

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG PAYAKUMBUH

Imran<sup>1</sup> dan Mardaleni<sup>2</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia, Magister Manajemen Haji Agus Salim Bukittinggi  
e-mail: imran\_spirite@yahoo.com

## Abstrak

Dari hasil regresi berganda diperoleh hasilnya  $b_1 = 0,161$  yang menunjukkan pengaruh yang sejajar antara gaya kepemimpinan dengan hasil kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik atau bagus gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah didapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, bahwa tingkat pencapaian jawaban responden mengenai motivasi kerja berada pada kategori tinggi, ini berarti motivasi kerja yang dilakukan perusahaan AJB Bumiputera telah memenuhi harapan karyawan. Dari hasil regresi berganda diperoleh hasilnya  $b_2 = 0,458$  yang menunjukkan pengaruh yang sejajar antara motivasi kerja terhadap hasil kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan; kinerja karyawan; dan motivasi kerja

## Abstract

*From the results obtained by the results of multiple regression  $b_1=0.161$  which shows the influence of the parallel between leadership style with employee performance results. This shows that the better or good style of leadership which is owned by the leader of the employee's performance will increase. Influence of work motivation on employee performance has been obtained from the research that has been done, that the level of achievement of respondents regarding the motivation to work at the high category, this means the motivation of the work done AJB Bumi putera company has fulfilled expect employees. From the results obtained by the results of multiple regression  $b_2=0.458$  which shows the influence of the parallel between work motivation on employee performance results. This shows that the higher the motivation given by the company, the employee's performance will increase.*

**Keywords:** leadership style; performance employees; and work motivation

## PENDAHULUAN

Meningkatnya kebutuhan terhadap barang dan jasa adalah merupakan salah satu indikasi berkembangnya perekonomian negara. Hal ini tidak terlepas dari perkembangan dan perubahan teknologi maupun nilai-nilai sosial budaya dalam masyarakat.

Semakin berkembangnya teknologi membuat pola pikir masyarakat pun berubah kebutuhan atas jasa dan perlindungan akan kerugian yang menimpa membuat masyarakat sadar akan kebutuhan jasa, salah satunya kebutuhan akan jasa asuransi untuk mengantisipasi kerugian yang menimpa di masa mendatang.

Setiap kegiatan yang telah rencanakan tidak terlepas dari resiko. Resiko merupakan akibat penyimpangan realisasi dengan rencana. Apa yang terjadi dimasa mendatang orang tidak dapat memprediksi. Maka orang cenderung memindahkan resiko ke suatu badan yaitu perusahaan asuransi.

Menurut C.Arthur William Jr. dan Richard M.Heins (1987) di kutip dalam buku Mindset Sukses Agen Asuransi sugeng widodo ( 2011) asuransi dapat di lihat dari dua sudut pandang. Pertama asuransi adalah perlindungan terhadap resiko finansial oleh pemegang polis. Dua Asuransi adalah alat yang mana resiko dua orang atau lebih atau perusahaan-perusahaan digabungkan melalui kontribusi premi yang pasti. Di tentukan sebagai dana yang dipakai untuk membayar klaim.

Asuransi dalam kitab UU Tahun 2010 hukum dagang (KUHD) Bab 9 pasal 246 : asuransi adalah suatu perjanjian dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan, atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa tertentu.

Asuransi juga merupakan lembaga keuangan dalam perekonomian nasional yang sekaligus memberikan proteksi terhadap nilai ekonomi yang sangat besar serta memberikan sumber dana nasional. Merupakan aspek finansial dalam pembangunan nasional suatu negara.

Dimana asuransi jiwa bersifat jangka panjang, maka sejumlah premi tersebut dapat disalurkan kepada masyarakat sebagai investasi. Dalam hal ini Agen begitu penting dalam industri asuransi. Dalam industri Asuransi memerlukan agen-agen asuransi yang profesional, beretika dan tangguh sebagai tonggak perusahaan dalam melayani masyarakat.

Dalam undang-undang nomor 2/1992 tentang “usaha perasuransian” pasal 10(ayat1), disebutkan bahwa agen asuransi adalah seorang atau badan hukum yang kegiatannya memasarkan jasa asuransi untuk dan atas nama penanggung.

