
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas
Batam Bintan Karimun)**

Syazhashah Putra Bahrum¹, Ingrid Wahyuni Sinaga²

Batam State Polytechnics
Program Studi Administrasi Bisnis Terapan
Politeknik Negeri Batam
Parkway Street, Batam Center, Batam 29461, Indonesia
Email: bahrum.syazha@gmail.com, inggrid@polibatam.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to examine the effect of leadership and motivation on employee performance either partially or simultaneously on Institutions Council of the Free Port Free Trade Zone of Batam Bintan Karimun. The research method used is descriptive research methods and statistics with a sample of 41 respondents. Data was collected using questionnaires and data analysis method used is multiple linear regression analysis. This research was conducted with a total population of 41 people. Retrieving data using the census, so that data is taken from the entire population. The variables in this study is divided into two, namely the independent and dependent variables. The independent variables consist of leadership and motivation, and the dependent variable is the performance of employees. This research was conducted by examining the validity and reliability of the instrument, then the data is analyzed and tested using Test F. The results showed that leadership, motivation and performance of staff of the Institute Council Free Port Free Trade Zone of Batam Bintan Karimun already can be quite high. Leadership and motivation high impact on employee performance improvement that is equal to 46% and the rest influenced by other factors not mentioned in this study.

Key Words: Leadership, Employee Performance and Motivision

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan dalam sebuah organisasi semakin kompleks dan kompetitif, menuntut sebuah organisasi untuk lebih responsif agar terus bertahan dan berkembang. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Dalam hal itu kita manusia juga merupakan makhluk yang saling bersosialisasi

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang berstruktur yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu. Setiap tindakan dan aktivitas dalam sebuah organisasi ditentukan oleh manusia yang ada dalam wilayah organisasi tersebut. Setiap organisasi membutuhkan faktor sumber daya manusia yang potensial baik itu pemimpin maupun pegawai yang masing-masing memiliki peran dan tugas yang

merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat kita ketahui bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan dalam organisasi ini adalah tinggi rendahnya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

Kinerja, motivasi dan kepemimpinan pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Produktifitas dan hasil kinerja sangat dipengaruhi oleh kinerja yang efektif dan tinggi sehingga organisasi tersebut mampu memberikan hasil terbaik untuk menunjang ekspor – impor. Kinerja pegawai Dewan Kawasan dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi.

Pada sebuah organisasi terdapat sebuah struktur atau unsur sederhana yaitu pemimpin sebagai atasan, dan pegawai/karyawan sebagai bawahan. Seorang pemimpin sangatlah penting dalam menjalankan tugas dan perannya di dalam sebuah organisasi. Visi, misi dan tujuan organisasi pun tidak akan terwujud bila seorang pemimpin yang menghendaki.

Seorang pemimpin harus mempunyai dan memperlihatkan gaya kepemimpinannya. Setiap pemimpin mempunyai gaya dan cara memimpin yang berbeda-beda. Kepemimpinan seorang pemimpin mampu membuat pegawainya berprestasi dan memberikan hasil dan kinerja terbaik.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya, Hakim dalam Regina (2010). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dipandang sebagai fungsi, berarti motivasi berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Kartono (2011) pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni

mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pengaruh seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau organisasi menentukan himbauan serta tujuan untuk mencapai visi dan misi.

Ada beberapa tipe kepemimpinan menurut G.R Terry dalam Kartono (2011), yaitu:

1. **Kepemimpinan Pribadi**
Pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahan sehingga tercipta hubungan pribadi yang intim.
2. **Kepemimpinan Non – Pribadi**
Dalam tipe ini hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.
3. **Kepemimpinan Otoriter**
Dalam tipe ini pimpinan melakukan hubungan dengan bawahannya dengan sewenang-wenang sehingga sebetulnya bawahannya melakukan semua perintah bukan karena tanggung jawab tetapi lebih karena rasa takut.
4. **Kepemimpinan Kebapakan**
Tipe kepemimpinan ini tidak memberikan tanggung jawab kepada bawahan untuk bisa mengambil keputusan sendiri karena selalu dibantu oleh pemimpinnya.
5. **Kepemimpinan Demokratis**
Dalam setiap permasalahan pemimpin selalu menyertakan pendapat para bawahannya dalam pengambilan keputusan, sehingga mereka akan merasa dilibatkan dalam setiap permasalahan yang ada dan merasa bahwa pendapatnya selalu diperhitungkan.
6. **Kepemimpinan Bakat**
Pemimpin tipe ini memiliki kemampuan dalam mengajak orang lain, dan diikuti oleh orang lain.

