5	3	4	23	3.83	2	5	3	5	3	4	22	3.67
30	3	3	2	3	4	5	20	3.33	4	5	3	3	3	5	23	3.83	3	4	2	3	4	5	21	3.50
31	3	4	4	4	4	3	22	3.67	3	3	4	4	4	3	21	3.50	3	4	4	4	3	4	22	3.67
32	5	5	4	5	4	4	27	4.50	4	3	3	5	4	4	23	3.83	5	5	3	5	4	4	26	4.33

33	5	5	3	3	3	5	24	4.00	3	5	4	3	3	3	21	3.50	3	5	3	3	3	5	22	3.67
34	3	3	4	3	4	4	21	3.90	3	4	5	3	3	2	20	3.33	3	4	4	3	4	4	22	3.67
35	4	5	5	5	1	4	24	4.00	5	4	3	5	1	4	22	3.67	4	5	3	5	1	4	22	3.67
36	4	4	5	3	5	3	24	4.00	4	3	4	3	5	3	22	3.67	4	4	5	3	5	3	24	4.00
37	4	3	4	4	5	3	23	3.83	3	4	3	4	5	3	22	3.67	3	3	4	4	3	4	21	3.50
38	4	3	4	3	4	2	20	3.33	3	4	2	3	5	4	21	3.50	4	4	3	3	4	2	20	3.33
39	4	5	5	5	5	3	27	4.50	3	5	4	5	5	3	25	4.17	4	5	5	5	5	3	27	4.50
40	5	5	4	5	4	4	27	4.50	3	4	4	5	3	4	23	3.83	5	5	4	5	4	4	27	4.50
41	5	5	4	3	4	3	24	4.00	2	4	3	5	4	3	21	3.50	3	5	3	3	4	3	21	3.50
42	5	5	3	5	3	4	25	4.17	4	3	4	5	3	4	23	3.83	5	5	3	5	3	4	25	4.17
43	5	4	5	3	5	3	25	4.17	3	3	3	3	5	5	22	3.67	3	4	5	3	5	3	23	3.83
44	5	5	3	5	3	5	26	4.33	5	4	3	1	3	4	20	3.33	5	5	3	5	3	5	26	4.33
45	4	4	5	4	5	3	25	4.17	3	3	5	4	5	3	23	3.83	4	4	5	4	5	4	26	4.33
46	3	3	3	4	3	5	21	3.50	3	5	3	4	3	5	23	3.83	3	3	3	4	3	5	21	3.50
47	4	4	5	4	5	5	27	4.50	5	4	2	4	5	5	25	4.17	4	4	5	4	5	5	27	4.50
48	4	4	3	3	3	3	20	3.33	4	5	5	3	3	3	23	3.83	4	4	3	3	3	3	20	3.33
49	2	3	3	3	3	5	19	3.17	3	5	3	3	3	5	22	3.67	2	3	3	3	3	5	19	3.17
50	3	3	4	3	4	4	21	3.50	5	3	4	3	4	4	23	3.83	3	3	4	3	4	4	21	3.50
51	4	4	5	4	5	4	26	4.33	4	5	5	4	5	3	26	4.33	4	4	5	4	5	4	26	4.33
52	4	4	4	4	3	4	23	3.83	3	3	4	4	3	4	21	3.50	4	4	3	4	3	4	22	3.67
53	5	4	2	4	2	3	20	3.33	5	4	3	4	2	3	21	3.50	5	4	2	4	2	4	21	3.50
54	3	5	3	5	5	3	24	4.00	4	3	3	5	3	5	23	3.83	3	5	3	5	5	3	24	4.00
55	3	3	5	3	5	5	24	4.00	5	3	3	5	5	4	25	4.17	3	3	5	3	5	5	24	4.00
56	5	4	5	4	5	5	28	4.67	4	5	3	4	5	3	24	4.00	5	4	3	4	3	5	24	4.00
57	5	4	2	4	2	2	19	3.17	5	4	5	5	1	4	24	4.00	5	4	2	4	2	2	19	3.17
58	5	4	3	4	5	4	25	4.17	4	5	3	3	5	3	23	3.83	5	4	3	4	5	4	25	4.17
59	3	3	5	3	5	4	23	3.83	5	5	3	4	5	4	26	4.33	3	3	5	3	5	4	23	3.83
60	5	3	5	4	5	4	26	4.33	3	4	4	3	4	4	22	3.67	5	4	3	4	5	4	25	4.17
61	3	5	4	3	4	4	23	3.83	5	5	3	5	5	5	28	4.67	3	5	4	3	3	4	22	3.67
62	5	3	3	3	5	4	23	3.83	4	5	4	3	3	4	23	3.83	5	3	3	3	5	4	23	3.83
63	3	4	5	4	5	5	26	4.33	5	1	5	4	5	4	24	4.00	3	4	5	4	5	5	26	4.33
64	4	5	3	4	3	3	22	3.67	5	4	4	4	4	4	25	4.17	4	5	3	4	3	3	22	3.67
65	4	3	4	3	3	5	22	3.67	5	5	5	3	5	4	27	4.50	4	4	4	3	3	5	23	3.83
66	5	2	5	2	5	3	22	3.67	5	4	4	4	3	5	25	4.17	5	4	3	2	5	4	23	3.83
67	4	2	3	2	3	5	19	3.17	4	3	3	5	1	2	18	3.00	4	2	3	2	3	5	19	3.17
68	3	5	4	5	5	4	26	4.33	5	4	5	5	4	2	25	4.17	3	5	3	5	3	4	23	3.83

**LAMPIRAN HASIL TANGGAPAN RESPONDEN DARI PERTANYAAN
PADA SETIAP INDIKATOR**

A. Variabel Kepemimpinan

1. Tanggapan Responden Tentang Memberikan Inisiatif

Tabel X1.1
Pertanyaan 1

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,9%
2	Tidak Setuju	4	5,9%
3	Ragu-Ragu	23	33,8%
4	Setuju	21	30,9%
5	Sangat Tidak Setuju	18	26,5%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Tabel X1.2
Pertanyaan 2

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	3	4,4%
3	Ragu-Ragu	25	36,8%
4	Setuju	24	35,8%
5	Sangat Setuju	16	23,5%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

2. Tanggapan Responden Tentang Memberikan Informasi

Tabel X1.3
Pertanyaan 3

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	5	7,4%
3	Ragu-Ragu	23	32,4%
4	Setuju	24	35,3%
5	Sangat Setuju	16	25%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Tabel X1.4
Pertanyaan 4