Menjamurnya perusahaan asuransi saat ini membuat persaingan sangat ketat, sehingga agen harus bekerja keras dalam mendapatkan nasabah untuk berasuransi. Juga sangat dibutuhkan peranan media sosial dalam mempromosikan produk-produk asuransi agar lebih dikenal masyarakat luas.

Agen asuransi bukan lah karyawan biasa yang digaji oleh perusahaan. Agen merupakan perantara perusahaan asuransi dengan nasabah dan agen lah yang merancang sendiri pendapatannya. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi kinerja dari agen asuransi dan menanamkan mindset sukses dalam dirinya sebagai seorang marketing yang handal.

Dalam proses pengorganisasian peran pemimpin sangat diperlukan. Pemimpin yang tepat akan menciptakan suasana yang kondusif. Pada akhirnya akan meningkatkan kinerja agen asuransi. Dalam melaksanakan rutinitasnya yaitu:

Kunjungan, Wawancara, Janji, dan penutupan produk Asuransi.

Tanpa semua itu seorang agen asuransi tidak akan berhasil. Di sini lah peran seorang pemimpin diuji dan sangat dibutuhkan untuk memotivasi agen agar lebih bersemangat dan produktif. Agen yang produktif akan meningkatkan pendapatan dari perusahaan.

Dalam melaksanakan proses kepemimpinan seorang pemimpin harus memberi motivasi pada bawahan. Agar tercipta suasana yang hangat dan kekeluargaan yang dapat meningkatkan kinerja agen. Sehingga dapat mencapai target yang diinginkan. Dengan banyaknya permintaan akan asuransi dan meningkatnya premi yang masuk setiap bulannya.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan dan mengikuti apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam menghadapi bawahan, agar bawahannya termotivasi untuk melaksanakan kinerja yang lebih maksimal.

Semua masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran dari aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan begitu sebaliknya. Untuk mencapai produktifitas yang tinggi dari agen asuransi, Seorang pemimpin harus mampu memotivasi kinerja agen asuransi yang lebih maksimal.

Setiap individu memiliki cara berfikir, sikap, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini adalah masalah yang rumit, seorang pemimpin harus memberikan perhatian khusus dalam

menyelolanya, sebab jika tidak baik akan timbul masalah yaitu : munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja agen asuransi, kurangnya semangat kerja agen asuransi untuk berprestasi, tingkat absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplinan agen asuransi dalam bekerja dan lain-lainya.

Dalam hal ini AJB Bumiputra 1912 cabang payakumbuh memiliki agen yang tergabung dalam suatu organisasi kerja memiliki suatu dorongan dalam diri yang menimbulkan hasrat untuk melakukan suatu kegiatan dalam hal motivasi kerja terhadap Kinerja Agen dalam meningkatkan produktivitas Asuransi pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Payakumbuh.

Sebagai akibat adanya pemberian motivasi sehingga ia mau tergabung dalam organisasi dengan penuh semangat dan bersungguh-sungguh demi terlaksananya kinerja agen yang produktif.

Asuransi Jiwa bersama Bumiputera 1912 Cabang Payakumbuh adalah merupakan salah satu perusahaan asuransi jiwa tertua dan terbesar di Indonesia, yang memiliki kantor cabang di seluruh penjuru Indonesia.

Jumlah pemegang polis (nasabah) pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Payakumbuh dari tahun 2010 sampai tahun 2014 mengalami gelombang yang tak menentu kadang kala naik kadang kala menurun. Seperti pada tahun 2010 jumlah pemegang polis sebanyak 3.832 orang dan pada tahun 2011 turun 20 orang dari tahun 2010. Adapun pada tahun 2012 naik menjadi 4.675 orang pemegang polis. Namun pada tahun 2013 sampai 2014 jumlah pemegang polis bertambah.