Menurut Bass dan Ayalio dalam Floriana (2013) mengemukakan dimensi kepemimpinan sebagai berikut:

1. *Idealized Influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Intellectual Stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi *problem solver* dan memberikan inovasi baru di bawah bimbingannya.
3. *Individualized Consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian, mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya menjadi penilaian mengenai bagaimana kepemimpinan yang dijalankan di Lembaga Dewan Kawasan adalah sebagai berikut:

Motivasi

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti (2001), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor di antaranya faktor ingin lebih terpuja di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2008), kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan. Anwar (2006) mengemukakan kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang

dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dari pernyataan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi di mana pegawai tersebut bekerja.

Menurut Mangkunegara (2004), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedarmayanti dalam Floriana (2013), menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Quality of work* (kualitas pekerjaan),
2. *Promptness* (kecepatan),
3. *Initiative* (prakarsa),
4. *Capability* (kemampuan),
5. *Communication* (komunikasi).

Kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang.

Mangkunegara (2011) mengatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap secara psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Setelah apa yang dirumuskan di atas, bisa dapat diperjelas bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka akan menunjukkan nilai positif atau negatif terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pimpinan dan pegawai.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan jumlah populasi sebanyak 41 orang. Pengambilan data dengan menggunakan sensus, sehingga data diambil dari seluruh populasi. Adapun variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen terdiri dari kepemimpinan dan motivasi, dan variabel dependennya adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas instrument, selanjutnya data dianalisis dan diuji menggunakan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel Kepemimpinan

Tabel 1. Variabel Kepemimpinan

No. Item	Frekuensi Jawaban				N = 41	Jumlah Skor	Mean
	SS	S	TS	STS			
1	27	14	0	0	41	150	3.66
2	19	22	0	0	41	142	3.46
3	20	21	0	0	41	143	3.49
4	27	14	0	0	41	150	3.66
5	31	10	0	0	41	154	3.76
6	32	29	0		41	155	3.78
7	27	14	0	0	41	150	3.66
8	9	32	0	0	41	132	3.22
9	31	10	0	0	41	154	3.76
10	21	20	0	0	41	144	3.51
11	35	6	0	0	41	158	3.85
Rata-rata Variabel Kepemimpinan							4.42

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan masuk kedalam kriteria Sangat Tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4,42 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 4,21 – 5,00 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian Sangat tinggi. Namun masih terdapat satu aspek yang masuk dalam katagori sedang yaitu pemimpin membantu pegawai menyelesaikan permasalahan kerjanya (8).

Variabel Motivasi

Tabel 2. Variabel Motivasi

No. Item	Frekuensi Jawaban				N = 41	Jumlah Skor	Mean
	SS	S	TS	STS			
12	18	23	0	0	41	141	3.44
13	28	13	0	0	41	151	3.68
14	0	0	19	22	41	60	1.46
15	27	14	0	0	41	150	3.66
16	1	25	15	0	41	109	2.66
17	30	11	0	0	41	153	3.73
18	31	10	0	0	41	154	3.76
19	30	11	0	0	41	153	3.73
20	15	26	0	0	41	138	3.37
Rata-rata Variabel Motivasi							3.69

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa motivasi masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,69 namun untuk beberapa pertanyaan penilaian masuk dalam kriteria tinggi berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Namun demikian masih ditemukan beberapa aspek yang masih kurang optimal yaitu pegawai bekerja dengan baik untuk mendapatkan penghargaan (14), pegawai menghabiskan waktu luang (16), dan sesama rekan kerja harus saling membantu (20).

Variabel Kinerja

Tabel 3. Variabel Kinerja Pegawai

No. Item	Frekuensi Jawaban				N = 41	Jumlah Skor	Mean
	SS	S	TS	STS			

21	4	37	0	0	41	127	3,10
22	3	38	0	0	41	126	3,07
23	29	12	0	0	41	152	3,71
24	17	20	4	0	41	136	3,32
25	15	26	0	0	41	138	3,37
26	15	26	0	0	41	138	3,37
27	33	8			41	156	3,80
Rata-rata Kinerja Pegawai							3,96

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai masuk kedalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,96 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3,41 – 4,20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian sedang. Meskipun demikian ada beberapa item dengan penilaian tinggi yaitu memberikan ide-ide baru (23) dan pegawai berkomunikasi sesama rekan kerja (27).