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,5%
2	Tidak Setuju	3	4,4%
3	Ragu-Ragu	26	38,2%
4	Setuju	25	36,8%
5	Sangat Setuju	13	19,1%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2016

3. Tanggapan Responden tentang keharmonisan

Tabel X1.5
Pertanyaan 5

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,9%
2	Tidak Setuju	4	5,9%
3	Ragu-Ragu	22	32,4%
4	Setuju	21	30,9%
5	Sangat Setuju	19	27,9%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Tabel X1.6
Pertanyaan 6

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,5%
2	Tidak Setuju	4	5,9%
3	Ragu-Ragu	23	33,8%
4	Setuju	23	33,8%
5	Sangat Setuju	17	25%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

B. Variabel Motivasi Kerja

1. Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja

Tabel X2.1

Pertanyaan 1

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,5%
2	Tidak Setuju	3	4,4%
3	Ragu-Ragu	24	35,3%
4	Setuju	22	32,4%
5	Sangat Setuju	18	26,5%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Tabel X2.2

Pertanyaan 2

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,9%
2	Tidak Setuju	2	2,9%
3	Ragu-Ragu	25	36,8%
4	Setuju	21	30,9%
5	Sangat Setuju	18	26,5%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

2. Tanggapan Responden tentang Kompensasi

Tabel X2.3
Pertanyaan 3

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,5%
2	Tidak Setuju	4	5,9%
3	Ragu-Ragu	24	35,3%
4	Setuju	22	32,4%
5	Sangat Setuju	17	25,0%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Tabel X2.4
Pertanyaan 4

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,5%
2	Tidak Setuju	2	2,9%
3	Ragu-Ragu	25	36,8%
4	Setuju	23	33,8%
5	Sangat Setuju	17	25,0%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

3. Tanggapan Responden tentang Jaminan Pekerjaan

Tabel X2.5
Pertanyaan 5

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	4,4%
2	Tidak Setuju	4	5,9%
3	Ragu-Ragu	24	35,3%
4	Setuju	21	30,9%
5	Sangat Setuju	16	23,5%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Tabel X2.6.
Pertanyaan 6

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	4,4%
2	Tidak Setuju	4	5,9%
3	Ragu-Ragu	22	32,4%
4	Setuju	24	35,3%
5	Sangat Setuju	17	25,0%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

C. Variabel Kinerja Karyawan

1. Tanggapan Responden tentang Kuantitas

Tabel Y.1
Pertanyaan 1

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,9%
2	Tidak Setuju	4	5,9%
3	Ragu-Ragu	32	47,1%
4	Setuju	19	27,9%
5	Sangat Setuju	11	16,2%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Tabel Y.2
Pertanyaan 2

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	2	2,9%
3	Ragu-Ragu	16	23,5%
4	Setuju	34	50,0%
5	Sangat Setuju	16	23,5%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

2. Tanggapan Responden tentang Waktu

Tabel Y.3
Pertanyaan 3

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	5	7,4%
3	Ragu-Ragu	31	45,6%
4	Setuju	19	27,9%
5	Sangat Setuju	13	19,1%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Tabel Y.4
Pertanyaan 4

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,5%
2	Tidak Setuju	3	4,4%
3	Ragu-Ragu	30	44,1%
4	Setuju	21	30,9%
5	Sangat Setuju	13	19,1%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

3. Tanggapan Responden tentang Kualitas

Tabel Y.5
Pertanyaan 5

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	2,9%
2	Tidak Setuju	4	5,9%
3	Ragu-Ragu	28	41,2%
4	Setuju	19	27,9%
5	Sangat Setuju	15	22,1%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

Tabel Y.6
Pertanyaan 6

No	Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	1,5%
2	Tidak Setuju	4	5,9%
3	Ragu-Ragu	16	23,5%
4	Setuju	32	47,9%
5	Sangat Setuju	15	22,1%
Total		68	100%

Sumber: Data Primer Yang Telah Diolah, 2017

FREQUENCIES VARIABLES=I II III IV V VI
 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6
N	Valid	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.72	3.78	3.76	3.68	3.75	3.75
Median		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		1.020	.861	.916	.888	1.028	.952

Frequency Table

XI.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	8.8
	Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	42.6
	Setuju	21	30.9	30.9	73.5
	Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total		68	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.4	4.4	4.4
	Ragu-Ragu	25	36.8	36.8	41.2
	Setuju	24	35.3	35.3	76.5
	Sangat Setuju	16	23.5	23.5	100.0
Total		68	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	41.2
	Setuju	24	33.8	33.8	75.0
	Sangat Setuju	16	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	3	4.4	4.4	5.9
	Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	44.1
	Setuju	25	36.8	36.8	80.9
	Sangat Setuju	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	8.8
	Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	41.2
	Setuju	21	30.9	30.9	72.1
	Sangat Setuju	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	7.4
	Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	41.2
	Setuju	23	33.8	33.8	75.0
	Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	3	4.4	4.4	5.9
	Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	41.2
	Setuju	22	32.4	32.4	73.5
	Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	5.9
	Ragu-Ragu	25	36.8	36.8	42.6
	Setuju	21	30.9	30.9	73.5
	Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	7.4
	Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	42.6
	Setuju	22	32.4	32.4	75.0
	Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.4
	Ragu-Ragu	25	36.8	36.8	41.2
	Setuju	23	33.8	33.8	75.0
	Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.4	4.4	4.4
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	10.3
	Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	45.6
	Setuju	21	30.9	30.9	76.5
	Sangat Setuju	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	7.4
	Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	39.7
	Setuju	24	35.3	35.3	75.0
	Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	8.8
	Ragu-Ragu	32	47.1	47.1	55.9
	Setuju	19	27.9	27.9	83.8
	Sangat Setuju	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Ragu-Ragu	16	23.5	23.5	26.5
	Setuju	34	50.0	50.0	76.5
	Sangat Setuju	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Ragu-Ragu	31	45.6	45.6	52.9
	Setuju	19	27.9	27.9	80.9
	Sangat Setuju	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	3	4.4	4.4	5.9
	Ragu-Ragu	30	44.1	44.1	50.0
	Setuju	21	30.9	30.9	80.9
	Sangat Setuju	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	8.8
	Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	50.0
	Setuju	19	27.9	27.9	77.9
	Sangat Setuju	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak Setuju	4	5.9	5.9	7.4
	Ragu-Ragu	16	23.5	23.5	30.9
	Setuju	32	47.1	47.1	77.9
	Sangat Setuju	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
/CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).
    