**Tabel 1. Jumlah Pemegang Polis AJB Bumiputra Cabang Payakumbuh Tahun 2010-2014**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pemegang Polis</b>	<b>Jumlah Premi</b>	<b>Target</b>	<b>Persentase</b>
2010	3.832 orang	6.543.543.000	7.200.000.000	92%
2011	3.812 orang	7.098.654.000	9.653.678.000	79%
2012	3.255 orang	9.663.353.000	10.515.760.012	95%
2013	4.155 orang	14.024.523.000	13.848.084.000	100,2%
2014	4.675. orang	10.564.325.000	14.658.324000	86%

*Sumber : AJB Bumiputera 1912 Cab. Payakumbuh*

Dari tabel di atas dapat dilihat adanya fluktuasi pemegang polis pada perusahaan. Semua itu pengaruh dari kinerja agen yang tidak maksimal. Terlihat dari naik turunnya jumlah pemegang polis.

Pada tahun 2013 perusahaan mencapai target pendapatan 100 persen, sementara di tahun 2014 pendapatan perusahaan tidak memenuhi target hanya 86 persen, menurun dari tahun sebelumnya. Di sini terlihat menurunnya kinerja agen asuransi dikantor cabang payakumbuh. Tuntutan dari perusahaan adalah 100 persen, sehingga tidak seimbang antara tuntutan dengan target yang didapatkan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Menurut (Umar,2003), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan. Untuk mendapatkan data primer ini, penulis melakukan wawancara secara langsung, survey, dan observasi pada objek penelitian. Pada data primer ini peneliti memperoleh data dari agen asuransi AJB Bumiputera 1912 cabang Payakumbuh dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara langsung.

#### **b. Data Sekunder**

Menurut (Sugiyono,2005), data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau

mencari melalui dokumen. Selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet. Pada data sekunder ini data di peroleh langsung dari kantor AJB Bumiputera 1912 Cabang Payakumbuh melalui prosedur dan hasil observasi atau studi dokumentasi berupa catatan tentang agen asuransi, profil perusahaan serta visi dan misi perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Payakumbuh.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam menghimpun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Penelitian Lapangan (Field Research)**

Penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian untuk mendapatkan data atau informasi mengenai keadaan sebenarnya dari objek penelitian tersebut, penelitian lapangan ini diperoleh melalui:

##### **1. Wawancara**

Melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak yang bersangkutan mengenai masalah yang dibahas.

##### **2. Kuisisioner**

Kuisisioner dilakukan melalui sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari agen asuransi AJB Bumiputera Cabang Payakumbuh. Pertanyaan dalam kuisisioner dengan menggunakan skala likert, cara ini dengan menetapkan bobot jawaban terhadap tiap –tiap item atau sub item yang ditetapkan, pertanyaanya

berbentuk positif dan negatif. Disini dalam bentuk pertanyaan dibuat 5 alternatif jawaban berurutan dan berjenjang dengan berbentuk positif. Adapun setiap pertanyaan diberi skor sebagai berikut:

**Tabel 2. Nilai Bobot Jawaban**

Alternatif Jawaban	Nilai Bobot
SS (Sangat Setuju)	5
S (Setuju)	4
R (Ragu – Ragu)	3
TS (Tidak Setuju)	2
STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: Arikunto (2002)

b. Studi pustaka

Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan studi pustaka untuk memperoleh data dengan cara mencari literatur dan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang peneliti lakukan, data ini dikatakan sebagai data sekunder.

**Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variabel

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono,2011). Jenis variabel penelitian:

- a. Variabel Independen (variabel bebas)  
Menurut (Sugiyono,2011) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari gaya kepemimpinan( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ).
- b. Variabel Dependen (variabel terikat)  
Menurut (Sugiyono,2011:61) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y).

**Definisi Operasional**

Definisi operasional variabel dapat didasarkan pada satu atau lebih referensi yang disertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala ukuran yang lazim digunakan. Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut :

**Tabel 3. Variabel penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya kepemimpinan ( $X_1$ )	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Malayu S P Hasibuan, 2009)	-Pemberian arahan - Pemberian motivasi - Memfasilitasi - Pemantapan keputusan - Mengembangkan hubungan kekeluargaan
Motivasi ( $X_2$ )	Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin H. Sadili, 2006)	- Kebutuhan fisik - Keamanan - Kebutuhan sosial - Penghargaan - Aktualisasi diri

Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Veithzal Rivai, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kinerja</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Inisiatif</li> <li>- Kemampuan</li> <li>- Komunikasi.</li> </ul>
----------------------	---	--

Sumber: data primer yang diolah

## Teknik Analisa Data.

### a. Uji Instrumen

Suatu instrument penelitian dikatakan berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan jika sudah diuji dan terbukti validitas nya dan reabilitasnya.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Menurut (Sugiyono,2012) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson, keputusan mengetahui valid tidaknya butir instrumen. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

- a. Jika  $r_{hitung}$  positif atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid. Dengan menggunakan rumus teknik korelasi product moment

Untuk mencari nilai korelasinya penulis menggunakan rumus Pearson Product Moment (Sugiyono, 2012)

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{((n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2))}}$$

Dimana :

- r = Koefisien Korelasi produk moment
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah responden

Kesesuaian harga  $r_{xy}$  diperoleh dari perhitungan dengan menggunakan rumus

didasar dikonsultasikan dengan tabel harga regresi moment dengan korelasi harga  $r_{xy}$  lebih besar atau sama dengan regresi tabel, maka butir instrumen tersebut valid dan jika  $r_{xy}$  lebih kecil dari regresi tabel maka butir instrumen tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali,2002), Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Pengujian reabilitas dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Kriteria pengujian analisis ini adalah:

- a. Jika nilai koefisien korelasi (r alpha) lebih besar dan sama dengan nilai r tabel pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), maka butir pertanyaan instrument dinyatakan reliabel.
- b. Sementara, jika nilai koefisien (r Alpha) lebih kecil dari nilai r tabel pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ), maka butir pertanyaan instrument dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2002).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reabilitas Instrumen
- K = Banyaknya Bulir Soal
- $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah Variabel Bulir
- $\sigma_t^2$  = Variansi Total

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 . Pengujian reliabilitas dilakukan dengan analisis teknik Alpha Cronbach. Menurut

Usman (2000) criteria pengujian analisis ini adalah jika nilai koefisien korelasi (r alpha lebih besar dan sama dengan nilai r tabel pada taraf signifikan (a=0,05)), maka butir pertanyaan instrument dinyatakan reliabel. Sementara, jika nilai koefisien korelasi (r Alpha) lebih kecil dari nilai r tabel pada taraf signifikan (a=0,05), maka butir pertanyaan instrument dinyatakan tidak reliabilitas.

Tingkat reliabilitas dengan metode Alpha diukur berdasarkan skala Alpha 0 sampai 1. Apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentangan sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

**Tabel 4. Tingkat Reliabilitas**

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,20	Kurang dari reliabel
>0,20 – 0,40	Agak reliabel
>0,40 – 0,60	Cukup reliabel
>0,60 – 0,80	Reliabel
>0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Ghozali,(2002)

**b. Analisa Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan dengan tujuan untuk memperoleh gambaran obyektif mengenai obyek penelitian. Arikunto (2002) menyatakan bahwa untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

**Rata-Rata Skor**

$$\frac{(5.Fi)+(4.Fi)+(3.Fi)+(2.Fi)+(1.Fi)}{n}$$

dimana:

- n = Jumlah Responden
- fi = Frekuensi Responden

**Tabel 5. Pengkategorian Penilaian Responden**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto, 2002

Sedangkan mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut (Arikunto,2002) :

$$TCR = \frac{Rata-rata\ skor \times 100\%}{5}$$

Arikunto (2002), menyatakan kriteria jawaban responden, sebagai berikut :

**Tabel 6. Kriteria nilai Validitas**

No	Pernyataan	Skor
1	76 - 100%	Tinggi
2	56 – 75,99%	Sedang
3	0 – 55,99%	Rendah

Sumber: Arikunto(2002)

**Alat Analisa Data**

Pada penelitian ini alat analisis yang digunakan untuk meneliti pengaruh dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y). Pada regresi berganda ini variabel independen ini (variabel X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel dependen (variabel Y). Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y), persamaan regresi berganda dapat diperoleh dengan rumus menurut (Wibowo,2012:126) sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> = gaya kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = motivasi kerja

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Parameter Regresi Berganda  
 a = parameter konstanta

Dari rumus diatas, nilai parameter X dan Y dapat dicari dengan metode Ordinary Least Square (OLS) dimana akan di proses dengan menggunakan SPSS versi 20.00.

