

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT (PERSERO) PELABUHAN INDONESIA II CABANG PANJANG BANDAR LAMPUNG

Oleh
Maria Elina
Dosen Fakultas Ekonomi USBRJ

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi secara faktual dan konseptual mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pt. (persero) pelabuhan indonesia ii cabang panjang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analisis yaitu merupakan penelitian dengan mencari fakta interpretasi hubungan antar variabel. Teknik yang digunakan adalah teknik *observasi* atau *survey* dengan menggunakan alat daftar pertanyaan (kuisisioner) terhadap pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang. adalah Data Primer dan Sekunder dengan Teknik Pengumpulan Data melalui observasi, interview, kuisisioner dan dokumentasi. Metode Analisis yang digunakan adalah Analisi Kualitatif dan Analisis Kuantitatif.

Keywords : Motivasi Dan Kepemimpinan

PENDAHULUAN

PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung sebagai salah satu cabang dari PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II terletak di Teluk Lampung dengan letak geografis yaitu 05^o - 28' -03" LS dan 05^o -19' -03" BT. PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung merupakan satu-satunya pelabuhan laut yang terbuka untuk Pelayaran Samudera (*Ocean Going*) dan pelayaran dalam negeri atau pelayaran nasional (*Domestic Shipping*) di Propinsi Lampung.

Visi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang adalah memberikan pelayanan jasa kepelabuhan secara handal sebagai *main port*/pelabuhan utama dikawasan Sumara bagian Selatan.

Sedangkan Misi PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang adalah mewujudkan visi Cabang Pelabuhan Panjang melalui peningkatan komitmen perusahaan kepada mitra dan pelanggan jasa pelabuhan.

PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung peranannya sangat strategis bagi kelancaran aktivitas perekonomian, dalam menjalankan pembangunan ekonomi. Di lain pihak PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung dituntut pada aspek orientasi bisnis yaitu untuk mendapatkan laba yang maksimal untuk menunjang kelangsungan hidup perusahaan, dengan demikian PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung tidak terlepas dari pengaruh

ekonomi dan persaingan bisnis. Terlebih lagi dalam menghadapi era global maka mau tidak mau harus menyiapkan diri agar tidak tertinggal oleh arus persaingan dalam skala internasional maupun nasional.

Dalam kaitan hal di atas salah satu komponen penting yang harus dikaji adalah permasalahan sumber daya manusia yang harus diperbaiki. Karena kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai oleh sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu maka perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam kamus bahasa Indonesia **Depdikbud (1996)** kinerja ditafsirkan sebagai berikut :

- ◆ Sesuatu yang dicapai
- ◆ Prestasi yang diperlihatkan
- ◆ Kemampuan kerja / prestasi kerja
- ◆ Keluaran hasil
- ◆ Kemampuan melaksanakan tugas menurut prosedur dan cara-cara yang ditetapkan
- ◆ Kualitas pencapaian kerja oleh individu

Selanjutnya menurut Suyadi (1997) *performance* / kinerja hanya berlaku dalam sebuah organisasi, dimana ada aturan, skala, alat ukur, dan ada orang yang melakukan serta ada sekumpulan orang serta ada tujuan organisasi tersebut. Dalam pelaksanaannya atau pengukuran kinerja kemudian hari terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan.

Menurut pendapat Sondang P. Siagian (1997) yang mengatakan bahwa: Motivasi merupakan akibat

dari satu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka identifikasi masalah adalah Motivasi adalah sebagai penggerak dari dalam yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, dan tujuan itu adalah adanya seperangkat kebutuhan dan harapan. Bila semua kebutuhan kerja pegawai tercapai, maka dipastikan kinerja karyawan yang bersangkutan akan baik, dan Faktor lain yang juga diduga dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Sedangkan perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung ?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung ?
3. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung ?

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung dan Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT (Persero)

Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung serta Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung.

Motivasi merupakan salah satu komponen dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur-unsur pendorong bagi pekerjaan sendiri maupun kelompok. Suatu dorongan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri yang berupa kesadaran diri untuk bekerja lebih baik, sehingga apabila suatu motivasi dapat diperhatikan maka kinerja pegawai akan membaik. Dalam memberikan motivasi pimpinan tidak hanya sekedar mendorong tetapi harus mempergunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Pimpinan yang baik yaitu pemimpin yang dapat merubah sikap dan perilaku bawahannya yang kondusif terhadap tantangan pekerjaan yang dihadapi. Dengan demikian apabila motivasi dan kepemimpinan serta keduanya digabungkan secara bersama-sama, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas maka dirumuskan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :Ada pengaruh motivasi pegawai dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan angket dan dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi, data yang terkumpul lalu di analisis dengan Metode Analisis Deskriptif yaitu menggambarkan secara menyeluruh fenomena atau hal-hal yang terjadi pada objek yang akan diteliti, yang selanjutnya akan dianalisis melalui analisis kualitatif maupun analisis kuantitatif yaitu dengan menggunakan rumus statistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum diolah lebih lanjut terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas (kesahihan) dan realibilitas (kehandalan) data Sugiyono (1994:106) menyatakan bahwa analisis ini sangat bermanfaat untuk menganalisis layak atau tidak layaknya data diolah secara korelasional.

