

PENGARUH FAKTOR KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC NUSANTARA BOGOR

Oleh : M. Azis Firdaus

ABSTRACT

Kepemimpinan akan selalu menjadi suatu faktor penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan arahan visi masa depan, kemudian membawa semua karyawan untuk memahami visi tersebut, sehingga perusahaan secara keseluruhan memiliki kesiapan untuk menghadapi setiap hambatan yang menghadang. Hal inilah yang kemudian akan membawa perusahaan pada titik optimum, dimana seluruh potensi perusahaan dapat dimanfaatkan untuk kemajuan perusahaan. Pemimpin dengan segala faktor kepemimpinan yang melekat pada dirinya memiliki keterkaitan dengan kinerja para karyawan-nya. Hal ini sangat mudah dipahami oleh siapapun. Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan sebuah teamwork yang baik. Adanya teamwork yang baik akan sangat menunjang terciptanya peningkatan kinerja karyawan secara baik dan signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana kinerja karyawan dan peranan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Nusantara Bogor.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara factor kepemimpinan dengan kinerja karyawan, dengan hasil uji korelasi sebesar 0,723. Besar pengaruh yang diberikan oleh factor kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pacific Nusantara Bogor sebesar 52,0%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan sifat yang dapat dimiliki oleh setiap manusia. Setiap orang terlahir dengan fitrah untuk menjadi pemimpin, setidaknya bagi dirinya sendiri. Sehingga hal ini dapat langsung diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Lebih lanjut, adanya sikap kepemimpinan yang baik pada diri seseorang, akan membuat orang tersebut terbiasa mengelola aktivitas kehidupannya sehari-hari secara sistematis dan teratur.

Sama halnya dengan suatu perusahaan, perusahaan yang hebat hampir selalu memiliki pemimpin yang hebat. Menurut Malayu Hasibuan (2005:42) “Kepemimpinan adalah orang yang mempergunakan wewenang dan mengarah-kan bawahan-nya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi”.

Kepemimpinan akan selalu menjadi suatu faktor penting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan arahan visi masa

depan, kemudian membawa semua karyawan untuk memahami visi tersebut, sehingga perusahaan secara keseluruhan memiliki kesiapan untuk menghadapi setiap hambatan yang menghadang. Hal inilah yang kemudian akan membawa perusahaan pada titik optimum, dimana seluruh potensi perusahaan dapat dimanfaatkan untuk kemajuan perusahaan.

Namun, tidaklah mudah memiliki jiwa kepemimpinan yang baik, begitu pula menjadi seorang pemimpin. Diperlukan banyak masukan (input) untuk menjadikan seseorang sebagai pemimpin dengan jiwa kepemimpinan yang baik. Sebagai contoh, seorang pemimpin perusahaan yang baik harus mampu bersikap tegas kepada karyawannya dan mampu memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan yang diperbuat. Hendaknya sanksi yang diberikan mampu memberikan efek jera, sehingga kesalahan tersebut tidak terulang dan tidak dicontoh oleh karyawan yang lain.

Selain itu, seorang pemimpin perusahaan pun harus mampu memperhatikan perilaku dan sifat karyawannya dalam melakukan kegiatan sehari-hari di dunia kerja. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat tingkat kinerja mereka. Karena kemampuan setiap karyawan pasti berbeda, dan pasti hal ini akan berpengaruh pada tingkat kinerja mereka.

Menyatukan seluruh karyawan yang memiliki visi dan misi yang berbeda satu sama lain dalam sebuah perusahaan bukanlah tugas mudah. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan visi misi individu karyawan untuk seluruhnya di manfaatkan bagi kepentingan perusahaan. Artinya, visi misi perusahaan adalah lebih penting dibandingkan visi misi individu karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Disinilah pemimpin harus mampu mengkomunikasikan semuanya agar dapat berjalan secara seimbang. Dengan komunikasi itulah dapat tercipta *teamwork* yang akan mewujudkan visi misi perusahaan dalam tatanan praktis yang lebih sederhana. Dengan *teamwork* yang kuat akan mendorong serta memotivasi seluruh karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya masing-masing dalam rangka memajukan perusahaan.

