

**ANALISIS PENGARUH PERILAKU PEMIMPIN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PENGRAJIN TENUN DALAM MELESTARIKAN
BUDAYA DI PALEMBANG**

Maria Fransiska Sri Sulistyawati¹³
fransiska.lis@gmail.com

Agatha Septiana Sri Ratnasari¹⁴
Agatha Septianna Sri Ratnasari@ukmc.ac.id.

ABSTRACT

Objective Research to determine the effect of Leader Behaviors And Motivation To Performance In Preserving Culture Weaving Craftsmen In Palembang. Respondents are weavers residing in the city of Palembang samples taken convenience numbered 30 people. While the questionnaire used three variables and ten (10) sub-variables. Data analysis using SPSS regression. The regression results of this study are: the behavior of influential leaders in performance of 25.3% with a significance level of 0.003. Motivation effects the performance of 4.6% with a significance level of 0.132. Leader Behavior and motivation influence simultaneously on a performance of 17.9% with a significance level of 0.012. The results of this study are expected to be useful and for the information of the leadership of each micro-scale enterprises, especially the weaving industry and the government and the next researcher to preserve the cultural product results in Palembang.

Keywords: Leader Behavior, Motivation, Performance

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian untuk mengetahui Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja Pengrajin Tenun dalam Melestarikan Budaya di Palembang. Responden penelitian ini adalah pengrajin tenun yang berada di wilayah kota Palembang sampel diambil secara *convenience* berjumlah 30 orang. Sedangkan Kuesioner yang digunakan ada tiga variabel dan 10 (sepuluh) sub variabel. Analisis data menggunakan regresi dengan SPSS. Hasil regresi penelitian ini adalah: perilaku pemimpin berpengaruh pada kinerja sebesar 25,3% dengan tingkat signifikansi 0,003. Motivasi berpengaruh pada kinerja sebesar 4,6% dengan tingkat signifikansi 0,132. Perilaku Pemimpin dan Motivasi berpengaruh

¹³ Maria Fransiska Sri Sulistyawati adalah dosen tetap Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Musi Charitas

¹⁴ Agatha Septiana Sri Ratnasari adalah dosen tetap Program Studi Manajemen Universitas Katolik Musi Charitas

secara simultan pada kinerja sebesar 17,9 % dengan tingkat signifikansi 0,012. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan sebagai informasi bagi pihak pimpinan masing-masing usaha skala mikro khususnya industri tenun maupun bagi pemerintah dan peneliti selanjutnya untuk melestarikan hasil produk budaya di Palembang.

Kata kunci :Perilaku Pemimpin, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Saat ini SDM merupakan penentu kesuksesan bagi organisasi maupun individu serta kelompok dalam bekerja. Pengrajin adalah orang yang membuat hasil karya kerajinan buatan tangan, istilah dalam bahasa Inggris adalah *hand-made*, disini dalam bentuk tenunan. Sedangkan Budaya adalah budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Contoh simbol fisik dari budaya antara lain: seni, bangunan, logo, dekorasi, pakaian, penampilan, benda, material, simbol perilaku antara lain: ritual, tradisi, kebiasaan, penghargaan, hukuman, simbol verbal antara lain: mitos, sejarah, kisah, nama, anekdot dan lain-lain. Tenun merupakan salah satu budaya simbol fisik pakaian, simbol perilaku berupa tradisi, dan kebiasaan simbol verbal. (Robbins, 2008:216). Setiap perusahaan atau industri kerajinan tenun membutuhkan motivasi (*motivation*), yang diharapkan didapat dari perilaku pemimpin. Pemimpin yang berorientasi pada karyawan mendorong para anggota organisasi untuk dapat berpartisipasi baik dalam menentukan tujuan maupun pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin yang berorientasi karyawan dapat dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Sebaliknya pemimpin yang berorientasi produksi cenderung dikaitkan dengan penurunan produktivitas dan kepuasan kerja. (Wilson Bangun, 2012:345). Produktivitas yang rendah dari suatu organisasi lebih banyak disebabkan oleh motivasi terkait erat dengan kuantitas dan kualitas hasil kerja atau disebut juga kinerja. Salah satu tujuan utama dari praktek manajerial dari perilaku pemimpin adalah untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang efektif dengan orang-orang yang kerja samanya serta bantuannya dibutuhkan untuk mencapai sasaran-sasaran tugas. Jenis perilaku manajerial yang dapat digunakan untuk membangun dan mempertahankan hubungan kerjasama: mendukung, mengembangkan, mengakui, memberi imbalan, membangun tim, mengelola konflik serta membangun jaringan kerja (Yukl, 1998). Wilson Bangun, menyatakan bahwa :” Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi”. (Wilson Bangun, 2012:). Motivasi akan mempengaruhi kinerja individu maupun kelompok kerja dalam suatu organisasi. Kinerja adalah :”Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas output; kualitas output; jangka waktu output; kehadiran di tempat kerja; sikap kooperatif” (Mathis, 2002). Sehubungan dengan responden yang diteliti adalah pengrajin tenun maka kinerja karyawan kami fokuskan pada kuantitas output, kualitas output dan jangka waktu output. Ketertarikan Penelitian