Teknis analisis pengujian validitas adalah dengan cara korelasi *product moment* antara skor item butir pertanyaan (konsistensi internal) yang kemudian dikorelasikan dengan korelasi bagian total (*part whole correlation*) (Sutrisno,1994 :31)

Uji validitas ini akan menghasilkan korelasi yang seringkali disebut sebagai *r* hitung. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai *r* table pada tingkat signifikan (kesalahan) 5 %, bila nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* table maka butir tersebut dapat dikatakan valid. Nilai *r* tabel untuk sample sebanyak 55 responden pada tingkat

signifikan (kesalahan) 5 % adalah 0.235.

Dari hasil penghitungan dengan menggunakan program SPSS 10.0 for windows, dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dihasilkan r hitung lebih besar nilai r tabel (r tabel : 0,235) dengan demikian keseluruhan pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini dari 10 butir tersebut dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas (kehandalan) adalah suatu pengujian untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan atau tingkat konsistensi dari suatu informasi apabila dilakukan pengujian secara berulang-ulang. Alat statistik yang biasa digunakan/dapat pakai dalam pengujian ini adalah metode *Alpha Cronbach*, dengan rumus :

$$R_{tt} = \frac{M (V_t - V_x)}{M - 1 V_1} = \frac{M (1 - V_x)}{M - V_t}$$

Keterangan

V_1 = Variasi butir-butir

V_x = Variasi Total

M = Jumlah butir

Untuk uji validitas pada kuesioner kepemimpinan, didapatkan nilai r tabel untuk tingkat signifikan (kesalahan) 5 % adalah 0.235. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan program, SPSS 10,0 For Windows, dengan tingkat signifikan sebesar 5 % dihasilkan nilai r hitung lebih besar nilai r tabel (r tabel : 0,235) dengan demikian keseluruhan pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini dari 10 butir tersebut dapat dikatakan valid.

Untuk uji validitas pada kuesioner kinerja pegawai,

didapatkan r tabel untuk tingkat signifikan (kesalahan) 5 % adalah 0.235. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan dengan menggunakan program komputer SPSS for Windows 10.0 dengan tingkat signifikan (kesalahan) 5 % dihasilkan r hitung lebih besar dari r tabel (r tabel 0.235) dengan demikian keseluruhan pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini dari 10 butir tersebut dapat dikatakan valid.

Untuk melihat kondisi yang dilaksanakan oleh PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Lampung serta mempelajari apakah motivasi kerja yang dijalankan selama ini telah memenuhi harapan dari pegawai dari PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II. Untuk mengukur kriteria-kriteria tersebut selanjutnya digunakan dimensi motivasi kerja antara lain, kebutuhan fisiologis, rasa aman, penghargaan, harapan.

Dari kriteria dimensi dan indikator-indikator penelitian tersebut selanjutnya dibuat pertanyaan yang diolah berdasarkan analisis tentang skala untuk memahani rentangan skor jawaban dari seluruh responden. Standar penilaian kriteria ini sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Analisis Rentang Skala

No	Rentang Skala	Respon dari responden pegawai PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II		
		Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Pegawai
1	55-99	Sangat tidak baik	Sangat tidak baik	Sangat tidak baik
2	99-143	Tidak baik	Tidak baik	Tidak baik
3	143-187	Cukup	Cukup	Cukup
4	187-231	Baik	Baik	Baik
5	231-275	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Berikut ini disajikan hasil penelitian responden terhadap motivasi kerja pada PT. (Persero)

Pelabuhan Indonesia II dimana merupakan gabungan atas total dari 5 (dimensi) yang terdiri dari pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, harapan terhadap 55 responden. Dari perhitungan hasil penelitian pada responden sebanyak 55 (lampiran 2), menunjukkan hasil : $4 \times 55 = 220$. Berarti motivasi kerja yang ada pada saat ini berdasarkan rentang skala 220 adalah baik. Sedangkan hasil penilaian kepemimpinan yang berdasarkan dimensi yaitu terdiri dari kemampuan, kepribadian adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Dimensi Kepemimpinan