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	3.6769	.40977	68
Kepemimpinan	3.7406	.47084	68
Motivasi Kerja	3.7401	.41080	68

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.885	.497
	Kepemimpinan	.885	1.000	.446
	Motivasi Kerja	.497	.446	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	68	68	68
	Kepemimpinan	68	68	68
	Motivasi Kerja	68	68	68

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.892 ^a	.796	.790	.18771	.796	127.148	2	65	.000

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.960	2	4.480	127.148	.000 ^b
	Residual	2.290	65	.035		
	Total	11.250	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

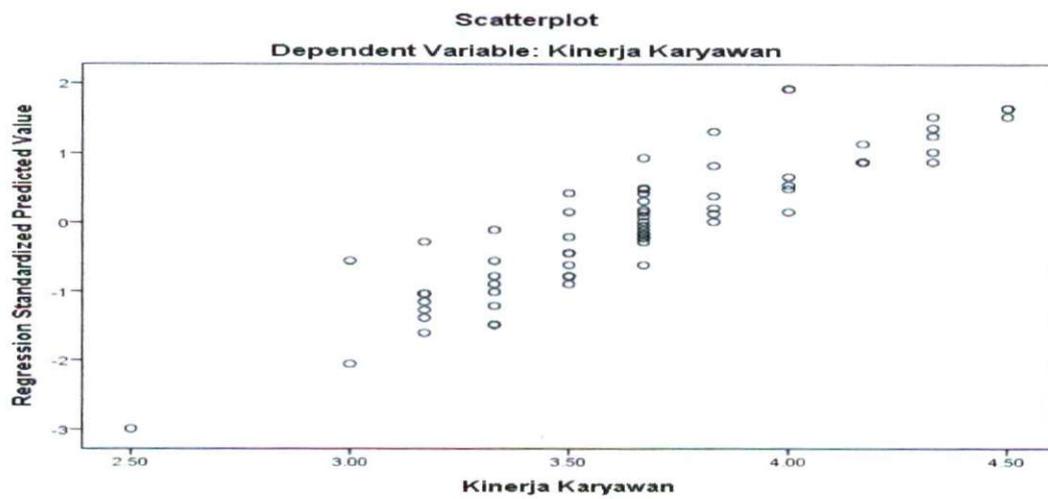
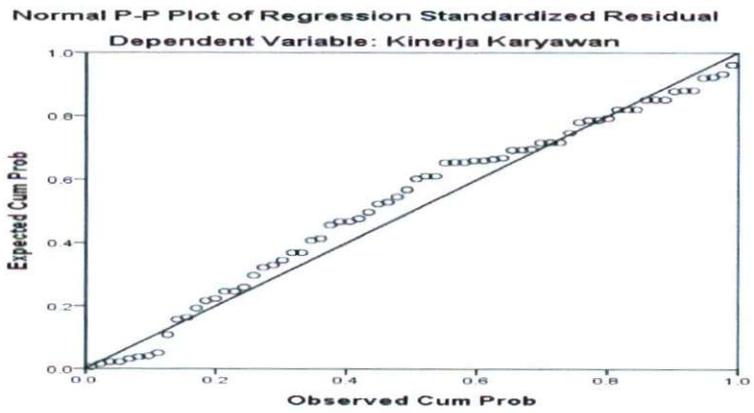
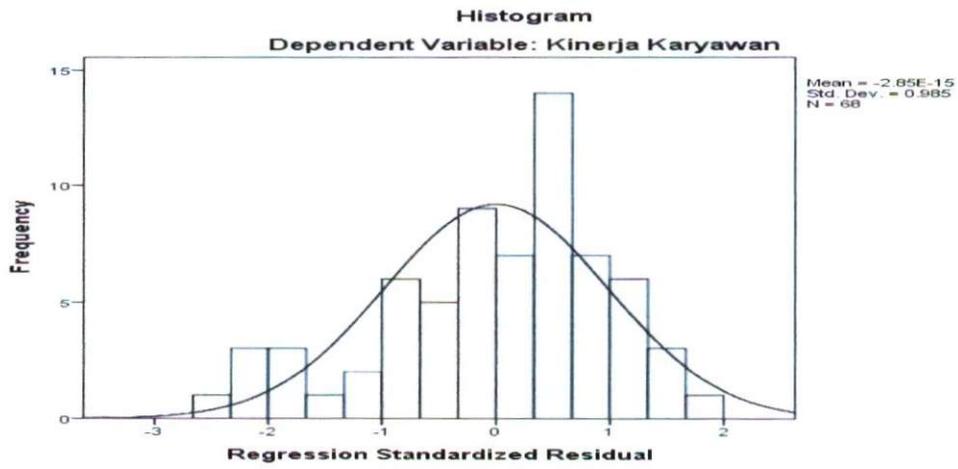
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.504	.232		2.169	.034
	Kepemimpinan	.721	.054	.828	13.248	.000
	Motivasi Kerja	.128	.062	.128	2.045	.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5826	4.3799	3.6769	.36569	68
Residual	-.47290	.33216	.00000	.18488	68
Std. Predicted Value	-2.992	1.922	.000	1.000	68
Std. Residual	-2.519	1.770	.000	.985	68

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	3.6769	.40977	68
Kepemimpinan	3.7406	.47084	68

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.885
	Kepemimpinan	.885	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Kepemimpinan	.000	.
N	Kinerja Karyawan	68	68
	Kepemimpinan	68	68

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.885 ^a	.783	.780	.19218	.783	238.605	1	66	.000

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.812	1	8.812	238.605	.000 ^b
	Residual	2.438	66	.037		
	Total	11.250	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Coefficients^a