ini adanya tulisan dalam suatu berita “Siapkan produk tenun Palembang bersaing di MEA (m.antarasumsel.com/berita, Kamis, 3 April 2014, 20.00 WIB, oleh Nila Ertina). MEA adalah singkatan dari Masyarakat Ekonomi Asean (*ASEAN Economic Community*) yang menjadi ajang pasar bebas di Asia Tenggara Tahun 2015. Seluruh negara anggota ASEAN bebas memasarkan barang maupun jasa. Palembang mempunyai peluang sebagai penghasil produk sandang yang unik dan mempunyai ciri khas budaya, maka peneliti memfokuskan pada pengusaha pengrajin tenun, pada usaha tenun yang berada di wilayah Palembang dan sekitarnya. Produk-produk yang dihasilkan perusahaan tenun selain kain tenun jenis : blongsong, tajung, jumputan, songket, yang dapat dijadikan : gaun, baju, souvenir, taplak meja, slendang, hiasan dinding, sepatu, sandal, juga furnitur yang berlatar belakang songket dan lain-lain (gambar hasil produksi lihat lampiran). Hasil produksi tenun blongsong dan songket karya Zainal Songket sebagai contoh pengrajin usaha mandiri yang sudah berhasil memperkenalkan songket, semakin mendunia karena telah diperkenalkan ke kancah internasional, produk tenun lainnya contoh tenun blongsong maupun songket telah diperkenalkan sampai Rumania. Kemudian penjualan songket ke negara Malaysia paling laris. Produk Zainal Songket sering dibawakan dipanggung peragaan di tingkat nasional maupun *event-event* khusus misalnya Jakarta *Fashion & Food Festival 2013* (JFFF), tetapi masih banyak pengrajin tenun songket, blongsong, tajung, yang lainnya di daerah Ilir dan dekat sungai Musi Ilir Barat sebagai sentra produksi, bahkan sampai dengan Kertapati dikawasan Tuan Kentang Seberang Ulu, dekat sungai Ogan, untuk tenun jumputan, tenun tajung dan songket yang masih butuh perhatian.

Perilaku Pemimpin, motivasi dan kinerja usaha pengrajin tenun dalam mempertahankan hasil produksi yang berkualitas dan berdaya saing tinggi menjadikan kunci keberhasilan. Mengenai fenomena motivasi kerja bahwa motivasi kerja karyawan pengrajin tenun cukup baik, antara lain dari segi loyalitas, kerjasama (hubungan kerja), fasilitas lingkungan kerja, kepemimpinan yang ramah dan memberikan tujuan yang jelas. Mengenai fenomena kinerja yang ada bahwa respon terhadap penilaian kinerja bagi pengrajin menggunakan standar dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi masih ada yang mengeluh terhadap ketepatan waktu dari hasil kerja, dikarenakan produk tenun bahkan tenun songket yang menggunakan alat tradisional masih bergantung pada alat yang mana karyawan kadang membawa pekerjaan tenunan di rumah dan sambil mengerjakan pekerjaan rumah tangga, juga jumlah pembeli musiman atau periodik tertentu misal tenun songket pada saat musim pernikahan maka banyak pesanan, sehingga tenunan jenis songket yang menggunakan mesinpun di produksi. Permasalahannya bagaimana perilaku pemimpin, motivasi dan kinerja pengrajin tenun agar pengrajin tenun : blongsong, tajung, jumputan maupun songket sebagai ciri khas budaya daerah dapat memperbaiki kehidupannya melalui tenun dan tetap menjaga serta melestarikan kain tenun bahkan songket sebagai hasil produksi budaya daerah khas Palembang. Produk budaya Palembang yang sangat perlu diperhatikan agar dapat berdaya saing baik ditingkat nasional maupun internasional. Berdasarkan fenomena yang telah diulas tersebut menjadi ketertarikan untuk melakukan penelitian tentang “Analisis Pengaruh Perilaku

Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja Pengrajin Tenun dalam Melestarikan Budaya di Palembang”. Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1). “Bagaimana Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap Kinerja Pengrajin Tenun”.
- 2). “Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengrajin Tenun” dan
- 3). “Bagaimana Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Motivasi terhadap Kinerja Pengrajin Tenun” dalam melestarikan budaya di Palembang. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah: “Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji pengaruh perilaku pemimpinan motivasi terhadap kinerja pengrajin tenun dalam melestarikan produk budaya di Palembang”.

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Perilaku Pemimpin

Pendekatan Perilaku pada Kepemimpinan dalam penelitian tentang kepemimpinan juga dilakukan di *Michigan University* dengan hasil yang berbeda tetapi mempunyai sasaran yang sama yaitu mencari karakteristik perilaku pemimpin yang berkaitan dengan ukuran efektivitas kinerja. Peneliti memfokuskan pada Pemimpin yang berorientasi pada karyawan yaitu mendorong para anggota organisasi untuk dapat berpartisipasi baik dalam menentukan tujuan maupun pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu pemimpin yang berorientasi pada karyawan dapat dikaitkan dengan peningkatan produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja. (Wilson Bangun, 2012:345).

Motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah :”sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya” (Robbins, 2008:222). Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. intensitas yang tinggi belum menjamin kinerja karyawan memuaskan jika tidak dikaitkan dengan arah untuk mencapai tujuan yang menguntungkan organisasi. Edwin Locke mengemukakan bahwa niat untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya tujuan memberi tahu seseorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Tujuan yang spesifik memperlihatkan tingkat hasil yang lebih tinggi dari pada tujuan umum maka “lakukan yang terbaik”. Mengapa ? Kekhususan dari tujuan itu sendiri tampaknya bertindak sebagai stimulus internal. (Robbins, 2008:238). Penelitian ini sebagai contoh bagaimana mencapai tujuan khusus yaitu memperkenalkan songket maupun tenun jumputan khas Palembang agar diminati masyarakat tidak hanya di tingkat nasional melainkan juga di tingkat internasional. Memperkenalkan songket maupun tenun khas Palembang dapat melalui berita di media televisi, majalah, koran bahkan sampai mengikuti *event-event* pameran hasil kerajinan, lomba-lomba perancangan dan peragaan busana serta kegiatan pameran industri di dalam negeri maupun di luar negeri.