**Uji Analisa**

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

dimana:

- t = Nilai t hitung
- r = Koefisien
- n = Jumlah Data

Dari hasil yang diperoleh melalui perhitungan akan dibandingkan dengan T table dengan kriteria. Hipotesisnya adalah:

Ho = Tidak ada pengaruh variabel indeviden  $b_1$  (gaya kepemimpinan)  $b_2$  (motivasi kerja) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Payakumbuh.

Ha = Adanya pengaruh variabel independen  $b_1$  (gaya kepemimpinan)  $b_2$  (motivasi kerja) secara parsial (sendiri - sendiri) terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Payakumbuh.

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka koefisien korelasi signifikan, hipotesis diterima.

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka koefisien korelasi tidak signifikan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisa Deskriptif Responden**

**a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari hasil penyebaran kuisisioner yang berdasarkan jenis kelamin, maka didapat jumlah responden pria dan wanita yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7. Hasil Analisa Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Pria	10	18,2 %
2	Wanita	45	81,8 %
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data primer yang diolah sendiri*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin untuk pria adalah 10 orang atau 18,2 dan untuk wanita 45 orang atau 81,8%. Hasil analisa menunjukkan responden pada agen asuransi AJB Bumi Putera 1912 cabang Payakumbuh didominasi oleh wanita, yaitu berjumlah 45 orang atau 81,8%.

**b. Profil Responden Berdasarkan Umur**

Dari hasil penyebaran kuisisioner berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 8. Hasil Analisa Profil Responden Berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	17 – 25 Tahun	6	10,9 %
2	26 – 35 Tahun	25	45,5 %
3	36 – 45 Tahun	11	20,0 %
4	46 – 55 Tahun	8	14,5 %
5	Di atas 55 Tahun	5	9,1%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah sendiri*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden berdasarkan umur 17– 25 tahun sebesar 6 orang atau 10,9 %, umur 26 – 35 tahun sebesar 25 orang atau 45,5%, umur 36 – 45 tahun sebesar 11 orang atau 20,0%, umur 46-55 tahun sebesar 8 orang atau 14,5%, diatas 55 tahun sebesar 5 orang atau 9,1%. Hasil analisa menunjukkan responden pada agen asuransi AJB Bumiputera 1912 cabang Payakumbuh didominasi umur 26 -35 tahun, yaitu sebesar 25 orang atau 45,5%.

**c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

Dari hasil penyebaran kuisioner berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9. Hasil Analisa Profil Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SD	0	0%
2	SLTP	0	0%
3	SLTA	40	72,7%
4	Diploma ( D1, D2, D3)	2	3,6%
5	Sarjana (S1, S2, S3)	13	23,6%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah sendiri*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SD sebesar 0 orang atau 0%, tingkat pendidikan SLTP 0 orang atau 0%, tingkat pendidikan SLTA sebesar 40 orang atau 72,7%, tingkat pendidikan Diploma ( D1, D2, D3) sebesar 2 orang atau 3,6%, tingkat pendidikan Sarjana (S1, S2, S3) sebesar 13 orang atau 23,6%. Hasil analisa menunjukkan jumlah responden pada agen AJB Bumiputera 1912 cabang Payakumbuh berdasarkan tingkat

pendidikan didominasi oleh SLTA yaitu 40 orang atau 72,7%.

**d. Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan**

Dari hasil penyebaran kuisioner berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 10. Hasil Analisa Profil Responden Berdasarkan Pekerjaan**

No	Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	PNS	2	3,6%
2	Pegawai Swasta	51	92,7%
3	Wiraswasta	2	3,6%
4	Lainnya	0	0%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah sendiri*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah responden berdasarkan pekerjaan PNS 2 orang atau 3,6% , Pegawai swasta 51 orang atau 92,7%, Wiraswasta 2 orang atau 3,6%, dan lainnya 0 orang atau 0%. Hasil analisa menunjukkan jumlah responden pada agen AJB Bumiputera 1912 cabang Payakumbuh berdasarkan pekerjaan didominasi oleh karyawan swasta yaitu sebesar 51 orang atau 92,7%.