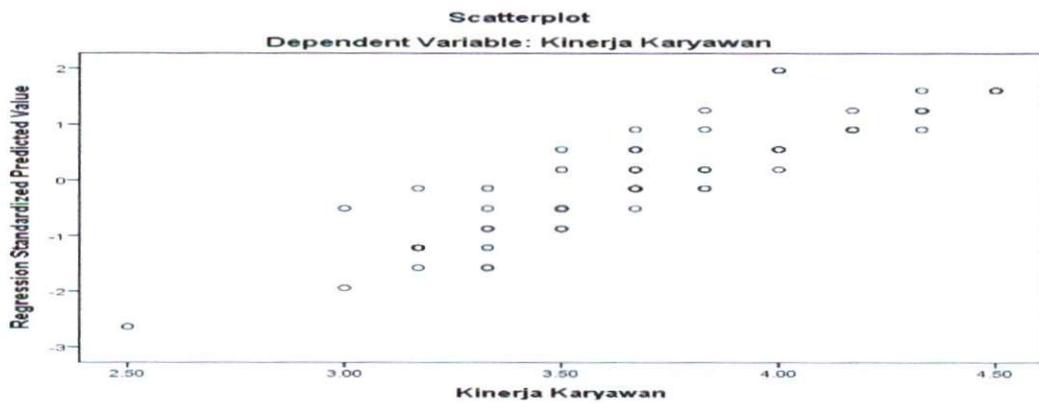
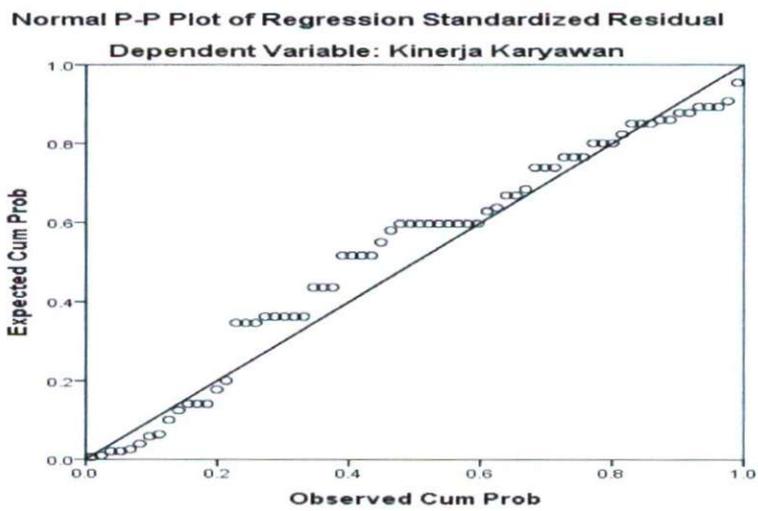
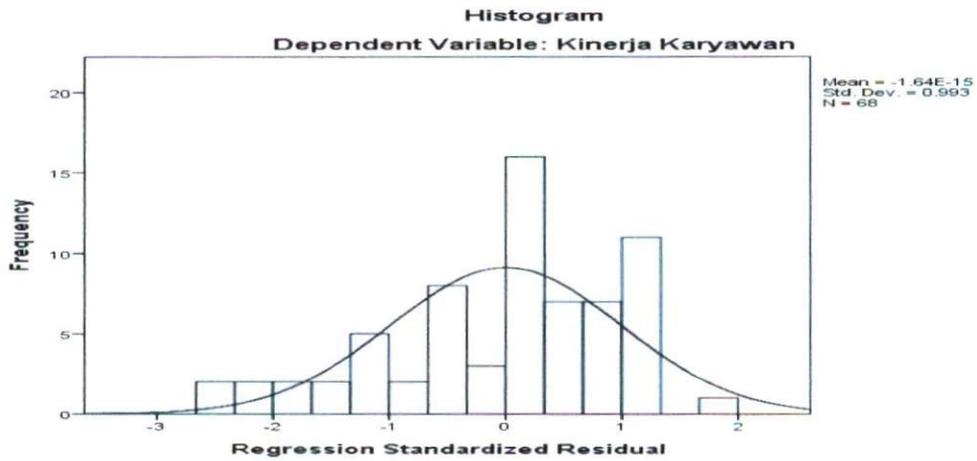
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.796	.188		4.233	.000
	Kepemimpinan	.770	.050	.885	15.447	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.7213	4.3928	3.6769	.36267	68
Residual	-.49160	.32233	.00000	.19074	68
Std. Predicted Value	-2.635	1.974	.000	1.000	68
Std. Residual	-2.558	1.677	.000	.993	68

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X2
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Y)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /CASEWISE PLOT(ZRESID) OUTLIERS(3).

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	3.6769	.40977	68
Motivasi Kerja	3.7401	.41080	68

Correlations

		Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.497
	Motivasi Kerja	.497	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000
	Motivasi Kerja	.000	.
N	Kinerja Karyawan	68	68
	Motivasi Kerja	68	68

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.497 ^a	.247	.235	.35832	.247	21.624	1	66	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.776	1	2.776	21.624	.000 ^b
	Residual	8.474	66	.128		
	Total	11.250	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

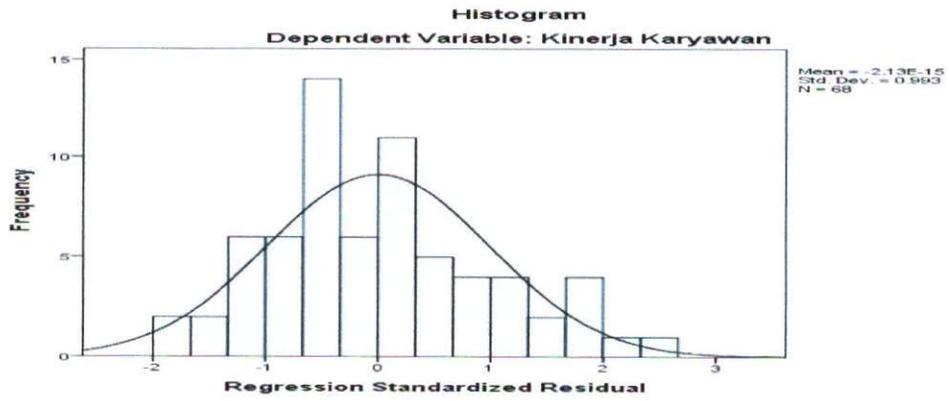
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.824	.401		4.549	.000
	Motivasi Kerja	.496	.107	.497	4.650	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