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah “ apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : Kemampuan bekerja sama, disiplin, tanggung jawab, ketelitian, loyalitas, komunikasi, etika”(Mathis, 2006). Kinerja karyawan adalah :”Hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas output; kualitas output; jangka waktu output; kehadiran di tempat kerja; sikap kooperatif. Sedangkan Penilaian Kinerja adalah :”Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut” (Wilson Bangun,2012:345). Penelitian ini hanya memfokuskan pada kuantitas output, kualitas output dan jangka waktu output, ketika dibandingkan dengan satu set standar karena hal ini berkaitan dengan kinerja pengrajin tenun. Siagian menyatakan yang dimaksud dengan sistem Penilaian Prestasi Kerja dimana terdapat berbagai faktor yaitu : Pertama; yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu yang juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan; Kedua; Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang diterapkan secara obyektif; Ketiga; Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai” dengan tiga maksud yaitu : a). Dalam hal penilaian tersebut positif menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka lagi baginya; b). Dalam hal penilaian tersebut bernilai negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi hal tersebut; c). Jika seseorang mendapat penilaian obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan kebenarannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperoleh. Keempat; Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan ataupun merugikan karyawan; Kelima; Hasil Penilaian Prestasi Kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi karyawan, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri,(Siagian, 2006).

Penelitian Terdahulu

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No	TOPIK PENELITIAN	PENULIS JURNAL	HASIL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur	Koesmono (2005:174) dalam jurnal Manajemen Kewirausahaan; Vol.9, No.1, UKI Petra Surabaya	variabel Motivasi berdampak memperbaiki kinerja sebesar 0,387 (38%)	Meneliti variabel dan variabel kinerja	Tidak meneliti tentang variabel budaya dan kepuasan
2	Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi (Perilaku dan Kepuasan Kerja) dengan Variabel Moderasi Motivasi) Perawat RS Swasta Surabaya	Koesmono (2007:150) jurnal Manajemen Kewirausahaan; Vol.9, No.1, UKI Petra Surabaya	variabel Motivasi berdampak memperbaiki kinerja sebesar 0,953 (95%)	Meneliti variable motivasi dan variable kepemimpinan	Tidak meneliti variable perilaku tuntutan tugas, dan kepuasan
3	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan	Dewi,Puspa(2007) dalam Jurnal Tepak Manajerial M.M.UNRI,Vol 6,No.6, hal.22-39.	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,582 (58%).	Meneliti variabel Motivasi dan Kinerja	Tidak meneliti variable Kemampuan

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian ini menyajikan analisis perilaku pemimpin, motivasi terhadap kinerja pengrajin tenun. Penelitian ini menggunakan hipotesis dan menggunakan data berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dari hasil jawaban responden sejumlah 30 orang khusus pengrajin tenun di wilayah Ulu, Kertapati, Palembang. Jenis Penelitian ini adalah: empiris, tujuannya adalah menganalisis serta menguji data-data dan fakta dari beberapa usaha skala mikro pengrajin tenun yaitu: songket, jumputan dan blongsong atau tenun ikat. Penelitian ini termasuk penelitian kausalitas karena menguji hipotesis pengaruh perilaku pemimpin, motivasi terhadap kinerja pengrajin tenun. (Ferdinand, 2006) Variabel yang digunakan dalam penelitian : sebagai variabel independen adalah Perilaku Pemimpin dan Motivasi, sedangkan variabel dependennya adalah

variabel Kinerja. Sedangkan variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala *Likert* dari skala 1-5 (1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3=netral, 4=setuju dan 5 = sangat setuju). Instrumen variabel bisa dilihat dari tabel 2. Populasi dari penelitian ini adalah usaha skala mikro di bidang tenun songket, jumputan, blongsong dan tajur di wilayah Ulu, Kertapati. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan cara *convenience*, seluruh responden pengrajin tenun yang hadir pada saat diundang memperoleh hak yang sama untuk dijadikan sampel. Teknik Pengumpulan Data melalui, 1). wawancara, wawancara dilakukan untuk menggali lebih mendalam tentang kendala yang dihadapi oleh pengrajin tenun sekaligus untuk mengkonfirmasi jawaban-jawaban pengrajin tenun dalam upaya melestarikan budaya memproduksi produk unggulan tenun seperti songket, jumputan, blongsong dan tajung di Provinsi Sumatera Selatan.2). kuesioner, kuesioner dibagikan langsung kepada pengrajin tenun untuk diisi dengan cara peneliti memberikan arahan dan bimbingan tentang cara-cara pengisian kuesioner tersebut untuk meminimalisir kesalahan dan ketidak tahuan mereka dalam mengisi kuesioner.

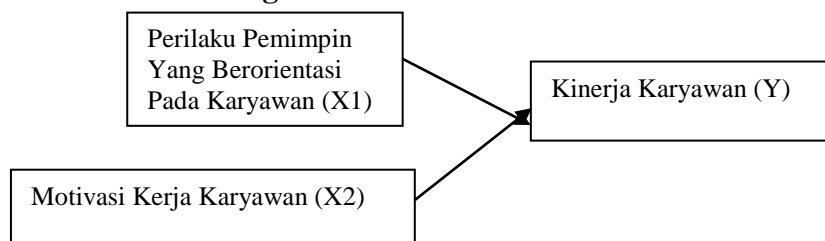
Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

Teknik Analisis Data Tahap awal analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji instrumen kemudian menyajikan jumlah data dari sampel yang diperoleh, statistik deskriptif dan sampel responden. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik agar model regresi yang digunakan tidak bias atau tidak mengandung kesalahan. Pengujian asumsi klasik diperlukan dalam penelitian ini karena model penelitian yang digunakan adalah regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah (1) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah memiliki distribusi normal, (2) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. (Usman,2006). Langkah terakhir akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan model regresi dengan alat bantu SPSS.