No	Dimensi	Rentang Skala	Katagori
1	Kemampuan	219	Baik
2	Kepribadian	221	Baik

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa untuk penilaian dari responden terhadap dimensi pemenuhan kemampuan, kepribadian menunjukkan hasil yang baik ini menandakan bahwa faktor kepemimpinan yang ada sekarang pada PT. (Persero) Pelabuhan II dinilai oleh pegawai sudah memenuhi harapan mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelaksanaan motivasi di pada PT. (Persero) Pelabuhan II secara keseluruhan sudah menunjukkan skala yang baik, hal ini dapat ditunjukkan pada analisis rentang skala bervariasi antara cukup sampai baik dan sangat baik.

Untuk memahami lebih jauh pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pada pada PT. (Persero) Pelabuhan II , selanjutnya di analisis melalui analisis korelasi person. Alat bantu analisis digunakan program SPSS for Windows Release10.0

Tabel 3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0.0 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat kuat

Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi person $r = 0.847$ pada pengujian signifikansi (2-tailed) sebesar 0.000. hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja, ini berarti bila motivasi kerja dinaikkan maka akan diikuti oleh naiknya kinerja pegawai.

Analisis determenasi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $r^2 = 0.718$., artinya pegawai dipengaruhi oleh motivasi sebesar 71.8 % (persen). Dengan demikian masih terdapat faktor lain selain faktor motivasi sebesar 28.2 % (persen) yang tidak diteliti, seperti budaya organisasi, kualitas sumber daya manusianya, faktor sosial masyarakat, faktor lingkungan serta faktor teknologi. Sedangkan besarnya pengaruh variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat pada persamaan regresi liner yaitu :

$$Y = a + bX$$

$$= 1.897 + 0.533 X$$

Maka diperoleh koefisien regresi $b = 0.533$ dan konstanta $a = 1.897$ menunjukkan bahwa bila tidak ada pengaruh variabel motivasi (X_1) maka tingkat kinerja sudah ada sebesar 1.897. sedangkan nilai koefisien regresi b sebesar 0.533, menjelaskan bahwa pengaruh setiap variabel motivasi (X_1) bertambah satu satuan, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.533 kali satuan.

Untuk uji hipopenelitian dalam penelitian untuk menguji variabel independen terhadap dependen apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hipopenelitian untuk kasus ini :

H_{01} : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

H_{a1} : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Dasar pengambilan keputusan: dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel, jika $t_{\text{Hitung}} \leq t_{\text{Tabel}}$, maka H_{01} diterima dan jika $t_{\text{Hitung}} \geq t_{\text{Tabel}}$, maka H_{a1} ditolak. Dari perhitungan diatas terdapat t_{Hitung} didapat sebesar 2.951.

Untuk t_{tabel} : tingkat signifikansi = 5 % Df (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau $71-2 = 69$, t_{tabel} satu sisi, didapat angka 1.660.

Keputusan :

Karena $t_{\text{Hitung}} \geq t_{\text{Tabel}}$ yaitu 2.951 maka H_{01} ditolak. Dan H_{a1} diterima, dengan demikian hipopenelitian kita diterima yaitu bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga untuk faktor kepemimpinan yang ada di PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II

secara keseluruhan sudah menunjukkan skala yang baik, hal ini dapat ditunjukkan pada analisis rentang skala bervariasi antara cukup sampai baik dan sangat baik.

Untuk memahami lebih jauh pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II , selanjutnya dianalisis melalui analisis korelasi Person. Alat bantu analisis digunakan program, *SPSS For Windows Release 10.0*

Hasil analisis menunjukkan nilai korelasi Person $r = 0,835$ pada pengujian signifikansi (2-tailed) sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kerja terhadap kinerja, ini berarti bila faktor kepemimpinan baik maka akan diikuti oleh naiknya kinerja pegawai.

Analisis determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $r^2 = 0.697$, artinya kinerja pegawai dipengaruhi kepemimpinan sebesar 69.7 % (persen). Dengan demikian masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja ini selain faktor kepemimpinan sebesar 30.3 % (persen) yang tidak diteliti, seperti budaya organisasi, kualitas sumber daya manusianya, faktor sosial ekonomi masyarakat, faktor lingkungan serta faktor teknologi.

