

ANALISIS PERAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Achmad Arifin
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Fatahillah Surabaya

Abstract: This study aims to determine how much influence the leadership role has on employee performance at PT. Matahari Sakti Surabaya seen in terms of leadership. The results of this research analysis show that employee response to leadership attitudes is good, this is because employees who state that the leader's ability is very good with a score between 76 to 100 as many as 4 people, employees who state that the leader's ability is good with a score between 51 to 75 as many as 17 people, employees who state that the leader's ability is good enough with a score between 26 to 50 as many as 9 people, While employees who stated that the leader's ability was not good with a score of 25 did not exist. Performance of employees of PT. Matahari Sakti Surabaya shows very good performance, this is because employees have a total score of 16 to 20 which indicates a very good category of 11 people, employees have a total score of 11 to 15 which indicates a good category of 10 people, employees have a total score of 6 to 10 which indicates a fairly good category of 9 people, While employees have a total score of 5 which indicates a category of not good, none. The calculation results with the SPSS 16 method obtained the regression equation as follows: $Y = -3.541 + 0.297x$. The regression equation can be interpreted that the constant value (a) of -3.541 indicates that if the value of the leadership score is equal to zero in the sense of deviating from the wishes of employees, then employee performance is also very low with a total score of -3.541 and value (b) of 0.297 indicating that there is a positive relationship between leadership attitude and employee performance, so that if the leadership attitude is good, Then employee performance is also good and vice versa.

Keywords: Leadership, Employee Performance, Company

A. Pendahuluan

Negara Indonesia banyak bermunculan usaha baru dengan berbagai jenis usaha. Munculnya perusahaan-perusahaan ini diharapkan akan menambah luasnya lapangan kerja bagi masyarakat Indonesia. Di sisi yang lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan sangatlah perlu meningkatkan performance dan skill nya disegala

bidang. baik dalam hal peningkatan Finansial, Sumber Daya Alam, Teknologi dan Sumber Daya Manusia, Meski sebuah perusahaan telah memiliki financial keuangan yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang canggih, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai dan tidak mendukung maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset terpenting bagi setiap perusahaan, dapat dikatakan bahwa salah satu nya adalah karyawan. Karyawan adalah salah satu faktor penting dalam menentukan terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang optimal dan tepat sasaran tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan perusahaan, Hal ini dikarenakan kinerja karyawan yang bekerjasama dengan pihak perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik maka akan berpengaruh positif bagi perusahaan dan mencapai tujuan yang optimal dan tepat sasaran.

Perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang optimal dan tepat sasaran tentunya perusahaan memerlukan kinerja karyawan, Disinilah peran para pemimpin perusahaan dibutuhkan dan diperlukan. Pemimpin harus dapat mengelola para karyawan dengan baik dan benar. Selain itu pemimpin pun harus dapat memberikan contoh suri tauladan yang baik kepada para karyawannya.

Organisasi di perusahaan dalam aktifitasnya akan memerlukan pemimpin yang dapat mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan perusahaan. Maju mundurnya perusahaan akan ditentukan oleh peranan kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam perusahaannya.

Gaya kepemimpinan dalam perkembangan mengalami perubahan perubahan sesuai dengan kondisi jaman sehingga seorang pemimpin tidak bisa menerapkan satu gaya kepemimpinan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan peranan kepemimpinan sangat penting untuk menggerakan kelangsungan perusahaan. Peran seorang pemimpin sangatlah mempengaruhi terhadap kinerja karyawan

Manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itu disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun

faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keanekaragaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini tidak saja akan mempengaruhi hasil yang akan dicapai oleh perusahaan, tetapi juga masyarakat yang menikmati hasil produksi tersebut.

Kemajuan teknologi jika tidak ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dan tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Di samping itu peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya. Seorang pemimpin perusahaan yang bijaksana,adil,berwibawa dan baik harus dapat memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada para pekerjanya dan selalu berusaha memperhatikan gairah serta semangat kerja para karyawannya.

Pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memberikan dorongan bawahannya untuk memperoleh kinerja yang optimal dan mendapatkan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Pimpinan yang baik harus dapat mengelola karyawan yang ada dalam perusahaan harus diciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi, selaras, dan seimbang. Dengan meningkatnya kinerja dan kegairahan kerja para karyawan tersebut diharapkan akan mencapai prestasi hasil yang maksimal di bidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Kepemimpinan atau pemimpin harus dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja, kenyamanan, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, individu untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Perubahan lingkungan dan teknologi yang cepat meningkatkan tantangan yang dihadapi oleh organisasi, hal ini memunculkan kebutuhan organisasi terhadap pemimpin yang dapat mengarahkan dan mengembangkan kinerja karyawan dengan kekuasaan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi dalam membangun organisasi menuju kemampuan maksimal organisasi.

Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh

perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan dan kepuasan karyawan terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas kinerja karyawan, terutama sikap mengayomi yang ditunjukkan untuk menguatkan kemauan karyawan dalam melaksanakan kinerja guna mencapai sasaran organisasi.

Kepuasan bawahan menunjukkan sikap dan perilaku bawahan pada pemimpin mereka. Seseorang yang puas akan melakukan hal kinerja yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi sedangkan jika tidak puas akan bersikap negatif dan tidak membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Oleh sebab itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuni.

Perusahaan yang mengalami penurunan kinerjanya bisa dilihat dari beberapa sisi yaitu; dari menurunnya kinerja karyawan yaitu dengan tingkat ketidak hadiran dengan berbagai alasan dan tingkat turn over karyawan. Menurunnya kinerja karyawan bisa dianalisis dari sisi pemimpin yaitu pimpinan kurang peka dengan apa yang diinginkan oleh bawahan seperti diketahui kepemimpinan yang cocok bagi bawahan akan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka yaitu dengan adanya kepuasan kerja bagi mereka, sehingga karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan merasa lebih aman dan terlindungi.

PT. Matahari Sakti pada tanggal 23 januari 1988 mengawali usahanya dengan memproduksi pakan udang windu dengan merk feng-li. Tahun 1990 PT. Matahari Sakti melakukan pembangunan di area pabrik baru yang diresmikan pada tanggal 14 juni 1990 di Batam Kepulauan Riau oleh presiden RI saat itu Bapak Soeharto. Tahun 1991 PT. Matahari Sakti mulai beroperasi di kawasan industri Margomulyo Surabaya. Melihat besarnya produk pasar akan pakan ikan tahun 1997 PT. Matahari Sakti mulai memproduksi pakan ikan tenggelam. Tahun 1996 PT. Matahari Sakti juga memproduksi pakan burung berkicau dengan merk CHIRPY. Kemudian tahun 2000 PT. Matahari Sakti memproduksi pakan ikan apung untuk memenuhi tingginya permintaan pakan apung. Diatas tanah 3,5 hektar PT. Matahari Sakti membangun pabrik baru di gempol

pasuruan dan mulai beroperasi pada tahun 2006 farm dan hatchery PT. Matahari Sakti mulai beroperasi pada tahun 2008. Pada tahun 2013 dimulai pembangunan plant baru PT.MSS PT. Matahari Sukses Sejahtera di Tigaraksa Tanggerang Banten. PT. Matahari Sakti Margomulyo Surabaya merupakan industri yang memproduksi pakan ternak khusus nya pakan akuakultur (udang, lele, bandeng, mujaer, gurami, bawal, koi) dan pet food (burung, anjing).

B. Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan menurut beberapa ahli diklasifikasikan atas beberapa hal, yaitu : Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut system sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin. Kedua Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kemampuannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Ketiga kepemimpinan delegatif adalah apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Keempat kepemimpinan Situasional Model kepemimpinan situasional dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard di pusat studi kepemimpinan pada akhir tahun 1960 sampai tahun 1982 yang menekankan perilaku pemimpin untuk membuat keputusan dari waktu ke waktu secara efektif dalam rangka mempengaruhi orang lain. Dari gaya kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang mutlak baik/buruk yang penting asal tujuan tercapai dengan baik dan maksimal. Hal ini sebagaimana dinyatakan oleh Sedarmayanti dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama (George R. Terry).

C. Pernan Pemimpin dalam Organisasi

Wijono (1997:213) seseorang yang menduduki jabatan pemimpin atau manajerial dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Peran tersebut dapat dikategorikan dalam tiga bentuk, yaitu yang bersifat “interpersonal”, “informasional” dan “dalam fungsi pengambilan keputusan”, adapun penjelasan singkat dari masing-masing peran tersebut adalah.

Pertama, peranan yang bersifat Interpersonal yaitu Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin ialah keterampilan insani (human skill). Keterampilan tersebut perlu karena pada dasarnya dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang manajer berinteraksi dengan manusia, bukan hanya dengan para bawahannya, akan tetapi juga berbagai pihak yang berkepentingan yang dikenal dengan istilah “stake-holders” di dalam dan di luar organisasi. Itulah yang dimaksud dengan peran “interpersonal”, dimana tercermin dalam tiga bentuk yakni :

Selaku simbol keberadaan organisasi. Peranan tersebut dimainkan dalam berbagai kegiatan yang sifatnya legal dan seremonial. Contohnya adalah menghadiri berbagai upacara resmi, memenuhi undangan atasan, rekan setingkat, para bawahan dan mitra kerja. Selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada para bawahan.