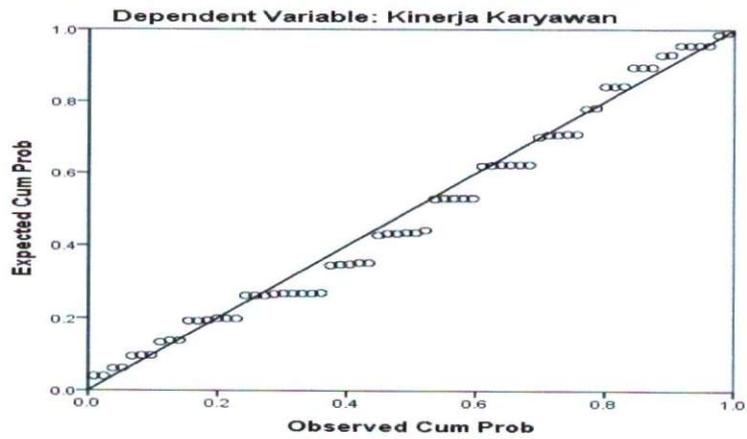
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.8989	4.1377	3.6769	.20356	68
Residual	-.63567	.85633	.00000	.35563	68
Std. Predicted Value	-3.822	2.264	.000	1.000	68
Std. Residual	-1.774	2.390	.000	.993	68

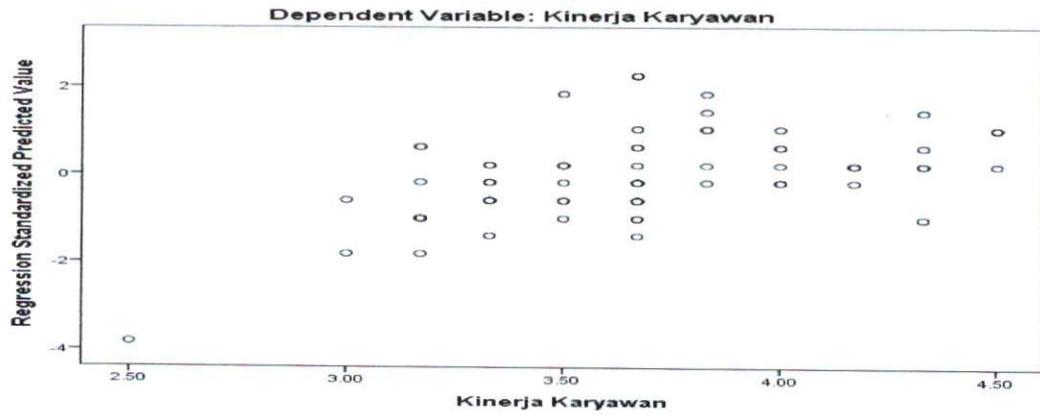
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



```
CORRELATIONS
/VARIABLES=A B C D E F Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.72	.912	68
Pertanyaan 2	3.82	.929	68
Pertanyaan 3	3.69	.981	68
Pertanyaan 4	3.68	.854	68
Pertanyaan 5	3.56	1.028	68
Pertanyaan 6	3.91	.926	68
Total Jawaban	22.38	2.620	68

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6	Total Jawaban
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.152	-.248*	.266*	.010	.023	.408**
	Sig. (2-tailed)		.215	.041	.029	.937	.850	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.152	1	-.044	.265*	.011	.172	.543**
	Sig. (2-tailed)	.215		.720	.029	.929	.160	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	-.248*	-.044	1	-.050	.336**	.052	.406**
	Sig. (2-tailed)	.041	.720		.687	.005	.676	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.266*	.265*	-.050	1	-.097	.039	.470**
	Sig. (2-tailed)	.029	.029	.687		.431	.753	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.010	.011	.336**	-.097	1	.021	.501**
	Sig. (2-tailed)	.937	.929	.005	.431		.864	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.023	.172	.052	.039	.021	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.850	.160	.676	.753	.864		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Total Jawaban	Pearson Correlation	.408**	.543**	.406**	.470**	.501**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=A B C D E F Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.
    
```

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.72	.912	68
Pertanyaan 2	3.82	.929	68
Pertanyaan 3	3.69	.981	68
Pertanyaan 4	3.68	.854	68
Pertanyaan 5	3.56	1.028	68
Pertanyaan 6	3.91	.926	68
Total Jawaban	22.38	2.620	68

CORRELATIONS
/VARIABLES=A B C D E F Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.71	.899	68
Pertanyaan 2	3.84	.857	68
Pertanyaan 3	3.43	.951	68
Pertanyaan 4	3.63	.929	68
Pertanyaan 5	3.72	1.104	68
Pertanyaan 6	3.74	.924	68
Total Jawaban	22.06	2.676	68

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6	Total Jawaban
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.112	-.183	.172	.066	.031	.404**
	Sig. (2-tailed)		.364	.136	.160	.591	.804	.001
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.112	1	-.024	.487**	.030	.002	.531**
	Sig. (2-tailed)	.364		.846	.000	.806	.989	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	-.183	-.024	1	-.039	.314**	.164	.459**
	Sig. (2-tailed)	.136	.846		.749	.009	.181	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.172	.487**	-.039	1	-.116	-.011	.495**
	Sig. (2-tailed)	.160	.000	.749		.345	.931	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.066	.030	.314**	-.116	1	.014	.521**
	Sig. (2-tailed)	.591	.806	.009	.345		.909	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	.031	.002	.164	-.011	.014	1	.417**
	Sig. (2-tailed)	.804	.989	.181	.931	.909		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Total Jawaban	Pearson Correlation	.404**	.531**	.459**	.495**	.521**	.417**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=A B C D E F Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.71	.899	68
Pertanyaan 2	3.84	.857	68
Pertanyaan 3	3.43	.951	68
Pertanyaan 4	3.63	.929	68
Pertanyaan 5	3.72	1.104	68
Pertanyaan 6	3.74	.924	68
Total Jawaban	22.06	2.676	68

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=A B C D E F Total
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.62	.993	68
Pertanyaan 2	3.87	.809	68
Pertanyaan 3	3.57	.886	68
Pertanyaan 4	3.68	.888	68
Pertanyaan 5	3.53	1.085	68
Pertanyaan 6	3.82	.929	68
Total Jawaban	22.09	2.686	68

Correlations

		Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3	Pertanyaan 4	Pertanyaan 5	Pertanyaan 6	Total Jawaban
Pertanyaan 1	Pearson Correlation	1	.271*	-.120	.281*	.094	-.042	.528**
	Sig. (2-tailed)		.026	.329	.020	.447	.735	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 2	Pearson Correlation	.271*	1	.024	.500**	-.072	.028	.555**
	Sig. (2-tailed)	.026		.845	.000	.559	.820	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 3	Pearson Correlation	-.120	.024	1	-.026	.316**	.088	.442**
	Sig. (2-tailed)	.329	.845		.832	.009	.473	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 4	Pearson Correlation	.281*	.500**	-.026	1	-.238	-.070	.456**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.832		.051	.570	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 5	Pearson Correlation	.094	-.072	.316**	-.238	1	.153	.496**
	Sig. (2-tailed)	.447	.559	.009	.051		.212	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68
Pertanyaan 6	Pearson Correlation	-.042	.028	.088	-.070	.153	1	.407**
	Sig. (2-tailed)	.735	.820	.473	.570	.212		.001
	N	68	68	68	68	68	68	68
Total Jawaban	Pearson Correlation	.528**	.555**	.442**	.456**	.496**	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	68	68	68	68	68	68	68

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

```

RELIABILITY
/VARIABLES=A B C D E F Total
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE.