**e. Profil Responden Berdasarkan Penghasilan**

Dari hasil penyebaran kuisioner berdasarkan penghasilan responden dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 11. Hasil Analisa Profil Responden Berdasarkan Penghasilan**

No	Penghasilan Perbulan(Rp)	Jumlah (Orang)	Perse ntase
1	Dibawah 500.000	3	5,5%
2	600.000 S.d 1.500.000	18	32,7%
3	1.600.000 S.d 3.000.000	15	27,3%
4	3.100.000 S.d 5000.000	15	27,3%
5	Diatas 5.100.000	4	7,3%
<b>Total</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer yang diolah sendiri

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa jumlah responden berdasarkan penghasilan perbulan yaitu dibawah 500.000 sebesar 3 orang atau 5,5%, 600.000 – 1.500.000 sebesar 18 orang atau 32,7%, 1600.000 – 3.000.000 sebesar 15 orang atau 27,3%, 3.000.000 – 5.000.000 sebesar 15 orang, atau 27,3% dan diatas 5.000.000 sebesar 4 orang atau 7,3%. Hasil analisa menunjukkan jumlah responden pada agen asuransi AJB Bumiputera1912 cabang Payakumbuh didominasi responden yang berpenghasilan 1.600.000 – 3.000.000 sebanyak 18 orang atau 32,7%.

### Uji Instrumen

Instrumen yang akan digunakan sebagai alat pengumpul data harus diuji terlebih dahulu validitas dan reabilitasnya. Instrumen yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dengan tepat adalah instrumen yang telah lolos dalam uji validitas dan uji reabilitasnya. Untuk mengetahui nilai validitas dan reabilitas dari data kuisioner maka dalam penelitian ini menggunakan program statistic SPSS versi 20.00.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah masing- masing item pertanyaan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas

dilakukan dengan melihat nilai *correlation* dan penentuan validitas item pertanyaan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan N55 (lihat tabel) dengan tingkat signifikan 5% maka  $r_{tabel}$  sebesar 0,266. Sebuah item pertanyaan dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 12. Rangkuman Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1	0,402	0,266	Valid
	2	0,593	0,266	Valid
	3	0,322	0,266	Valid
	4	0,353	0,266	Valid
	5	0,459	0,266	Valid
	6	0,632	0,266	Valid
	7	0,429	0,266	Valid
	8	0,593	0,266	Valid
	9	0,566	0,266	Valid
	10	0,513	0,266	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	1	0,761	0,266	Valid
	2	0,409	0,266	Valid
	3	0,739	0,266	Valid
	4	0,292	0,266	Valid
	5	0,761	0,266	Valid
	6	0,681	0,266	Valid
	7	0,727	0,266	Valid
	8	0,739	0,266	Valid
	9	0,670	0,266	Valid
	10	0,737	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,566	0,266	Valid
	2	0,510	0,266	Valid
	3	0,597	0,266	Valid
	4	0,658	0,266	Valid
	5	0,481	0,266	Valid
	6	0,425	0,266	Valid
	7	0,573	0,266	Valid
	8	0,340	0,266	Valid
	9	0,745	0,266	Valid
	10	0,525	0,266	Valid

Sumber : Data primer yang diolah sendiri

Hasil uji validitas Pada tabel diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan dalam penelitian ini semua variabel dinyatakan valid, Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

**b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran kedua kali atau lebih. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan handal. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode cronbach's alpha. Suatu instrumen dikatakan realibel apabila memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian disajikan pada tabel dibawah ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 13. Rangkuman Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Alpha	Signifik an	Keterang an
Gaya Kepemim pinan	0,628	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,856	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,726	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah sendiri

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel dapat diketahui bahwa reliabilitas yang dicapai oleh semua variabel pada penelitian ini besar dari 0,60 sehingga variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan dinyatakan realibel atau andal.