Peran selaku penghubung di mana seorang manajer harus mampu menciptakan jaringan yang luas dengan memberikan perhatian khusus kepada mereka yang mampu berbuat sesuatu bagi organisasi dan juga berbagai pihak yang memiliki informasi yang diperlukan oleh organisasi.

Kedua, peranan yang bersifat Informasional. Sebagaimana diketahui bahwa informasi merupakan asset organisasi yang sangat penting karena informasi adalah sebagai bahan baku dalam proses pengambilan keputusan organisasi, agar kegiatan organisasi dapat terlaksana dengan efisien dan efektif. Adapun peranan informasi tersebut dapat dijabarkan diantaranya; Seorang manajer adalah pemantau lalu lintas arus informasi yang terjadi baik dari maupun keluar organisasi, oleh karena itu maka seorang

manajer harus mampu mengambil langkah-langkah untuk menyaring agar informasi yang keluar-masuk tersebut betul-betul bermanfaat bagi perusahaan dan informasi yang keluar tentunya bukanlah hal yang bersifat rahasia dan membahayakan organisasi. Peran sebagai pembagi atau distributor informasi. Berbagai informasi yang diterima mungkin berguna dalam penyelenggaraan fungsi manajerialnya akan tetapi mungkin pula untuk disalurkan kepada orang atau pihak lain dalam organisasi. Peran ini menuntut pemahaman yang mendalam tentang makna informasi yang diterimanya dan pengetahuan tentang berbagai fungsi yang harus diselenggarakan. Peran selaku juru-bicara organisasi. Peran ini memerlukan kemampuan menyalurkan informasi secara tepat kepada berbagai pihak di luar organisasi, terutama jika menyangkut informasi tentang rencana, kebijaksanaan, tindakan dan hasil yang telah dicapai oleh organisasi. Peranan ini juga menuntut pengetahuan yang mendalam tentang berbagai aspek industri yang ditanganinya. Peranan ini dapat dimainkan dengan berbagai cara seperti rapat umum tahunan pemegang saham, atau lebih terbatas dalam bentuk rapat dengan para anggota dewan komisaris perusahaan, negosiasi dengan instansi pemerintah, negosiasi dengan pemasok dan pertemuan dengan para anggota asosiasi perusahaan sejenis. Peran tersebut sangat penting artinya dalam pembentukan dan pemeliharaan citra positif organisasi yang dipimpinnya. Para bawahanpun akan mengetahui bagaimana persepsi berbagai pihak di luar organisasi dan jika mereka mengetahui bahwa citra itu positif, hal itu akan merupakan dorongan kuat bagi mereka untuk memberi kontribusi yang makin besar demi keberhasilan organisasi, antara lain dengan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Ketiga, peran pengambilan keputusan. Dalam peranan ini, pemimpin sebagai pengambilan keputusan, dapat diklasifikasikan menjadi empat bentuk utama yaitu; 1) Sebagai entrepreneur, seorang pemimpin diharapkan mampu mengkaji terus-menerus situasi yang dihadapi oleh organisasi, untuk mencari dan menemukan peluang yang dapat dimanfaatkan, meskipun kajian itu sering menuntut terjadinya perubahan dalam organisasi. 2) Peredam gangguan. Peran ini antara lain berarti kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi menghadapi gangguan serius, dimana apabila tidak segera ditangani akan berdampak negatif kepada organisasi. Kiatnya terletak pada penguasaan teknik-teknik manajemen krisis yang tentunya berbeda dari teknik-teknik manajemen konvensional manakala organisasi