```

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.663	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pertanyaan 1	3.62	.993	68
Pertanyaan 2	3.87	.809	68
Pertanyaan 3	3.57	.886	68
Pertanyaan 4	3.68	.888	68
Pertanyaan 5	3.53	1.085	68
Pertanyaan 6	3.82	.929	68
Total Jawaban	22.09	2.686	68

Tabel r untuk df = 1-100

df=(N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Jumiati	PEMBIMBING
NIM : 21 2013 100	KETUA : Hj. Fitantina, SE., M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMIPUTERA MUDA 1967	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KEPTUA	ANGGOTA	
1	15-1-2017	Prab I - III	<i>[Signature]</i>		- kata samping dan on & dikan - lanti mat
2			<i>[Signature]</i>		- Baca buku 2 buku / sumber yang - baik
3	17-1-2017	I - V	<i>[Signature]</i>		- Tabel jangan dibaca ulang tp dianalisis - tabel terlalu banyak, sedikit saja 3 - 1 variabel cukup 1 tabel saja
4			<i>[Signature]</i>		- Buat tabel yg benar sesuai aturan
5			<i>[Signature]</i>		- Buat % ke perusahaan pengujian polis.
6	26-1-2017	I - V	<i>[Signature]</i>		- tabel itu di ketesir & uji F, t krm - pakai sample jenis
7			<i>[Signature]</i>		- cukup Regresi berganda regresi sederhana - dan R ² (Simultan & parsial)
8			<i>[Signature]</i>		- Hitung ulang, gundah nilai rata-rata & koefisien - persamaannya & penelitian sebelumnya - dalam bentuk tabel.
9			<i>[Signature]</i>		- Regresi berganda korelasi & keterkaitan
10	1-2-2017	I - V	<i>[Signature]</i>		- R ² Simultan dan parsial
11			<i>[Signature]</i>		- Edit pengantar
12			<i>[Signature]</i>		
13			<i>[Signature]</i>		
14	3-2-2017	Siap cet	<i>[Signature]</i>		Acc uding
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : 9 / 1 / 2017

A.n. Dekan

Program Studi :



[Handwritten Signature]

Hj. Nurrahmi S.E, M.Si

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUSI : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT Akreditasi I / 11 / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT Akreditasi I / 2014 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT Akreditasi II / XII / 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT Akreditasi II-III / 1 / 2015 (B)

Alamat : Jl. Sekeloa Indah No. 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)513018
Email : febumpg@ump.palembang.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Jumiati
Nim : 21 2013 100
Program Studi : Manajemen
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967**

TELAH DI PERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Fitantina, S.E.,M.Si	Pembimbing	03-03-2017	
2	DR. Sri Rahayu, S.E.,M.M	Ketua Penguji	06-03-2017	
3	Fitantina, S.E.,M.Si	Penguji I	03-03-2017	
4	Amidi, S.E.,M.Si	Penguji II	02-03-2017	

Palembang, Maret 2017

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen



Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

Jadwal Penelitian

keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Pendahuluan	■	■	■	■																				
Laporan Survei Pendahuluan					■	■	■	■																
Proposal									■	■	■	■												
Seminar Proposal									■	■	■	■												
Revisi Seminar													■	■	■	■								
Pengambilan data													■	■	■	■								
Pengolahan Data Analisis													■	■	■	■								
Hasil Penelitian													■	■	■	■								
Penggandaan Penelitian													■	■	■	■								
Ujian Komprehensif													■	■	■	■								
Perbaikan Skripsi													■	■	■	■								

Gagasan penulis, 2017



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

LABORATORIUM KOMPUTER



SERTIFIKAT

Nomor : 048/ KDB / LAB.. FE UMI VIII/ 2015

Diberikan Kepada :

N a m a : JUMIATI

N i m : 212013100

Tempat Lahir : PALEMBANG

Tanggal Lahir : 01 JUNI 1995

Nilai :

75	B	MEMUASKAN
----	---	-----------

Peserta Pelatihan **Aplikasi Komputer Dalam Bisnis** yang dilaksanakan dari bulan MARET 2015 sampai dengan bulan JUNI 2015 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.



Palembang, Agustus 2015

Dekan



ABID DJAZULI. SE, MM



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

LABORATORIUM KOMPUTER



SERTIFIKAT

Nomor : 131/PAK / LAB.. FE UMP /II/2015

Diberikan Kepada :

N a m a : JUMIATI

N i m : 212013100

Tempat Lahir : PALEMBANG

Tanggal Lahir : 01 JUNI 1995

Nilai :

85	A	SANGAT MEMUASKAN
----	---	------------------

Peserta Pelatihan Komputer Windows, Microsoft Word dan Microsoft Excel yang dilaksanakan dari bulan SEPTEMBER 2014 sampai dengan DESEMBER 2014 (14 Kali: 28 Jam) bertempat di Laboratorium Komputer Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.



Palembang Februari 2015

Dekan

ABID DJAZULI. SE, MM





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PIA Q A M

No. 118/H-4/LPKKN/UMP/XI/2016

Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : JUMIATI
Nomor Pokok Mahasiswa : 212013100
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Tempat Tgl. Lahir : PALEMBANG, 1-06 - 1995

telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-11 yang dilaksanakan dari tanggal 20 Juli sampai dengan 3 September 2016 bertempat di:

Kelurahan/Desa : TANJUNG PINANG II
Kecamatan : TANJUNG BATU
Kota/Kabupaten : OGAN ILIR
Dinyatakan : Lulus

Palembang, 17 September 2016

Rektor



Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M.