**Hasil Analisis Deskriptif Masing-masing Variabel**

**a. Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan**

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 14. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan**

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata Skor	TCR	Ket
		SS	S	R	TS	STS			
1	Item 1	33	20	1	1	0	4,27	85,4	Tinggi
2	Item 2	25	22	5	3	0	4,25	85	Tinggi
3	Item 3	17	25	12	1	0	4,10	82	Tinggi
4	Item 4	14	37	3	1	0	4,16	83,2	Tinggi
5	Item 5	23	30	2	0	0	4,38	87,5	Tinggi
6	Item 6	27	26	2	0	0	4,45	89	Tinggi
7	Item 7	30	22	3	0	0	4,49	89,8	Tinggi
8	Item 8	22	31	1	1	0	4,34	86,8	Tinggi
9	Item 9	24	29	2	0	0	4,40	88	Tinggi
10	Item 10	19	30	4	1	1	4,18	83,6	Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>86,03</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer yang diolah sendiri

**Cara memperoleh rata-rata skor dan TCR:**

$$\begin{aligned} \text{Rata - Rata Skor} &= \frac{(5.Fi) + (4.Fi) + (3.Fi) + (2.Fi) + (1.Fi)}{n} \\ &= \frac{(5.30) + (4.20) + (3.1) + (2.1) + (1.0)}{55} \\ &= 4,27 \end{aligned}$$

$$\text{TCR} = \frac{4,27 \times 100}{5} = 85,4$$

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh rata-rata skor setiap item yang digunakan untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ). Ada 10 pertanyaan yang digunakan dengan tingkat pencapaian sebesar 86,03. Hal ini berarti tingkat pencapaian jawaban responden mengenai kinerja karyawan bumi putera dari segigaya kepemimpinan dikategorikan **tinggi**.

**b. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 15. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Rata-rataSkor	TCR	Ket
		SS	S	R	TS	STS			
1	Item 1	11	30	11	2	1	3,87	77,4	Tinggi
2	Item 2	14	31	10	0	0	4,10	82	Tinggi
3	Item 3	12	32	10	1	0	4,00	80	Tinggi
4	Item 4	20	30	5	0	0	4,27	85,4	Tinggi
5	Item 5	11	30	11	2	1	3,87	77,4	Tinggi
6	Item 6	8	36	5	4	2	3,80	76	Tinggi
7	Item 7	12	30	10	2	1	3,90	78	Tinggi
8	Item 8	12	32	10	1	0	4,00	80	Tinggi
9	Item 9	23	24	7	1	0	4,25	85	Tinggi
10	Item 10	13	29	10	2	1	3,92	78,4	Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>79,96</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer yang diolah sendiri

**Cara memperoleh rata-rata skor dan TCR:**

$$\begin{aligned} \text{Rata - Rata Skor} &= \frac{(5.Fi) + (4.Fi) + (3.Fi) + (2.Fi) + (1.Fi)}{n} \\ &= \frac{(5.11) + (4.30) + (3.11) + (2.2) + (1.1)}{55} \\ &= 3,87 \end{aligned}$$

$$\text{TCR} = \frac{3,87 \times 100}{5} = 77,4$$

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh rata-rata skor setiap item yang digunakan untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ). Ada 10 pertanyaan yang digunakan dengan tingkat pencapaian sebesar 79,96 . Hal ini berarti tingkat pencapaian jawaban responden mengenai kinerja karyawan bumi putera dari segi motivasi kerja dikategorikan **tinggi**.

**c. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

Tanggapan responden terhadap pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 16. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Skor					Rata-rata Skor	TCR	Ket
		SS	S	R	TS	STS			
1	Item 1	32	22	1	0	0	4,56	91,2	Tinggi
2	Item 2	10	38	6	1	0	3,74	74,8	Sedang
3	Item 3	16	36	3	0	0	4,23	84,6	Tinggi
4	Item 4	14	33	8	0	0	4,10	82	Tinggi
5	Item 5	16	27	7	5	0	3,98	79,6	Tinggi
6	Item 6	14	25	16	0	0	3,96	79,2	Tinggi
7	Item 7	15	35	5	0	0	4,18	83,6	Tinggi
8	Item 8	16	37	2	0	0	4,25	85	Tinggi
9	Item 9	13	34	2	3	3	3,92	78,4	Tinggi
10	Item 10	22	29	3	1	0	4,30	86	Tinggi
<b>Jumlah</b>								<b>82,44</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data primer yang diolah sendiri