Selanjutnya sebagai pelaksana fungsi kontrol, pemimpin perusahaan harus mampu melakukan pengukuran kinerja karyawan di setiap bidang atau sistem dalam perusahaan. Dengan pengukuran kinerja ini, pimpinan perusahaan akan mendapatkan fokus perhatian serta tindak lanjut penyelesaiannya. Jika pemimpin perusahaan tidak dapat melakukan pengukuran produktivitas karyawan, artinya dia tidak dapat melaksanakan fungsi kontrol. Apabila fungsi kontrol tidak bekerja, pemimpin perusahaan tidak akan dapat melakukan proses pengelolaan karyawan lebih lanjut. Dengan demikian hampir tidak mungkin dapat menumbuh kembangkan perusahaan untuk meraih kesuksesan di masa yang akan datang.

Banyak perusahaan yang beranggapan bahwa mereka telah hebat dalam melakukan kinerja-nya sebagai bagian dari pelaksanaan fungsi kontrol. Bahkan beberapa perusahaan telah menyusun dan menunjukkan sistem pengukuran kinerja karyawan yang patut diteladani dan dicontoh oleh perusahaan lain. Namun sayangnya masih ada pemimpin perusahaan yang kurang menyadari pentingnya fungsi tersebut. Sehingga para

pemimpin perusahaan tidak memandang aktivitas ini sebagai suatu pokok perhatian dalam perusahaan. (Sumber : www.google.com)

Pemimpin dengan segala faktor kepemimpinan yang melekat pada dirinya memiliki keterkaitan dengan kinerja para karyawan-nya. Hal ini sangat mudah dipahami oleh siapapun. Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik akan mampu menciptakan sebuah teamwork yang baik. Adanya teamwork yang baik akan sangat menunjang terciptanya peningkatan kinerja karyawan secara baik dan signifikan.

Mengingat pentingnya faktor kepemimpinan untuk membangun karakter seorang pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penulis merasa tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berkaitan dengan masalah tersebut. Harapan penulis semoga dari penelitian ini, penulis dapat mempersembahkan sebuah kajian ilmu yang menunjukkan hubungan positif antara dua variabel tersebut. Maka dari itu, penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Nusantara Bogor”**

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh dan mengumpulkan sebanyak mungkin data yang dibutuhkan sebagai bahan acuan pembuatan skripsi. Dimana hal tersebut merupakan salah syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Ibn Khaldun Bogor. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan gambaran mengenai perilaku kepemimpinan pada PT. Pacific Nusantara Bogor.
2. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT. Pacific Nusantara Bogor.
3. Untuk mengetahui peranan perilaku kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

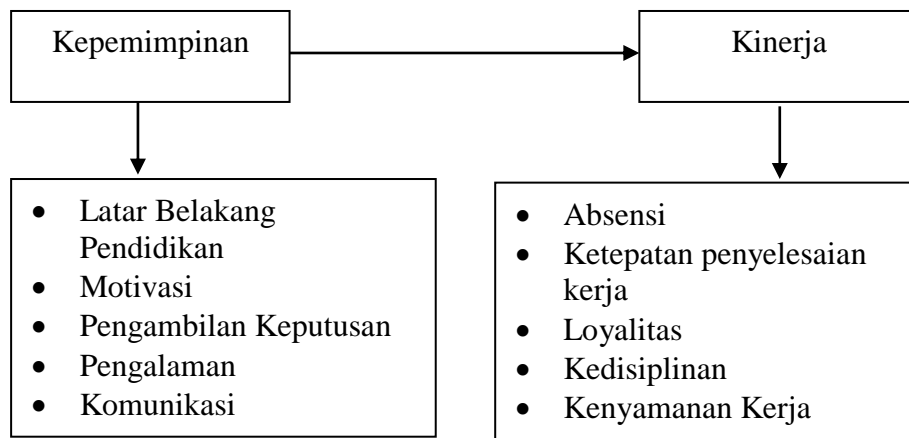
Kerangka Pemikiran

Peran seorang pemimpin dibutuhkan dengan segala dimensi yang mempengaruhinya, untuk dapat meningkatkan kinerja bawahannya. Sehingga semangat kerja karyawan tetap tinggi dan dapat menghasilkan produk yang berkualitas. Hal ini lah yang kemudian mengharuskan kestabilan tingkat kinerja karyawan.

Seorang pemimpin harus dapat melakukan semua fungsi tersebut. Artinya, di tangan seorang pemimpinlah tanggung jawab sepenuhnya berada, untuk menjaga kinerja karyawannya. Sehingga dengan segala dimensinya dapat tercapai untuk meraih tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini penulis mencoba memfokuskan pembahasan kepemimpinan pada bagian yang berpengaruh dengan peningkatan kinerja karyawan. Pemimpin yang baik akan menunjukkan pola dan perilaku yang baik pula baik di dalam maupun di luar perusahaan termasuk dalam hal mengatur serta mengevaluasi tindakan yang di lakukannya.

Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dapat di lihat pada bagan gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

1. Variabel dan Pengukurannya

Variabel dan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	No	Indikator	Cara Pengukuran	Skala Pengukuran
Kepemimpinan Sebagai Variabel Bebas	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	Pemecahan Permasalahan. Tingkat Kepercayaan. Kekuasaan Formal. Penentu Kebijakan. Memiliki Kecerdasan dan Keahlian. Orientasi kepada Tugas. Komunikasi. Loyalitas. Kreatif dan Proaktiv. Mendapat Pengakuan yang	Persepsi bawahan terhadap perilaku pimpinannya	Skala Ordinal

Variabel	No	Indikator	Cara Pengukuran	Skala Pengukuran
Kinerja Sebagai Variabel Terikat	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	Pemahaman Kerja. Waktu Kerja. Penyelesaian Pekerjaan. Ketepatan Sasaran Pekerjaan. Kemampuan Mutu Kuantitas Kualitas. Semangat Kerja. Pengembangan Diri. Efisiensi. Kerja Sama.	Persepsi Pemimpin terhadap kinerja bawahan	Skala Ordinal

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel tidak bebas yang secara operasional dapat di lihat pada tabel 1 diatas.

2. Prosedur Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan simpel random sampling (di lakukan dengan cara acak) sehingga setiap anggota populasi memiliki kemungkinan yang sama untuk terpilih sebagai responden.

Responden dipilih secara acak dengan jumlah responden sebanyak 40 orang dari keseluruhan jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Sampel diambil dari seluruh perwakilan karyawan dari setiap departemen atau masing masing bagian. Terhadap responden diajukan pertanyaan mengenai kepemimpinan dan kinerja karyawan.

a. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang di gunakan dalam pengumpulan data untuk menunjang dan memperkuat analisis penelitian adalah :

1) Sumber primer

a) Wawancara

Wawancara merupakan proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data secara langsung dari nara sumber yang berkaitan dengan tema penelitian yang diangkat.

b) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengambilan data dengan menyebar angket kepada objek penelitian yang terpilih sebagai sampel. Dalam Kuesioner ini dibagikan beberapa pertanyaan mengenai faktor kepemimpinan dan kinerja karyawan. Daftar pertanyaan atau kuesioner

yang penulis kemukakan menggunakan skala likert dan memiliki interval sebagai berikut :

- a. Selalu / Sangat baik /Sangat tinggi) = skor 5
- b. Sering / Baik / Tinggi) = skor 4
- c. Kadang kadang / Sedang) = skor 3
- d. Jarang / Kurang / Rendah) = skor 2
- e. Tidak Pernah / Sangat kurang / Rendah) = skor 1

c) Observasi Lapangan

Observasi lapangan merupakan proses dimana peneliti terjun langsung di lapangan untuk melihat dan meneliti situasi serta kondisi sebenarnya yang terjadi di lapangan. Hal ini dilakukan agar peneliti mendapatkan data yang sesuai dengan kenyataan di lapangan.

2) Sumber Sekunder

Sumber sekunder yaitu cara untuk memperoleh data melalui literatur literatur yang berhubungan dengan masalah masalah yang di teliti, sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian.

3. Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Mengadakan analisis secara teori terhadap masalah dalam rangka mencari pemecahan masalah yang sesuai teori dengan kondisi di lapangan.

b. Analisa Regresi

Adalah persamaan matematik yang memungkinkan kita meramalkan nilai nilai atau variabel tak bebas dari nilai satu atau lebih variabel bebas.

c. Analisa korelasi

Analisis ini untuk mengetahui berapa kekuatan hubungan antara variabel variabel tersebut terjadi, dengan perkataan lain perlu di tentukan derajat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain.

d.Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel X terhadap perubahan variabel Y.

e. Uji hipotesis

Uji hipotesis ini di gunakan untuk mengetahui seberapa besar signifikasi hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja karyawan.

E. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu Penelitian : Juni – Juli 2011

Lokasi Penelitian : PT PACIFIC NUSANTARA Bogor

Alamat : Jl. Raya Kemang No.522 Bogor

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah instrumen yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi (perusahaan). Dengan adanya pola manajemen yang baik, tentunya akan mempermudah organisasi dalam mewujudkan tujuannya perusahaan baik, karyawan maupun bagi masyarakat. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:1) “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Sedangkan menurut Yayat M Herujito (2001:2) “manajemen adalah pengelolaan suatu tujuan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah di tentukan dengan cara menggerakkan orang lain untuk bekerja”.

Dari ketiga definisi yang dikemukakan para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan perpaduan antara ilmu dan seni untuk mengelola sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen mutlak dibutuhkan dalam seluruh perusahaan, dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur sumber daya akan dapat ditingkatkan secara optimum. Adapun unsur-unsur sumber daya itu terdiri dari *Man, Money, Method, Machines, Materials, dan Market*, yang singkat 6 M.

Salah satu unsur yang penting untuk diperhatikan adalah “Man” (Sumber Daya Manusia). Hal ini dikarenakan dengan pola pengembangan terhadap sumber daya manusia yang tepat, dapat mengatasi kendala-kendala yang mungkin muncul di perusahaan. Untuk itu, perlu dipahami juga tentang definisi-definisi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut T. Hani Handoko (2003:3) yang mengutip dari Flippo mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, organisasi, pengarahan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai beberapa tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Malayu S.P. Hasibuan (2003:1) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni bagaimana merencanakan, mengorganisasi, dan sekaligus melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan dan pemeliharaan sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia harus memberikan kontribusi penuh dalam upaya pencapaian sasaran dan tujuan

perusahaan, termasuk untuk meningkatkan daya guna, hasil guna dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan secara efektif dan efisien.

Menurut Malayu Hasibuan (2001:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam badan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnakan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Selain fungsi-fungsi dasar tersebut di atas, terdapat pula fungsi operasional yang mencakup :

1. Pengadaan (*Recruitment*)
2. Pengembangan (*Development*)
3. Kompensasi (*Compensation*)
4. Pengintegrasian (*Integration*)
5. Pemeliharaan (*Maintenance*)
6. Kedisiplinan
7. Pemberhentian (*Separation*)

B. Pengertian dan Peran Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah ada sejak manusia hidup berkelompok, sehingga hal ini merupakan permasalahan sosial, akan tetapi pengertian pemimpin itu sendiri sangat terbatas. Banyak pengertian tentang kepemimpinan yang dikemukakan para ahli, namun sebenarnya yang menjadi permasalahan utama adalah hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut atasan dan sekelompok lain yang disebut bawahan.

Pengertian Kepemimpinan menurut Malayu S.P Hasibuan (2005 : 42) "Kepemimpinan adalah orang yang mempergunakan wewenang dan mengarahkan bawahan nya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi ".

Sedangkan menurut J. Salusu (2008 : 191) yang mengutip dari Robert Sculler (1988) " kepemimpinan adalah suatu kekuatan yang menggerakkan perjuangan atau kegiatan anda dalam menuju kesuksesan ".

Setiap pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Untuk itu, menurut J. Salusu (2008:199) seorang pemimpin harus melaksanakan peran-peran kepemimpinan sebagai berikut :

1. Peran sebagai Katalisator

Seorang pemimpin harus menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang-orang yang dipimpinnya agar yakin, bahwa tindakan yang dia lakukan adalah untuk kepentingan semua anggota organisasi. Para anggota organisasi agar merasa, bahwa hasil kerja kepemimpinannya bukan semata-mata menguntungkan dirinya, tetapi menguntungkan semua anggota organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, pemimpin memiliki tugas seperti di bawah ini :

- a. Melakukan identifikasi masalah yang dihadapi oleh organisasi, baik masalah intern maupun masalah ekstern.
- b. Merumuskan masalah yang paling penting dan masalah yang sangat sering terjadi atau dihadapi oleh anggota organisasi.
- c. Merumuskan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya masalah dan mencari berbagai alternatif pemecahannya.

2. Peran sebagai Fasilitator

Seorang pemimpin harus berusaha untuk mendorong dan menumbuhkan kesadaran para anggota organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan organisasi. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pemrakarsa saja, melainkan aktif memberikan berbagai kemudahan bagi para anggotanya, yaitu :

- a. Menunjukkan cara-cara memperoleh bantuan dari pihak-pihak yang terkait dengan program yang sedang atau akan dilaksanakan.

- b. Mengorganisasikan kegiatan para anggota untuk memudahkan organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c. Membuat keputusan yang mengacu kepada penyusunan skala prioritas tugas-tugas yang hendak dikerjakan oleh organisasi dan para anggotanya.