Hipotesis :Hipotesis1. Perilaku Pemimpin berpengaruh terhadap kinerja pengrajin tenun. Hipotesis2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengrajin tenun.Hipotesis3. Perilaku Pemimpin dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pengrajin tenun. Teknik analisis menggunakan analisis kuantitatif dengan model regresi serta teknik analisis kualitatif. Hasil penelitian diharapkan bisa berpengaruh pada perilaku pemimpin dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pengrajin tenun dalam melestarikan hasil produk budaya di Palembang.

Model Penelitian

**Gambar 1
Kerangka Model Penelitian**



**Tabel 2
Instrumen Variabel**

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan	Skala
1	Variabel Perilaku Pemimpin(X1) Wilson Bangun, (2012:345)	Pemimpin yang berorientasi pada karyawan mendorong anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam tujuan pencapaian organisasi tersebut.Oleh itu pemimpin yang berorientasi pada karyawan dikaitkan dengan peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja.	1. Bimbingan dari atasan saya membantu saya melakukan pekerjaan dengan lebih baik..	1	Likert
			2. Atasan saya dan saya setuju tentang apa yang dimaksud dengan prestasi kerja yang bagus.	2	Likert
			3. Atasan saya menetapkan serangkaian tujuan yang mendorong para bawahannya untuk berprestasi atau mencapai target.	3	Likert
			4. Karyawan dapat memperluas atau mengembangkan keterampilan dari pekerjaan-pekerjaan individunya serta	4	Likert
2.	Variabel Motivasi (motivation) X2 Robbins,	Motivasi (<i>motivation</i>) adalah :”sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk			

	(2008:222)	mencapai tujuannya”	kesempatan untuk menerima tanggung jawab sesuai dengan tugasnya.	5	Likert
			5. Karyawan mendapat bantuan dalam bentuk dukungan masalah teknis pelaksanaan tugas dan masalah pribadi.	6	Likert
			6. Balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan atas prestasi kerjanya memuaskan.		
3.	Variabel Kinerja(Y) (Wilson Bangun,2012: 345).	Kinerja adalah :”Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”	7. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bagus..	7	Likert
			8. Standar kualitas kerja karyawan bagus sesuai yang diharapkan atasan.	8	Likert
			9. Kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan utamanya bagus.	9	Likert
			10. . Standar kualitas kerja karyawan bagus sesuai yang diharapkan atasan	10	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil jawaban 30 orang responden dari usaha skala mikro dibidang tenun khusus karyawan pengrajin, didapatkan data sebagai berikut :

Identitas Responden(lihat tabel lampiran)

1. Berdasarkan sampel penelitian bahwa penelitian ini melibatkan 14 usaha mikro di bidang tenun, dengan karyawan yang cukup banyak dari Cinta Damai dan Lili songket

2. Apabila dilihat dari jenis tenun yang dibuat, maka 50% merupakan pengrajin songket, diikuti dengan jumputan dan blongsong.

3. Berdasarkan usia atau umur, bisa dilihat bahwa sebagian besar atau 66,7% berumur 20-30 tahun yang menunjukkan bahwa mereka relatif muda, merupakan generasi yang produktif dan biasanya menurun dari orang tua mereka.

4. Berdasarkan jenis kelamin, rata-rata atau sebesar 66,7% adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa produk-produk kerajinan tenun membutuhkan ketelatenan dan ketekunan yang biasanya dilakukan oleh perempuan.

5. Berdasarkan status pernikahan, sebagian besar atau sebesar 73,3% sudah menikah dan berkeluarga. Hal ini menunjukkan bahwa mereka fokus dalam bekerja untuk menafkahi keluarganya.

6. Berdasarkan latar belakang pendidikan, rata-rata para pekerja tenun atau sebesar 66,7% memiliki latar belakang pendidikan SMU yang menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan mereka cukup tinggi.

7. Berdasarkan Gaji atau upah per bulan, rata-rata mereka atau sebesar 76,7% memperoleh gaji dengan kisaran Rp. 1 juta sampai dengan 1,5 juta. Hal ini menunjukkan bahwa penghasilan mereka rata-rata masih dibawah UMR.

Berdasarkan Frekuensi/Persentase Jawaban Responden (lihat tabel lampiran) Variabel X1 (Perilaku Pemimpin)

1. Bimbingan dari atasan yang dapat membantu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. (p1) Tabel lampiran menunjukkan bahwa 63,3 % karyawan bagian tenun setuju dan 26,7% sangat setuju jika atasan memberikan bimbingan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi masih ada 3 orang atau 10% karyawan yang menyatakan bahwa kurangnya perhatian atau bimbingan dari atasan. Kesimpulannya maka perlu adanya perhatian dalam hal ini.

2. Penjelasan dari pimpinan atas prestasi kerja yang bagus sesuai standar (p2) Tabel lampiran menunjukkan bahwa 86,7% karyawan bagian tenun setuju dan 13,3% sangat setuju jika atasan memberikan penjelasan arti prestasi kerja.

3. Tujuan yang ditetapkan pimpinan mendorong untuk mencapai target (p3) Tabel lampiran menunjukkan bahwa 90,0% karyawan bagian tenun setuju dan 6,7% sangat setuju jika atasan memberikan dorongan untuk mencapai target, tetapi masih ada 1 orang atau 3,3% karyawan yang menyatakan bahwa kurangnya dorongan dari atasan untuk mencapai target. Kesimpulannya maka perlu adanya perhatian karena masih ada karyawan yang merasakan belum mendapat perhatian dari atasan.