**Cara memperoleh rata-rata skor dan TCR:**

Rata – Rata Skor =

$$\frac{(5.Fi) + (4.Fi) + (3.Fi) + (2.Fi) + (1.Fi)}{n}$$

$$= \frac{(5.33) + (4.22) + (3.1) + (2.0) + (1.0)}{55}$$

$$= 4,56$$

$$TCR = \frac{4,56 \times 100}{5} = 91,2$$

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh rata-rata skor setiap item yang digunakan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Ada 10 pertanyaan yang digunakan dengan tingkat pencapaian sebesar 82,44 .Hal ini berarti tingkat pencapaian jawaban responden mengenai kinerja karyawan bumi

putera dari segi kinerja karyawan dikategori **tinggi**.

**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi-dimensi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara persial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20.00. hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 17. Tabel Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,310	6,031		2,705	,009
1 GAYA KEPEMIMPINAN	,161	,122	,139	1,320	,193
MOTIVASI KERJA	,458	,076	,635	6,040	,000

Sumber: Data primer yang diolah sendiri

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi, sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 16,310 + 0,161 X_1 + 0,458 X_2$$

Dimana:

$a = 16,310$  dapat diartikan jika nilai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada, maka kinerja karyawan bernilai positif sebesar 16,310 satuan.

$\beta_1 = 0,161$  dapat diartikan jika nilai gaya kepemimpinan dinaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,161 satuan.

$\beta_2 = 0,458$  dapat diartikan jika nilai motivasi kerja dinaikan satu

satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,458 satuan.

Hasil regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan ajb bumi putera 1912 cabang Payakumbuh.

### Hasil Uji Analisa

#### a. Hasil Uji T (Pengujiian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing-masing variabel parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

**Tabel 18. Tabel Analisis Regresi Berganda Secara Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,310	6,031		2,705	,009
1 GAYA KEPEMIMPINAN	,161	,122	,139	1,320	,193
MOTIVASI KERJA	,458	,076	,635	6,040	,000

Sumber: Data primer yang diolah sendiri

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). nilai signifikansinya  $0,193 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, Dari hasil analisa tersebut dapat dilihat t hitung  $1,320 < t$  tabel  $1,673$ . sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). nilai signifikansinya  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak. Dari hasil analisa tersebut dapat dilihat t hitung  $6,040 > t$  tabel  $1,673$ . Jadi dapat

disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisa dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja agen asuransi pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Payakumbuh hal ini terlihat dari tingkat signifikannya  $0,193 > 0,05$  dan telah teruji dan reabilitasnya 86,03 dikategorikan tinggi, karena gaya kepemimpinan setiap pemimpin berbeda-beda untuk memimpin kantor Cabang Payakumbuh.

2. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen atau karyawan asuransi AJB Bumiputera 1912 Cabang Payakumbuh hal ini terlihat tingkat dari tingkat signifikannya  $0,00 < 0,05$ , dan  $t$  hitung  $6,040 > t$  tabel  $1,673$  dan telah teruji dan reabilitasnya  $79,96$  dikategorikan tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2000. Skripsi. Bukittinggi : STIE Haji Agus Salim. Press 2004.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rinerka Cipta.
- Bernardin, H. jhon & Russell, Joyce .E.A. *Dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. DR,Faustino Cardoso Games, M.Si. 2003.
- Gie, liang. Maslow, Abraham. Taylor,f.w ,Angyris ,Gregor, M c ,Libert. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Dra.H.Samsudin,M,M.M.Pd 2006.
- Imam, Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Ma'arif, M Syamsul. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor : IPB Press.
- Prawirosentono, suryadi.1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :BPFE
- Rivai .Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- S.P. Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*.Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syah, Muhibbin. 2000. *Psikologi Belajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*.Jakarta : PT Gramedia Utama.
- Wibowo. 2012. *Manajemen kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Sugeng. 2011. *Mindset Sukses Agen Asuransi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- William jr. C Athur dan M.Heins. Richard. 1998. Undang-Undang No 2/1992 Pasal 10 ayat 1. *Mindset Sukses Agen Asuransi*. Sugeng Widodo 2011.