3. Peran sebagai Pemecah Masalah

Seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut. Dia harus mampu menentukan saat dan bentuk pemberian bantuan kepada anggota atau kelompok, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan setiap gerak langkah yang dilakukan untuk memecahkan permasalahan yang ada.

4. Peran Sebagai Penghubung Sumber

Seorang pemimpin harus berupaya mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi. Dengan sumber-sumber tersebut, pemimpin dapat membantu organisasi untuk mengetahui cara-cara pendekatan yang dapat dilakukan untuk memperoleh bantuan yang diperlukan dalam rangka memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

5. Peran sebagai Komunikator

Seorang pemimpin harus mampu mengkomunikasikan gagasan-gagasannya kepada orang lain, yang kemudian menyampaikannya kepada orang lainnya lagi secara berlanjut. Bentuk komunikasi yang harus dilakukan adalah secara dua arah supaya gagasan yang disampaikan dapat dibahas secara luas, yang mencakup para pelaksanan dan khalayak sasaran perlu menguasai teknik berkomunikasi secara efektif.

C. Gaya Kepemimpinan

Oemar Hamalik (2005:196) mengklasifikasikan jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Direktif-Otoritatif

Gaya kepemimpinan ini memberikan peluang yang sangat luas kepada pemimpin untuk melaksanakan otoritasnya, sedangkan kebebasan bawahannya untuk mengemukakan pendapat sangat terbatas. Pemimpin merupakan pusat komando, pusat perintah terhadap bawahan, sedangkan peran bawahan untuk mengemukakan pendapatnya sangat dibatasi.

2. Kepemimpinan Persuasif

Pemimpin melaksanakan otoritas dan kontrol terutama dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Pemimpin memperhatikan masukan-masukan dari bawahan, bawahan mendapatkan kebebasan terbatas untuk mengemukakan pendapatnya. Mereka diikutsertakan dalam pengambilan

keputusan. Dalam hal ini, putusan pimpinan merupakan putusan bersama kendatipun porsi masukan dari bawahan sangat kecil.

3. Kepemimpinan Konsultatif

Pemimpin memberikan kesempatan yang luas kepada bawahan untuk ikut serta menetapkan keputusan, cara yang ditempuh adalah dengan menyampaikan suatu rancangan keputusan yang bersifat tentatif. Rancangan keputusan tersebut ditawarkan kepada bawahan yang masih terbuka kemungkinan adanya perubahan. Dengan cara ini pemimpin juga berkesempatan menguji gagasannya terhadap bawahan melalui proses konsultasi. Cara lain, pimpinan melemparkan masalah kepada bawahannya selanjutnya bawahan menyampaikan saran pemecahan kemudian pimpinan mengambil keputusan tertentu yang mungkin sesuai dengan saran-saran bawahannya.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin memberikan kesempatan dan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahan untuk mengemukakan pendapatnya dalam membuat keputusan. Pemimpin dan bawahan bekerja sama secara penuh sebagai suatu regu. Cara lain, pemimpin dan bawahan bekerja sama secara penuh, tetapi pemimpin tidak langsung berperan serta, dia mendelegasikannya kepada salah seroang stafnya yang senior. Pendelegasian ini menunjukkan adanya kebebasan bertindak dalam batas tertentu kendatipun kebebasan bawahan sangat dominan, namun tanggung jawab pembuatan keputusan tetap ada di sang pemimpin.

5. Kepemimpinan Musyawarah

Kepemimpinan berdasarkan tata nilai kebersamaan yang diwujudkan dalam bentuk kekeluargaan dan gotong royong, tindakan pemimpin ditandai oleh rasa tolong menolong, bantu membantu dan bekerja sama berdasarkan kasih sayang, sembari tetap berpegang pada prinsip efektif dan efisien. Tindakan yang dilakukan oleh pemimpin adalah pengambilan keputusan mengikuti prosedur penentuan masalah, pengumpulan data, analisa data dan penarikan kesimpulan.

6. Kepemimpinan Terpadu

Gaya kepemimpinan dilandasi oleh asas keterpaduan secara *vertical*, keterpaduan itu dilihat dari jenjang manajemen yakni makro (berpikir secara multidisiplin), structural (melibatkan antar kelembagaan), mikro (konsisten dalam semua aspek program), dan individual (keterpaduan antara atasan dan bawahan melalui komunikasi interaksi). Secara horizontal gaya kepemimpinan terpadu dilihat berdasarkan pendekatan sistemik dimana terdapat komponen masukan, proses dan produk, sehingga proses kepemimpinan bekerja secara sistematis. Secara diagonal, kepemimpinan terpadu dilaksanakan dengan berdasarkan kepada situasi yang ada di dalam dan di luar lingkungan organisasi.