Variabel X2 (Motivasi)

1. Karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan menerima tanggung jawab sesuai dengan tugasnya (p4)

Tabel lampiran menunjukkan bahwa 50,0% karyawan bagian tenun setuju dan 33,3% sangat setuju jika atasan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan menerima tanggung jawab sesuai dengan tugasnya, tetapi masih ada 5 orang atau 16,7% karyawan yang menyatakan bahwa kurangnya pemberian kesempatan dari atasan untuk mengembangkan diri dan menerima tanggung jawab sesuai dengan tugasnya. Kesimpulannya maka perlu adanya perhatian karena masih ada karyawan yang belum mendapat kesempatan.

2. Bantuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan dan masalah pribadi (p5)

Tabel lampiran menunjukkan bahwa 90,0% karyawan bagian tenun setuju dan 3,3% sangat setuju jika atasan memberikan bantuan teknis dan masalah pribadi sehubungan dengan pekerjaannya, tetapi masih ada 2 orang atau 6,7% karyawan

yang menyatakan bahwa kurangnya bantuan teknis dan masalah pribadi sehubungan dengan pekerjaannya. Kesimpulannya maka perlu adanya perhatian karena masih ada karyawan yang merasakan belum mendapat bantuan teknis dan masalah pribadi sehubungan dengan pekerjaannya.

3. Balas jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerjanya (p6)

Tabel lampiran menunjukkan bahwa 86.7% karyawan bagian tenun setuju dan 6.7% sangat setuju jika atasan memberikan balas jasa yang sesuai sehubungan dengan pekerjaannya, tetapi masih ada 2 orang atau 6.7% karyawan yang menyatakan bahwa kurangnya balas jasa yang sesuai sehubungan dengan pekerjaannya. Kesimpulannya maka perlu adanya perhatian karena masih ada karyawan yang merasakan belum mendapat balas jasa yang sesuai sehubungan dengan pekerjaannya.

Variabel Kinerja (Y)

1. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus (p7)

Tabel lampiran menunjukkan bahwa 63.3% karyawan bagian tenun setuju dan 20.0% sangat setuju jika karyawan dapat tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tetapi masih ada 5 orang atau 16.7% karyawan yang menyatakan bahwa masih ada karyawan yang belum dapat menyelesaikannya dengan baik. Kesimpulannya maka perlu adanya perhatian karena masih ada karyawan yang yang belum dapat tepat waktu menyelesaikannya dengan baik.

2. Standar kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus (p8)

Tabel lampiran menunjukkan bahwa 56.7% karyawan bagian tenunan setuju dan 20.0% sangat setuju jika atasan memberikan bantuan teknis dan masalah pribadi sehubungan dengan pekerjaannya, tetapi masih ada 7 orang atau 23.3% karyawan yang menyatakan bahwa masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikannya dengan baik sesuai kualitas yang ditetapkan. Kesimpulannya maka perlu adanya perhatian karena masih ada karyawan yang yang belum dapat menyelesaikannya dengan baik sesuai kualitas yang ditetapkan.

3. Kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus (p9)

Tabel lampiran menunjukkan bahwa 76.7% karyawan bagian tenun setuju dan 20.0% sangat setuju jika dikatakan bahwa kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus, tetapi masih ada 1 orang atau 3.3% karyawan yang menyatakan bahwa masih ada karyawan yang kurang kreativitas. Kesimpulannya maka perlu adanya perhatian karena masih ada karyawan yang yang kurang kreativitas dalam menyelesaikannya pekerjaannya.

4. Standar kuantitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus (p10)

Tabel lampiran menunjukkan bahwa 80.0% karyawan bagian tenun setuju dan 10.0% sangat setuju jika dikatakan bahwa Standar kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus, tetapi masih ada 3 orang atau 10.0% karyawan yang menyatakan bahwa standar kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang bagus. Kesimpulannya maka perlu adanya perhatian karena

masih ada karyawan yang kurang bagus standar kualitas kerja dalam menyelesaikannya pekerjaannya.

Berdasarkan Jawaban *Esay* Responden

Jawaban Pertanyaan *esay* yang disampaikan kepada responden

Tujuan peneliti menanyakan pertanyaan *essay* kepada responden adalah sebagai upaya untuk menggali bagaimana masyarakat dan pemerintah Sumatera Selatan bisa melestarikan budaya produk kain tenun songket, jumputan, blongsong dan tajung agar dapat menjadi produk unggulan dan mengangkat citra provinsi Sumatera Selatan di tingkat nasional, regional dan internasional.

1. Apakah yang ingin anda sarankan bagi perusahaan tenun ini ?

Jawaban responden: supaya lebih maju dan berkembang, mampu bersaing menghadapi MEA, dapat lebih dikenal masyarakat secara luas, menambah permodalan dan bisa mencari ide-ide baru dalam *design*/motif.

2. Apakah pekerjaan menenun ini dapat memenuhi kebutuhan anda ?

Jawaban responden: dapat/cukup memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga

3. Apakah yang ingin anda sarankan bagi pemerintah untuk melestarikan tenun ini?

Jawaban responden: Pemerintah dapat membantu dan mendampingi untuk mengangkat UKM, mengadakan *event-event* pameran, membantu pemasaran dan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk menambah keterampilan

4. Apakah yang ingin anda lakukan untuk menambah keterampilan sebagai pengrajin tenun?

Jawaban responden: Mengikuti pelatihan menciptakan *design-design* baru, mengkombinasikan ide jumputan dan batik, menambah mesin dan pelatihan mengelola songket modern

5. Apakah yang ingin anda lakukan untuk menambah kebutuhan hidup anda selain menenun?

Jawaban responden: Bekerja sambilan, usaha kuliner atau makanan khas Palembang, mendesign motif baru, menjual souvenir dan alat-alat kerajinan, mendesign motif baru.