Sedangkan besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat pada persamaan regresi linier yaitu :

$$Y = a + bX \\ = 1.79 + 0.327 X$$

Maka diperoleh koefisien regresi $b = 0.37$ dan konstanta $a = 1.79$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan (X_2) maka tingkat kinerja sudah ada

sebesar 1.79. sedangkan nilai koefisien regresi b sebesar 0.327 X menjelaskan bahwa pengaruh setiap varianbel kepemimpinan bertambah satu satuab, menjelaskan variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0.327 kali satuan.

Untuk uji hipopenelitian dalam penelitian untuk menguji variabel independen terhadap dependen apakah ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesisi penelitian untuk kasus ini:

H_{02} : Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

H_{a2} : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Dasar pengambilan keputusan: dengan membandingkan statistik hitung dengan statistik tabel, jika $t_{Hitung} \leq t_{Tabel}$, maka H_{01} diterima dan jika $t_{Hitung} \geq t_{Tabel}$, maka H_{a1} ditolak. Dari perhitungan diatas terdapat t_{Hitung} didapat sebesar 3.951.

Untuk t_{Tabel} : tingkat signifikansi = 5 % Df (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau $71-2 = 69$, t_{Tabel} satu sisi, didapat angka 1.66.

Keputusan :Karena $t_{Hitung} \geq t_{Tabel}$ yaitu 3.951 maka H_{02} ditolak. Dan H_{a2} diterima, dengan demikian hipopenelitian kita diterima yaitu bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yaitu motivasi (X_1)m kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y) , pengaruh

yang terjadi diantara dua variabel independen yaitu dimana pengukuran tingkat pengaruh tersebut diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Berdasarkan besarnya nilai koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut dapat dibuat katagori berdasarkan intensitas pengaruhnya. Menurut Sugiyono (2000), intensitas pengaruh antara dua variabel dapat digolongkan sebagai berikut ;

Tabel 4. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Selain intensitas pengaruh yang ada, informasi lain yang cukup penting dalam kaitannya dengan pengaruh antara dua variabel adalah arah kecenderungan berubah bersama antara dua variabel tersebut. Jika koefisien korelasi yang terhitung bertanda positif atau lebih besar dari nol. Maka kedua variabel mempunyai kecenderungan berubah dengan arah yang sama, artinya jika variabel yang satu meningkat maka varioabel yang lain akan meningkat.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model yang digunakan dalam penelitian ini dapat menerangkan pengaruh seluruh variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan kepemimpinan

(X₂) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Untuk pengujian ini digunakan analisa statistik SPSS 10.0 For Windows, mencoba mencari pengaruh antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian hubungan variabel independen terhadap variabel dependen didapatkan r sebesar 0,841. Dikatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja terhadap pengaruh yang kuat, ini artinya bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi akan tampak meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Jika angka r adalah 0,841 dikuadratkan, maka koefisiensi determinasi pengaruh ini r^2 (0.841)² adalah 0,7075 dengan demikian, jika kedua faktor ini digabung secara bersama-sama akan dapat diandalkan memprediksi variabel terikat sebesar 70.75%

Pengujian tingkat signifikansi pengaruh ini dilakukan melalui analisa uji F, hasil uji kolerasi ganda ini menunjukkan bahwa F hitung = 4,68 sedangkan batas kritik penerima pada variabel pada tabel F adalah 3,02. Angka-angka menginformasikan bahwa F hitung $\geq F$ tabel. Dengan demikian terdapat pengaruh antara kedua variabel bebas yaitu motivasi (X₁) dan kepemimpinan (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Maka model perhitungan persamaan regresi ganda, adalah:

$$Y = 1,637 + 0,590 X_1 + 0,375 X_2$$

Dari hasil penelitian untuk reaksi regresi ganda didapatkan koefisien regresi $b_1 = 0,590$ dan $b_2 = 0,375$ ini berarti bahwa pengaruh variabel motivasi (X₁) lebih besar dibanding

variabel kepemimpinan (X₂) terhadap perubahan pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian ini selanjutnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Penilaian responden terhadap motivasi kerja pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II yang terdiri dari dimensi: pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, harapan terhadap 55 responden, menunjukkan hasil: $4 \times 55 = 220$. Berarti motivasi kerja yang ada saat ini berdasarkan rentang skala adalah baik ini menandakan bahwa motivasi kerja yang ada pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II dinilai oleh pegawai sudah memenuhi harapan mereka.
2. Sedangkan penilaian responden terhadap kepemimpinan pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II yang terdiri dari dimensi, kemampuan dan kepribadian terhadap 55 responden, menunjukkan hasil: $4 \times 55 = 220$. berarti kepemimpinan yang ada saat ini berdasarkan rentang skala yang baik. Ini menandakan bahwa kepemimpinan yang ada sekarang ini pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II dinilai oleh pegawai sudah memenuhi harapan mereka.
3. Untuk penilaian responden terhadap kinerja pegawai pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II yang terdiri dari dimensi: kemauan, kemampuan hasil kerja terhadap 55

responden, menunjukkan hasil : $4 \times 55 = 220$. berarti kinerja pegawai berdasarkan rentang skala adalah baik.