berjalan normal tanpa gangguan yang berarti. 3) Pembagi sumber dana dan daya. Pada umumnya makin tinggi posisi manajerial seseorang maka wewenang atau kekuasaannya pun makin besar. Wewenang atau kekuasaan itu erat sekali kaitannya dengan kewenangan untuk mengalokasikan dana dan daya. Termasuk diantaranya wewenang untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, wewenang mempromosikan orang, wewenang menurunkan pangkat, wewenang mencopot seseorang dari jabatannya, wewenang mengenakan sanksi dan wewenang mengalokasikan dana termasuk waktu. Kewenangan atau kekuasaan itulah yang membuat para bawahan bergantung kepadanya. 4) Perunding bagi organisasi. Telah dikemukakan bahwa makin tinggi jabatan seseorang, ia makin lebih banyak berinteraksi dengan berbagai pihak di luar organisasi ketimbang dengan “orang-orang dalam”. Dengan kata lain ia semakin sering berperan selaku perunding untuk organisasi. Misalnya, berunding dengan instansi pemerintah tertentu untuk memperoleh izin. Berunding dengan para pemasok agar bahan mentah atau bahan baku diproses lebih lanjut menjadi produk tertentu, tersedia secara kontinu dengan mutu yang tinggi tetapi dengan harga yang wajar.

Kesemuanya itu mempunyai implikasi bahwa seseorang yang mendapat kepercayaan untuk menduduki jabatan pemimpin dituntut memiliki kemampuan mengenali faktor-faktor berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi, mengenali kendala yang mungkin menghadang, peluang yang mungkin timbul mendadak dan ancaman yang tidak diperkirakan sebelumnya.

D. Kinerja Karyawan sebagai Indikator Keberhasilan Kerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran (Whittaker,1993). Menurut Sedarmayanti (2009: 259) Kinerja (performance) berasal dari akar kata “to perform” yang mempunyai beberapa pengertian melakukan, menjalankan, melaksanakan. Kedua, memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar. Ketiga menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan. Keempat, menggambarkannya dengan suara atau alat music. Kelima melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Keenam,

melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan. Ketujuh, memainkan (pertunjukan) musik dan kedelapan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Arti kata performance dimana salah satu arti adalah “*thing done*” (Sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Kinerja terjemahan dari “*performance*”, berarti: 1) Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna. 2) Pencapaian / prestasi seseorang berkenan dengan tugas yang diberikan kepadanya. 3) Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). 4) Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai out come yang dihasilkan dari suatu aktifitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula (john H. & Joice E.A. Russell,1993:379). 5) Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuatu dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Beberapa kata kunci definisi kinerja adalah hasil kerja, pekerja, proses atau organisasi, terbukti secara konkret, dapat diukur, dan dibandingkan dengan standart yang telah ditentukan. Steers (1984) mengartikan kinerja sebagai kesuksesan yang dicapai individu dalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapainya dapat disamakan dengan individu lain. Kesuksesan yang dicapai oleh individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Menurut Miner (1988: 14), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kebutuhan tiap individu, sebagai pengharapan atas pekerjaan yang dilakukannya.

E. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Data Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang yang merupakan karyawan dari PT. Matahari Sakti Surabaya yang dipilih menggunakan rumus Slovin.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Butir pertanyaan dapat dikatakan Valid jika nilai r -hitung yang merupakan nilai dari Corrected Item-Total Correlation > dari r -table:

Variabel	R Table	Corrected Item-Total Correlation	Valid / Tidak Valid
x1.1	0,349	0.523	Valid
x1.2	0,349	0.441	Valid
x1.3	0,349	0.567	Valid
x1.4	0,349	0.442	Valid
x1.5	0,349	0.523	Valid
x1.6	0,349	0.567	Valid
x1.7	0,349	0.438	Valid
x1.8	0,349	0.732	Valid
x1.9	0,349	0.362	Valid
x1.10	0,349	0.732	Valid
x1.11	0,349	0.501	Valid
x1.12	0,349	0.470	Valid
x1.13	0,349	0.415	Valid
x1.14	0,349	0.581	Valid
x1.15	0,349	0.384	Valid
x1.16	0,349	0.490	Valid
x1.17	0,349	0.501	Valid
x1.18	0,349	0.470	Valid
x1.19	0,349	0.415	Valid
x1.20	0,349	0.581	Valid
x1.21	0,349	0.429	Valid
x1.22	0,349	0.567	Valid
x1.23	0,349	0.438	Valid
x1.24	0,349	0.597	Valid
x1.25	0,349	0.417	Valid
y1.1	0,349	0.763	Valid
y1.2	0,349	0.883	Valid
y1.3	0,349	0.52	Valid
y1.4	0,349	0.883	Valid
y1.5	0,349	0.575	Valid

Uji Reabilitas

Out put SPSS menunjukkan tabel Reliability Statistics pada SPSS Ver. 16.0 yang terlihat sebagai Cronbach's Alpha jika > dari standart Cronbach's Alpha (0,60) dapat disimpulkan bahwa pertanyaan variabel adalah Reliabel