Berdasarkan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas didapatkan hasil sebagai berikut: (lihat tabel lampiran)

1. Tabel Uji Validitas, berdasarkan perhitungan analisis faktor sebagai berikut

Tabel lampiran menunjukkan bahwa koefisien korelasi instrumen variabel : X1 (Perilaku Pemimpin), X2 (Motivasi) sebesar $0,541 > 0,306$, dan Y (Kinerja) lebih besar dari r tabel yaitu $0,528 > 0,306$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut valid konstruk yang kuat sesuai dengan yang diharapkan. (Puspowarsito, 2006:116).

2. Tabel Uji Reliabilitas, berdasarkan perhitungan *cronbach's alpha*

Tabel lampiran menunjukkan bahwa instrumen variabel : X1 (Perilaku Pemimpin), X2 (Motivasi) dan Y (Kinerja) nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,711 lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan reliabel atau dapat dikatakan mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,70 – 0,89 berarti mempunyai hubungan yang erat, jika sebesar 0,40 – 0,69 berarti mempunyai hubungan yang moderat (Guilford 1956, dalam Puspowsito, 2006:126).

Berdasarkan Uji Asumsi Klasik didapatkan hasil sebagai berikut: (lihat tabel lampiran)

Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah memiliki distribusi normal. Berdasarkan perhitungan tes melalui *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa variabel X1 (Perilaku Pemimpin), X2 (Motivasi) tingkat signifikannya lebih besar dari 0,05, yaitu : $0,156 \geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sedangkan variabel Y (Kinerja) tingkat signifikannya juga lebih besar dari 0,05 yaitu : $0,506 \geq 0,05$. (Usman,2006:315).

Uji Multikolinier

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi antara variabel independen, yang dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*) dengan nilai *cutoff* yang umum dipakai yaitu jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berdasarkan perhitungan uji regresi menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar $1,00 < 10$ maka dapat dikatakan bahwa variabel X1 (Perilaku Pemimpin), (X2 (Motivasi) tidak terjadi multikolinieritas. (Usman,2006:315).

Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varians, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas melainkan homokedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikannya, jika sig. > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan perhitungan uji regresi menunjukkan bahwa nilai signifikannya sebesar $0,012 > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Usman, 2006:315).

Berdasarkan Uji Model Pengaruh/ Regresi didapatkan hasil sebagai berikut: (lihat tabel lampiran)

Analisis Regresi dari hasil uji regresi variabel Independen = X dan variabel dependen= Y (hasil tabel *summary*).

Analisis regresi menunjukkan bahwa variabel perilaku pemimpin (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 25,3 % dengan tingkat signifikan 0,003, Variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 4,6 % dengan tingkat signifikan 0,132, Kemudian variabel perilaku pemimpin (X1) dan variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 17,9 %

dengan tingkat signifikan 0,012, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar yang diteliti.

Analisis Hubungan dari hasil uji regresi variabel Independen = X dan variabel dependen = Y (hasil tabel *anova*, lihat tabel lampiran)

Pengujian Hipotesis dapat dilakukan melalui dua (2) cara :Pertama : membandingkan besarnya F tabel dengan F penelitian.Kedua : membandingkan angka taraf signifikan (sig) hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%).(Sarwono,2007:166). Berdasarkan perhitungan angka signifikan antara variabel perilaku pemimpin dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,003 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada hubungan linier antara variabel perilaku pemimpin dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan angka signifikan antara variabel motivasi. dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,132 > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, artinya tidak ada hubungan linier antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan angka signifikan antara variabel perilaku pemimpin, dan variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,012 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya ada hubungan linier antara variabel perilaku pemimpin, dan variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uji model tersebut maka dapat menjelaskan keterkaitan antara teori yang ada dan penelitian terdahulu bahwa terbukti adanya pengaruh variabel perilaku pemimpin dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan, meskipun hasilnya kecil tidak sampai 50%. Kemudian jika melihat dari hubungan secara keseluruhan antara variabel bebas yaitu variabel perilaku pemimpin dan variabel motivasi dengan variabel terikat kinerja terdapat hubungan linier, tetapi jika dilihat dari hubungan secara parsial variabel bebas yaitu variabel motivasi tidak ada hubungan linier dengan variabel terikat kinerja tetapi berpengaruh antara variabel tersebut meskipun persentasenya kecil. Maka kerangka model dalam penelitian ini dapat menjelaskan antara teori terkait dengan penelitian terdahulu dengan mengamati dan mengkaji hasil penelitian ini.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Setelah melakukan berbagai analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel independen X1 yaitu variabel perilaku pemimpin terhadap variabel dependen Y yaitu variabel kinerja sebesar 25,3% dengan tingkat signifikansi 0,003 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.
2. Pengaruh variabel independen X2 yaitu variabel motivasi terhadap variabel dependen Y yaitu variabel kinerja sebesar 4,6% dengan tingkat signifikansi 0,132 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.
3. Pengaruh variabel independen X1 dan X2 yaitu variabel perilaku pemimpin dan variabel motivasi terhadap variabel dependen Y yaitu

variabel kinerja sebesar 17,9% dengan tingkat signifikansi 0,012., sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4. Dalam upaya melestarikan produk budaya di Palembang terutama untuk kerajinan tenun seperti songket, jumputan dan blongsong, masih memerlukan banyak perhatian dan bimbingan dari pemerintah seperti kesempatan untuk mengikuti pameran untuk membantu pemasaran, pelatihan-pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan keterampilan pekerja dan meningkatkan daya saing produk tenun yang menjadi kebanggaan provinsi Sumatera Selatan.