NBM/NIDN. 743462/0230106301



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagaBahasaump@yahco.cc.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Jumiaty
Place/Date of Birth : Palembang, June 01st 1995
Test Times Taken : +2
Test Date : February, 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension : 43
Structure Grammar : 44
Reading Comprehension : 38
OVERALL SCORE : 416

Palembang, February, 06th 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd., M.A

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : JUMIATI
NIM : 212013100
PROGRAM STUDI : Manajemen

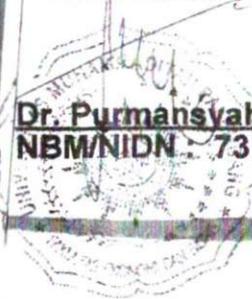
Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Selasa, 16 Agustus, 201
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902



Nomor	: 003-EXT/BUMIDA-PLB/SDM/I/2017	Palembang, 20 Januari 2017
Kepada	: Dekan Universitas Muhammadiyah Palembang	
Dari	: Cabang Palembang	

Hal : Surat Balasan Izin Penelitian

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Bambang Djulijanto, SE**

Jabatan : **Kepala Cabang**

Menerangkan bahwa,

Nama : **Jumiati**

NIM : **21 2013 100**

Telah kami setujui untuk mengadakan penelitian di PT. Asuransi Umum BumiputeraMuda 1967 Cabang Palembang .

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Hormat Kami,



Ahmad Zulfikar
Kasie Teknik & Keuangan Umum

BIODATA PENULIS

Nama : Jumiati

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal lahir : Palembang, 1 Juni 1995

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat Lengkap : Jln. Ratna Lrg. Pasar Atom Rt. 018 Rw. 006 Kel.
30 Ilir Kec. Ilir Barat II No. 197 Palembang

Anak ke : Ketiga (3) dari Tiga (3) bersaudara

Telepon/HP : 08980856022

Email : miajumiati12@yahoo.com

Pendidikan : SD Negeri 31 Palembang Tahun 2001-2007
SMP Negeri 31 Palembang Tahun 2007-2010
SMA PGRI 1 Palembang Tahun 2010-2013

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI UMUM BUMI PUTERA MUDA 1967

Jumiati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
No. HP: 08980856022
Miajumiati12@yahoo.com

Abstract

This research is formulated whether or not there was a significant influence among leadership and motivation toward employees performance at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. This research is aimed at figuring out the influence among leadership and motivation toward employee's performance at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. This research was such an associative research. The variables of this research were leadership, motivation, and employee's performance. The Population and samples of this research were all the employee's of PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Primary data was used as source of data of this research. The researcher used questionnaires technique to collect the data. To analyze the data, the researcher used the qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis, and analysis of simple linear regression. The coefficient of determination is a multiple of 79% and partially on leadership variable is 78,3% with work motivation of 24,7%. The results showed that the effect of leadership and work motivation on employee's performance at PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Mutu perusahaan dan perkembangan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Dengan kata lain, sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan menghambat perkembangan dari perusahaan, sehingga setiap karyawan akan merasa dirinya dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai dan meningkatkan kualitas kerjanya agar tidak tersingkir dari perusahaan.

Karyawan dapat menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan manakala potensi sumber daya manusia tersebut dikembangkan dan dikelola dengan baik. Jika hal ini diperhatikan akan dapat memberikan pengaruh bagi peningkatan prestasi dan kinerja keras karyawan. Kinerja secara umum diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi, dalam arti luas kinerja mempunyai makna yang lebih jelas bukan hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung

Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja suatu organisasi menjadi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja organisasi itu sendiri ditentukan oleh kinerja setiap individu dalam hal ini pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan. Didalam kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Edy Sutrisno (2014) bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian

daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Edy Sutrisno (2014:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Membangun perusahaan sebesar itu bukanlah hal yang mudah perlu peran pemimpin dan karyawan agar tercapai tujuan bersama. Tentunya pemimpin perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang sumber dari kinerja. Keberhasilan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 tergantung pada kinerja para karyawan. PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 menyadari bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan.

Pimpinan yang ada di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 belum berjalan secara maksimal karena jarang pimpinan memberikan inisiatif berupa arahan serta bimbingan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Seperti halnya inisiatif yang jarang diberikan pimpinan kepada karyawan, informasi yang disampaikan pimpinan juga terkadang tidak dimengerti bawahan secara jelas karena informasi yang diterima karyawan kurang lengkap dan sedikit, seperti batalnya lembur yang telah diinstruksikan sebelumnya tanpa ada alasan yang jelas dari atasan. Hubungan antara atasan dan bawahan pun tercipta kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pemimpin dan karyawannya.

Masalah yang terjadi di perusahaan bukan itu saja, terkadang motivasi yang diberikan oleh PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 masih kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Salah satunya lingkungan kerja yang berpengaruh untuk memotivasi karyawan, terlihat pada fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang memadai bagi sebagian karyawan karena alat dan kelengkapan kerja yang sudah lama dan kadang kala tidak ada saat diperlukan. Selain itu, pemberian kompensasi berupa bonus dan insentif belum memenuhi kepuasan karyawan dan juga jaminan pekerjaan berupa peningkatan karir yang tidak jelas.

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 selain harus lebih memotivasi karyawan juga harus memperhatikan tentang kinerja karyawan, karena sering kali karyawan mengalami masalah penurunan kinerja. Menurunnya kinerja

karyawan dikarenakan kurang termotivasi dalam bekerja hal ini dapat terlihat pada beberapa karyawan sering datang terlambat, meninggalkan kantor pada saat jam kerja dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan. Penurunan kinerja karyawan sendiri dapat berdampak pada tidak tercapainya target penjualan polis dalam kurun waktu tertentu. Karyawan yang mengalami penurunan kinerja maka kualitas kerjanya akan menurun pula, sehingga banyak membuat kesalahan-kesalahan yang seharusnya tidak terjadi, seperti kurangnya fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Kajian Pustaka

Penelitian Sebelumnya Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda yang dilakukan oleh Akhmad Fydayeen,dkk. (2016). Penelitian kedua dilakukan Agus Yuni Purwanto (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 tepatnya Gd. AJB Bumiputera 1912 beralamat Jl. Kolonel Atmo No. 72 Palembang, 30129 Fax. 0711-318437 Telp 374261.

Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	indikator
1	Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi karyawan, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.	1. Memberikan Inisiatif 2. Memberikan Informasi 3. Keharmonisan

No	Variabel	Definsi Variabel	Indikator
2	Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	1. Lingkungan kerja 2. Kompensasi 3. Jaminan pekerjaan
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diberikan.	1. Kuantitas 2. Waktu 3. Kualitas

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Berbagai Teori, 2017

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 yang berjumlah 68 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 68, dimana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*.