4. Nilai korelasi person $r = 0,848$, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara variabel motivasi dan variabel kinerja artinya apabila variabel motivasi naik maka akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar $r^2 = 0.718$ artinya variabel kinerja dipengaruhi variabel motivasi sebesar : 71.8 % (Tingkat Signifikansi = 71.8 %) dan persamaan regresinya $Y = 1.897 + 0.5433 X$. Karena t hitung $\geq t$ Tabel yaitu $2.951 \leq 1.66$ maka H_{01} ditolak,. Dan H_{a1} diterima, dengan demikian hipotesis penelitian diterima yaitu bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Nilai korelasi person $r = 0,835$, hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan dan variabel kinerja artinya apabila variabel kepemimpinan naik maka akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar $r^2 = 0.697$ artinya variabel kinerja dipengaruhi variabel motivasi sebesar: 69.7 % (Tingkat Signifikansi = 69.7 %) dan persamaan regresinya $Y = 1.79 + 0.327 X$. Karena t hitung $\geq t$ Tabel yaitu $3.951 \leq 1.66$ maka H_{01} ditolak,. Dan H_{a1} diterima, dengan demikian hipotesis penelitian diterima yaitu bahwa terdapat

pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Didapatkan r sebesar 0,841. Dikatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja terhadap pengaruh yang kuat, ini artinya bahwa faktor kepemimpinan dan motivasi akan tampak meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya. Jika angka r adalah 0,841 dikuadratkan, maka koefisien determinasi pengaruh ini $r^2 (0.841)^2$ adalah 0,7075 dengan demikian , jika kedua faktor ini digabung secara bersama-sama akan dapat diandalkan memperdiksi variabel terikat sebesar 70.75%
 F hitung = 4,68 sedangkan batas kritik penerima pada variabel pada tabel F adalah 3,02. Angka-angka menginformasikan bahwa F hitung $\geq F$ tabel . Dengan demikian terdapat pengaruh antara kedua variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Maka model perhitungan persamaan regresi ganda, adalah: $Y = 1.637 + 0.590 X_1 + 0.375 X_2$ Dari hasil penelitian untuk reksi regresi ganda didapatkan koefisien regresi $b_1 = 0.590$ dan $b_2 = 0,375$ ini berarti bahwa pengaruh variabel motivasi (X_1) lebih besar dibanding variabel kepemimpinan (X_2) terhadap perubahan pada variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, sehingga penulis menyarankan beberapa yang mengarah pada

peningkatan kinerja pegawai, Faktor motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, untuk ini perlu diperhatikan dan diupayakan peningkatan kemampuan teknis dan manajerial.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Hubert. 1980. *Cultivating Grass Roof: Ehy Local Government Maker*, IULA: The Hague.
- Ari Kunto, Suharsimi. 1998, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Buchari Zainun, 1989, *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Balai Aksara
- Buchari Zainun, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan manajemen Personalial (jilid I dan II)*, Jakarta
- Dale Timpe, 1994, *Perfoemance*, Santa Monica: Institute of Manajement Press.
- David A Nedler and E.E Lawler II, 1991, *Humanistic Psychology Approach in Organization*, New York : Prentice Hall.
- Douglas Montgomery, and Elizabeth Peek, 1992, *The Applied of Multiple Regressio*, New Yor : Prentice Hall.
- Elliot Jaques, 1987. *Theory of Public Bureucracy*, London : Longman
- Hagemann, Gisela. 1993. *Motivasi Untuk Pembinaan Organisasi*, Terjemah Fery Dwi Nugroho, Jakarta Pusat: Pustaka Binawan Pressindo.
- Keith Griffin, 1987, *Manajement*, New York : Prentice Hall.
- Martin Gannon, 1997, *Manajement of Organization Behaviour*, New York : St.Martin Press
- Nazir, Moh, 1985. *Metode Penelitian*, Jakarta Timur: Ghalia Indonesia.
- Pamudji, 1995. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Parson, Tallcot. 1984, *Modern Diktionary of Sosiology*, New York : Alllyn bacon.
- Prawirosentono, Suyaddi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan,: kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE - Yogyakarta