Keterbatasan dan Saran

1. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada karyawan dalam hal ini adalah pengrajin tenun dalam mendorong para anggota organisasi untuk dapat berpartisipasi baik dalam menentukan tujuan maupun pencapaian tujuan organisasi, membantu dan membimbing para karyawan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja.
2. Motivasi (*motivation*) karyawan dalam hal ini adalah pengrajin tenun akan meningkat apabila diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, menerima tanggung jawab sesuai dengan tugasnya dan dan memperoleh balas jasa yang memuaskan atas hasil kerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya supaya menambahkan variabel lain dan sub variabel lainnya sebagai instrumen penelitiannya, diluar model yang telah diteliti ini, misalnya : komunikasi.
4. Keterbatasan peneliti dalam hal waktu untuk mengumpulkan data dari berbagai responden belum sesuai yang diharapkan peneliti dalam mendapatkan jumlah respondennya, data jumlah usaha skala mikro di bidang tenun di Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dewi, Puspa. 2006. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pada P.T.BRI. Unit Cabang Rengat. *Jurnal Tepak Manajerial* M.M.UNRI, Vol 6, No.6, hal.22-39.
- Koesmono T, 2007. Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9, No.1, Maret, Universitas Kristen Petra,
- Koesmono T, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.9, No.1, Maret, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Mathis, Robert L.dan Jackson, John H., 2006, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

-
- Mas'ud, Fuad, 2004, *survai diagnosis organisasional konsep & aplikasi*, UNDIP, Semarang.
- Puspowarsito, 2008, *Metode Penelitian Organisasi Dengan Aplikasi Program SPSS*, Humaniora, cetakan ke 3, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen SDM untuk perusahaan dari teori ke praktik*, Rajagrafindo, cetakan ke 3, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Timothy, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi XII, Prehalindo, Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2006, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Andi, Yogyakarta.
- Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2014, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Rajagrafindo, cetakan ke 223, Jakarta.
- Usman, Husaini; Akbar, Setiadi P., 2006, *Pengantar Statistik*, Edisi ke dua, Jakarta, Bumi Aksara.

LAMPIRAN-LAMPIRAN**1. NAMA USAHA**

Keterangan	Jumlah	%
Cinta Damai	7	23,3
Lili Songket	6	20
Sutera Indah	1	3,3
Salsabila	3	10
Putera Sriwijaya	3	10
Yadi Collection	1	3,3
Cek Romlah	2	6,7
Sriwijaya S	1	3,3
Kartika Jaya	1	3,3
Harapan Jaya	1	3,3
Putri JS	1	3,3
Athoillah	1	3,3
Hasnah	1	3,3
Abdillah	1	3,3
	30	100

2. JENIS USAHA

Keterangan	Jumlah	%
Songket dan Jumputan	6	20
Songket	15	50
Jumputan	6	20
Blongsong	3	10
	30	100

3. USIA

Keterangan	Jumlah	%
20 – 30 tahun	20	66,7
>30 – 40 tahun	3	10
>40 – 50 tahun	6	20
>50 tahun	1	3,3
	30	100

4. JENIS KELAMIN

Keterangan	Jumlah	%
Laki-laki	10	33,3
Perempuan	20	66,7
	30	100

5. STATUS

Keterangan	Jumlah	%
Menikah	22	73,3
Belum Menikah	8	26,7
	30	100

6. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Keterangan	Jumlah	%
SD	4	13,3
SMP	5	16,7
SMU	20	66,7
D1	1	33,3
	30	100

7. GAJI

Keterangan	Jumlah	%
Rp. 1 – 1,5 juta	23	76,7
Rp. 1,5 – 2 juta	2	6,7
Rp. 2 – 2,5 juta	5	16,6
	30	100

8. JAWABAN RESPONDEN PERSENTASE : Variabel X1(Perilaku Pemimpin)

- a. Bimbingan dari atasan yang dapat membantu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. (p1)

Frekuensi Responden	Valid %	Skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju
0	0	2	Tidak Setuju
3	10.0	3	Kurang Setuju
19	63.3	4	Setuju
8	26.7	5	Sangat Setuju
30	100.0		

- b. Penjelasan dari pimpinan atas prestasi kerja yang bagus sesuai Standar (p2)

Frekuensi Responden	Valid %	skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju
0	0	2	Tidak Setuju
0	0	3	Kurang Setuju
26	86.7	4	Setuju
4	13.3	5	Sangat Setuju
30	100.0		

- c. Tujuan yang ditetapkan pimpinan mendorong untuk mencapai target (p3)

Frekuensi Responden	Valid %	skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju
0	0	2	Tidak Setuju
1	3.3	3	Kurang Setuju
27	90.0	4	Setuju
2	6.7	5	Sangat Setuju
30	100.0		

9. JAWABAN RESPONDEN PERSENTASE : Variabel X2 (Motivasi)

- a. Karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan menerima tanggung jawab sesuai dengan tugasnya (p4)

Frekuensi Responden	Valid %	Skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju
0	0	2	Tidak Setuju
5	16.7	3	Kurang Setuju
15	50.0	4	Setuju
10	33.3	5	Sangat Setuju
30	100.0		

- b. Bantuan teknis dalam melaksanakan pekerjaan dan masalah pribadi (p5)

Frekuensi Responden	Valid %	Skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju

0	0	2	Tidak Setuju
2	6.7	3	Kurang Setuju
27	90.0	4	Setuju
1	3.3	5	Sangat Setuju
30	100.0		

c. Balas jasa yang diberikan sesuai dengan prestasi kerjanya (p6)

Frekuensi Responden	Valid %	skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju
0	0	2	Tidak Setuju
2	6.7	3	Kurang Setuju
26	86.7	4	Setuju
2	6.7	5	Sangat Setuju
30	100.0		

10. JAWABAN RESPONDEN PERSENTASE: Variabel Kinerja (Y)

a. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus (p7)

Frekuensi Responden	Valid %	skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju
0	0	2	Tidak Setuju
5	16.7	3	Kurang Setuju
19	63.3	4	Setuju
6	20.0	5	Sangat Setuju
30	100.0		

b. Standar kualitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus (p8)

Frekuensi Responden	Valid %	Skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju
0	0	2	Tidak Setuju
7	23.3	3	Kurang Setuju
17	56.7	4	Setuju
6	20.0	5	Sangat Setuju
30	100.0		

c. Kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus (p9)

Frekuensi Responden	Valid %	Skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju
0	0	2	Tidak Setuju
1	3.3	3	Kurang Setuju
23	76.7	4	Setuju
6	20.0	5	Sangat Setuju
30	100.0		

d. Standar kuantitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya bagus (p10)

Frekuensi Responden	Valid %	skala	Keterangan
0	0	1	Sangat Tidak Setuju
0	0	2	Tidak Setuju
3	10.0	3	Kurang Setuju
24	80.0	4	Setuju
3	10.0	5	Sangat Setuju
30	100.0		

11. Berdasarkan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas didapatkan hasil sebagai berikut :**a. Tabel Uji Validitas, berdasarkan perhitungan analisis faktor sebagai berikut**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1 (Perilaku Pemimpin)	0,541	0,306	Valid
X2 (Motivasi)	0,541	0,306	Valid
Y (Kinerja)	0,528	0,306	Valid

b. Tabel Uji Reliabilitas, berdasarkan perhitungan cronbach's alpha

Reliabilitas		
Cronbach's Alpha Based on Cronbach's Standardized Items		
Alpha	Items	N of Items
.648	.711	3

12. Berdasarkan Uji Asumsi Klasik didapatkan hasil sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		X12	Y	
N		30	30	
Normal Parameters ^a	Mean	24.4667	16.1667	
	Std. Deviation	1.30604	1.31525	
Most Extreme Differences	Absolute	.206	.150	
	Positive	.206	.150	
	Negative	-.194	-.137	
Kolmogorov-Smirnov Z		1.130	.824	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.156	.506	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.136 ^c	.457 ^c	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.127	.444
		Upper Bound	.145	.470

a. Test distribution is Normal.

b. Hasil Uji kolinieritas Coefficient

		Model 1 (Constant) X1	
Unstandardized Coefficients	B	4.114	.977
	Std. Error	3.666	.297
Standardized Coefficients	Beta		.528

t		1.122	3.293
Sig.		.271	.003
95% Confidence Interval for B	Lower Bound	-3.395	.369
	Upper Bound	11.622	1.585
Correlations	Zero-order		.528
	Partial		.528
	Part		.528
Collinearity Statistics	Tolerance		1.000
a. Dependent Variable: Y	VIF		1.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficient

		Model 1 (Constant)	
Unstandardized Coefficients	B	10.378	.477
	Std. Error	3.736	.307
Standardized Coefficients	Beta		.282
	t	2.778	1.552
	Sig.	.010	.132
Correlations	Zero-order		.282
	Partial		.282
	Part		.282
Collinearity Statistics	Tolerance		1.000
	VIF		1.000
a. Dependent Variable: Y			

Coefficient

		Model 1 (Constant)	
Unstandardized Coefficients	B	4.956	.458
	Std. Error	4.152	.169
Standardized Coefficients	Beta		.455
	t	1.193	2.704
	Sig.	.243	.012

Correlations	Zero-order	.455
	Partial	.455
	Part	.455
Collinearity Statistics	Tolerance	1.000
	VIF	1.000

a. Dependent Variable: Y

13.Uji Model Pengaruh / Regresididapatkan hasil sebagai berikut :

a. Variabel X1 Terhadap Variabel Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.008	1	14.008	10.847	.003^a
	Residual	36.159	28	1.291		
	Total	50.167	29			

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

	Model
	1
R	
R Square	.279
Adjusted R Square	.253
Std. Error of the Estimate	1.13640
Change Statistics	
	R Square Change
	.279
	F Change
	10.847
	df1
	1
	df2
	28
	Sig. F Change
	.003
Durbin-Watson	1.345

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

b. Variabel X2 Terhadap Variabel Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.976	1	3.976	2.410	.132^a
	Residual	46.191	28	1.650		
	Total	50.167	29			

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

	Model 1	
R		
R Square	.079	
Adjusted R Square	.046	
Std. Error of the Estimate	1.28440	
Change Statistics	R Square Change	.079
	F Change	2.410
	df1	1
	df2	28
	Sig. F Change	.132
Durbin-Watson	1.027	

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

c. Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.386	1	10.386	7.311	.012 ^a
	Residual	39.780	28	1.421		
	Total	50.167	29			

a. Predictors: (Constant), X1X2

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

	Model
--	-------

		1
R		
R Square		.207
Adjusted R Square		.179
Std. Error of the Estimate		1.19194
Change Statistics	R Square	.207
	Change	
	F Change	7.311
	df1	1
	df2	28
	Sig. F Change	.012
Durbin-Watson		1.126
a. Predictors: (Constant), X1X2		
b. Dependent Variable: Y		