Analisis Regresi Linear Berganda

Dapat diperoleh model persamaan sebagai berikut ini:

$$Y = 5.684 + 0,091X_1 + 0,446X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,091. Variabel kepemimpinan cenderung mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi maka akan berdampak dengan semakin tingginya kinerja, demikian pula sebaliknya semakin rendah kepemimpinan maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu sebesar 0,446. Variabel motivasi cenderung mempunyai pengaruh yang searah dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi maka akan berdampak dengan semakin tingginya kinerja, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis H1 menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (X2). Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 2.049 yang lebih besar dari t tabel = 1.68488 atau nilai sig t = 0.030 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka, dapat disimpulkan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis H2 menyatakan ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 4.116 yang lebih besar dari t tabel = 1.68488 atau nilai sig t = 0.00 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka, dapat disimpulkan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis H3 menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan uji F dengan tingkat signifikansi 0.00, diperoleh nilai F hitung = 16.762 dan F tabel = 3.24, maka terbukti bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 yang di ajukan dalam penelitian ini diterima, ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan.

Pembahasan

- Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 2.049 yang lebih besar dari t tabel = 1.68488 atau nilai sig t = 0.030 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

- Pengaruh Variabel Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H2 menyatakan ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 4.116 yang lebih besar dari t tabel = 1.68488 atau nilai $\text{sig } t = 0.00$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka, dapat disimpulkan, motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

c. Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hipotesis H3 menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan uji F dengan tingkat signifikansi 0.00, diperoleh nilai F hitung = 16.762 dan F tabel = 3.24, maka terbukti bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Kepemimpinan memiliki *mean* atau rata-rata seluruh item sebesar 4,42. Nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap kepemimpinan adalah sangat tinggi.
2. Variabel Motivasi memiliki *mean* atau nilai rata-rata seluruh item sebesar 3,69. Nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap motivasi tinggi.
3. Variabel Kinerja memiliki *mean* atau nilai rata-rata seluruh item sebesar 3,96. Nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap kinerja pegawai tinggi.
4. Hipotesis H1 menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (X2). Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 2.049 yang lebih besar dari t tabel = 1.68488 atau nilai $\text{sig } t = 0.030$ yang lebih

kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka, dapat disimpulkan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Hipotesis H2 menyatakan ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 4.116 yang lebih besar dari t tabel = 1.68488 atau nilai $\text{sig } t = 0.00$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka, dapat disimpulkan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6. Hipotesis H3 menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan uji F dengan tingkat signifikansi 0.00, diperoleh nilai F hitung = 16.762 dan F tabel = 3.24, maka terbukti bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan.

Saran

1. Variabel Kepemimpinan memiliki *mean* atau rata-rata seluruh item sebesar 4,42. Nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap kepemimpinan adalah sangat tinggi.
2. Variabel Motivasi memiliki *mean* atau nilai rata-rata seluruh item sebesar 3,69. Nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap motivasi tinggi.
3. Variabel Kinerja memiliki *mean* atau nilai rata-rata seluruh item sebesar 3,96. Nilai tersebut menggambarkan bahwa persepsi penilaian responden terhadap kinerja pegawai tinggi.
4. Hipotesis H1 menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (X2). Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 2.049 yang lebih besar dari t tabel

- = 1.68488 atau nilai sig t = 0.030 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka, dapat disimpulkan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Hipotesis H2 menyatakan ada pengaruh antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan dari nilai t hitung = 4.116 yang lebih besar dari t tabel = 1.68488 atau nilai sig t = 0.00 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Maka, dapat disimpulkan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 6. Hipotesis H3 menyatakan ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini di buktikan uji F dengan tingkat signifikansi 0.00, diperoleh nilai F hitung = 16.762 dan F tabel = 3.24, maka terbukti bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 yang di ajukan dalam penelitian ini diterima, ada pengaruh antara kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan.

DATAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- A. M., Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- A. S, Homby, 1984. *Oxford Advanced Learner Dictionary Of Current English*. Oxford University Press. New York.
- Fahmi. 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang*, Universitas Gunadarma.
- Ferdinand, Augusty. 2009. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang : FE UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta
- Kartono, Kartini 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. RajawaliGrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rahmat, Randy (2010), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jogja, Universitas UII.
- Reza A. Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2008
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rokhmaloka, H. Abdillah . 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Semarang: Universitas Diponegoro
- Sari, Floriana. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciumbulueit Hotel dan Apartement Bandung*. Universitas Pasundan
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. BumiAksara
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. Cv Alfabeta Bandung.
- Sugiyono, Dr. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit ALFABETA
- Sugiyono, Dr. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA
- Sumarsono, Sony (2003), *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Graha Ilmu Yogyakarta.