Data Yang Diperlukan

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. (Iqbal Hasan dan Misbahuddin, 2013). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa hasil jawaban kuesioner yang didarkan kepada responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

Teknik Analisis yang Digunakan

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967. Analisis yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda dan Sederhana.

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi linier dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

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

2. Regresi Linier Sederhana

Regresi linear sederhana adalah regresi linier dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan satu variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier sederhana dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

3. Koefisien Determinan

Jika Koefisien korelasi di kuadratkan akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel X (Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) terhadap naik atau turunnya (variasi) nilai variabel lainnya Y (Kinerja Karyawan). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100\%$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mencari pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, dapat dilihat pada Tabel IV.13, berikut ini.

Tabel IV.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	.504	.232	
	Kepemimpinan	.721	.054	.828
	Motivasi Kerja	.128	.062	.128

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,504 + 0,721X_1 + 0,128X_2.$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Regresi Linier Sederhana
 - a. Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepemimpinan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.796	0.188	
	Kepemimpinan	0.770	0.050	.885

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Hasil uji regresi linier sederhana diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 0,796 + 0,770X_1.$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier sederhana secara parsial, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan atau

keputusan pemimpin pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 sangat diperlukan. Pemimpin yang bijaksana akan membawa kebaikan dalam kinerja karyawannya. Karyawan sangat memerlukan pemimpin yang cakap terhadap pokok permasalahan yang terjadi pada perusahaannya baik dari masalah pribadi karyawan maupun dari segi kerja karyawan. Pemimpin merupakan cerminan bagi karyawannya, baik buruknya suatu perusahaan tergantung pada tata cara kelola pemimpinnya. Pemimpin yang baik akan selalu memperhatikan bawahannya, sedangkan bawahan perlu sesuatu yang ada pada jiwa pemimpin seperti kejelasan informasi, menciptakan keharmonisan, pemberian inisiatif, dan memberikan kebijakan yang tepat terhadap karyawannya. Semakin tingginya kejelasan informasi, keharmonisan antar pegawai, pemberian inisiatif dan tingginya kebijakan terhadap karyawannya akan dapat menciptakan kinerja karyawan semakin tinggi.

b. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Tabel IV.15 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.824	.401	
Motivasi Kerja	.496	.107	.497

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 23, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi sederhana sebagai berikut : $Y = 1,824 + 0,496X_2$. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier sederhana secara parsial, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai

suatu tujuan. Karyawan yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya secara efektif, dengan itu hasil kinerja dari karyawan menjadi baik. Motivasi merupakan suatu dukungan yang kuat bagi karyawan, karena motivasi itu sangat diperlukan bagi karyawan. Motivasi bisa berupa motivasi negaif dan motivasi positif. Motivasi negatif berupa sanksi hukuman dan motivasi positif berupa kompensasi, lingkungan kerja, promosi jabatan, jaminan pekerjaan dan adanya asuransi kesehatan. Semakin tingginya motivasi perusahaan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendahnya motivasi yang diciptakan perusahaan pada karyawan akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Motivasi berdampak positif terhadap perubahan kinerja karyawan, Maka dari itu motivasi sangat diperlukan di dalam perusahaan untuk menciptakan kelangsungan kegiatan operasional perusahaan yang baik sehingga dapatlah tercapai tujuan perusahaan.

3. Koefisien determinasi secara Berganda

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh terhadap variabel bebas, yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 sebagai berikut:

Tabel IV.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.790	.18771

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,892 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan yaitu tinggi.

Angka R Square sebesar 0,790 memberikan makna bahwa variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan sebesar 79% sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi

4. Koefisien determinasi secara sederhana

- a. Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967

Tabel IV.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.780	.19218

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,885 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan yaitu tinggi.

Angka R Square sebesar 0,783 memberikan makna bahwa variabel Kepemimpinan terhadap perubahan variabel Kinerja Karyawan sebesar 78,3% sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

- b. Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967.

Tabel IV.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.235	.35832

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 23, 2017

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,497 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu motivasi kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan yaitu tinggi.

Angka R Square sebesar 0,247% memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 24,7%

sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka ternyata ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan :

Berdasarkan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda diketahui bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dengan persamaan yaitu: $Y = 0,504 + 0,721X_1 + 0,128X_2$.

Berdasarkan analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana diketahui bahwa ada pengaruh positif variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dengan persamaan yaitu: $Y = 0,796 + 0,770X_1$. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 dengan persamaan, yaitu $Y = 1,824 + 0,496X_2$.

Koefisien determinasi Adjusted R Square 79%, artinya variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja ada pengaruh sebesar 79% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang tidak termasuk dalam penelitian.

Koefisien determinasi variabel kepemimpinan 78,3%, artinya variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 78,3% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Koefisien determinasi variabel Motivasi Kerja 24,7%, artinya variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh sebesar 24,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 75,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memiliki beberapa saran untuk PT. Asuransi Umum Bumiputera 1967, yaitu pemimpin di PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 hendaknya memberikan arahan dan bimbingan lebih sering lagi kepada karyawan ketika karyawan menghadapi suatu masalah, dan

dalam menyampaikan informasi kepada karyawan hendaklah pemimpin lebih jelas dan lengkap agar karyawan paham dengan apa yang diinstruksikan.

Pemberian Kompensasi yang diberikan kepada karyawan haruslah adil dan sesuai dengan dikerjakan, agar karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja didalam perusahaan harus sangat diperhatikan, Apabila perusahaan mampu membuat lingkungan kerja karyawan nyaman dan aman dalam bekerja, hal ini akan membantu kinerja karyawan menjadi lebih baik, dan akan mencapai standar kerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fydayeen,dkk. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *Journal "Administrative Reform"* Volume Volume 4, No.3 .
- Agus Yuni Purwanto. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (Ppl) Di Dinas Pertanian Daerah Kabupaten Nganjuk. *Journal "Ilmu Manajemen"* volume 1, No.2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Harbani Pasalog. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Iqbal Hasan. (2008). *Pokok – Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua , Cetakan Ke-5. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Iqbal Hasan dan Misbahuddin. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malayu SP Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan Ke-Tujuh belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Pabund Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rusdy A. Rifai. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.
- Syofian Siregar. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Veithhzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Ke-Empat, September 2011. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Cetakan keempat. Jakarta :Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.