Variabel	standart	Cronbach's Alpha	Cronbach's	Reliabel / Tidak
			Alpha	Reliabel
x	0,60	0,904	Reliabel	
y	0,60	0,882	Reliabel	

3. Uji Hepotesis

(1) Uji parsial (Uji T) dari analisis tabel Coefficientsa adalah nilai p value (pada kolom sig.) diperoleh output 0,000 ; dimana 0,000 < 0,005 berarti signifikan, sedangkan t-hitung 8,074 > t-tabel 2,05 yang artinya signifikan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,541	2,135		-1,658	.108	-7,915	.833					
x	.297	.037	.836	8,074	.000	.222	.373	.836	.836	.836	1,000	1,000

a. Dependent Variable:

Persamaan regresinya adalah $Y = a + bx$

Dengan nilai $a = -3,541$; dan $b = 0,297$, sehingga persamaan regresinya adalah

$$Y = -3,541 + 0,297x$$

(2) Uji simultan (Uji F) dari analisis tabel ANOVAb adalah jika p value (pada kolom sig.) diperoleh output 0,000 ; dimana 0,000 < 0,005 berarti signifikan, sedangkan f-hitung 65,193 > dari f-tabel 3,67 artinya signifikan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	342.056	1	342.056	65.193	.000 ^a
Residual	146.911	28	5.247		
Total	488.967	29			

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: y

Sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak: artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT.Matahari Sakti Surabaya

Dari pengujian hipotesis diatas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Sakti Surabaya”, telah terbukti kebenarannya.

Model Summary^b

Mod el	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin- Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.836 ^a	.700	.689	2.29059	.700	65.193	1	28	.000	1.823

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent

Variable: y

4. Pembahasan

Dari perhitungan hasil penelitian SPSS Versi 16 yang diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Persamaan regresinya adalah $Y = a + bx$, nilai $a = -3,541$; dan $b = 0,297$, sehingga persamaan regresinya adalah $Y = -3,541 + 0,297x$
- Nilai R Square diperoleh output 0,689 , artinya 68,9 % variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan , sedangkan sisanya 31,1 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan
- Hasil dari uji t nilai P value dari persamaan regresi diperoleh output 0,000 : dimana $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan , sedangkan t-hitung $8,074 >$ t-tabel 2,05 yang artinya signifikan
- Hasil dari uji f nilai p value (pada kolom sig.) diperoleh output 0,000 ; dimana $0,000 < 0,005$ berarti signifikan, sedangkan f-hitung $65,193 >$ dari f-tabel 3,67 artinya signifikan

e. Sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Sakti Surabaya

Pengujian hipotesis diatas, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Sakti Surabaya”, telah terbukti kebenarannya

Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka para pimpinan di PT. Matahari Sakti Surabaya berusaha supaya gaya kepemimpinannya dapat diterima oleh karyawannya, sehingga tercipta hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.

F. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dengan metode SPSS 16 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = -3,541 + 0,297x$. Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta (a) sebesar $a = -3,541$ dan (b) sebesar $b = 0,297$ menunjukkan hubungan yang positif. Artinya, jika sikap pimpinan baik maka kinerja karyawan juga baik.

Dari hasil analisis SPSS Ver.16 menunjukkan Nilai R Square diperoleh output 0,689 , artinya 68,9 % variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel kepemimpinan , sedangkan sisanya 31,1 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Berdasarkan Hasil dari uji t nilai P value dari persamaan regresi diperoleh output 0,000 , dimana $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan , sedangkan t-hitung $8,074 > t$ -tabel 2,05 yang artinya signifikan (berhubungan secara nyata) dan dari Hasil dari uji f nilai p value (pada kolom sig.) diperoleh output 0,000 ; dimana $0,000 < 0,005$ berarti signifikan, sedangkan f-hitung $65,193 >$ dari f-tabel 3,67 artinya signifikan (berhubungan secara nyata).

Sehingga dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak, artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Sakti Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, 1997. Analisis Statistik untuk Bisnis : Dengan Regresi, Korelasi, dan Nonparametrik, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Anoraga, Panji, 1992. *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrahman, Suad Husnan, 1995. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegoro, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Bhuono Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi (Editor), 1995. *Metode Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- http://fportfolio.petra.ac.id/user_files/91022/MAN00020203.pdf#page=2&zoom=100,0,285 03.April.2014 jam 00.45
- <http://jurnal.feunsika.ac.id/wp-content/uploads/2013/06/Peran-Pemimpin-Terhadap-Motivasi-Kerja-Pegawai.pdf> 03 april 2014 jam 00.30