Oemar Hamalik (2005 : 169-170) menyebutkan bahwa terdapat dua teori kepemimpinan yang menjelaskan tentang kepemimpinan. Kedua teori ini memiliki konsep yang berbeda dalam menjelaskan kepemimpinan, namun dalam kenyataannya dapat dipadukan menjadi satu konsep kepemimpinan.

a. Teori Manusia Harismatis

Kepemimpinan merupakan kualitas perorangan. Individu tertentu memiliki kepribadian dan kecerdasan yang secara otomatis dapat menempatkannya sebagai pemimpin kelompok atau organisasi. Dan merupakan magnetisme pribadi dan penampilan hipnotik. Kepribadian yang harismatis itu menyebabkan tiap orang mengakui dan dengan kerelaan hati mengikutinya sebagai pemimpin. Penampilan pribadi seolah-olah merupakan mistik, sehingga dipandang sebagai pemimpin pada jamannya.

b. Teori Kelompok

Kepemimpinan ditentukan oleh kelompok. Seseorang menjadi pemimpin karena dia mampu memenuhi kebutuhan kelompok berkat kemampuan pengetahuan dan perlengkapan. Bila kebutuhan kelompok berubah maka pemimpin pun juga harus berubah. Ini berarti, kepemimpinan ditentukan oleh situasional dalam kelompok/organisasi yang bersangkutan.

Kedua teori tersebut masing-masing memiliki kelemahan dan kekuatannya masing-masing. Namun, sesungguhnya kedua teori tersebut dapat dipadukan demi meraih hasil yang optimal.

Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas. Menurut Oemar Hamalik (2005:165) ada tiga faktor yang perlu diperhatikan di antaranya yaitu :

1. Kedudukan orang-orang yang melakukan interaksi dengan diri sang pemimpin.
2. Sifat hubungan antara orang-orang yang terlibat dalam kelompok atau dalam sebuah organisasi yang di pimpin.
3. Banyaknya kedudukan sang pemimpin apakah berkedudukan tunggal ataukah ganda dalam menempati sebuah tugas dan jabatan.

Dengan demikian, dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan faktor kepemimpinan adalah suatu kedudukan yang melakukan interaksi dengan bawahannya dengan cara memerintahkan atau mempengaruhi melalui cara komunikasi yang baik secara terorganisir demi tercapainya sebuah tujuan yang sudah ditetapkan oleh pemimpin maupun perusahaan atau organisasi.

D. Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) mengenai pengertian kinerja yaitu : “ Kinerja adalah sebuah hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

Sedangkan menurut Marihot tua Efendi Hariandja (2002:195) kinerja adalah merupakan hasil kerja yang di hasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang di tampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi ”

Berdasarkan dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan dimana setiap pelaksanaan pekerjaan karyawan akan terlihat hasil kerjanya secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan perannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Ada dua faktor yang dianggap penting dalam mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) yang mengutip dari Keith Davis yaitu :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality atau pengetahuan dan keahlian artinya pegawai yang memiliki potensi di atas rata rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sebuah sikap atau attitude seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sikap mental harus mempunyai sikap mental yang siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi. Artinya seorang pegawai harus siap dalam memahami tujuan dan target kerja yang akan di capai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang kondusif di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Marihot Effendi Hariandja (2002:99) penentuan metode penelitian kerja terbagi menjadi empat langkah yaitu sebagai berikut :

1. Penentuan Sasaran

Penentuan sasaran sebagaimana telah di sebutkan harus spesifik terukur, menantang dan di dasarkan pada waktu tertentu. Disamping itu perlu pula di perhatikan proses penentuan sasaran tersebut, yaitu di harapkan sasaran tugas individu di rumuskan bersama sama antar atasan dan bawahan.

2. Penentuan Standar Unjuk Kerja

Pelaksanaan penilaian harus mencerminkan pelaksanaan untuk kerja yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Dengan menggunakan tiga sistem yaitu, mempunyai standar, memiliki ukuran yang dapat di percaya dan mudah digunakan oleh penilai dan yang di nilai.

3. Penentuan Metode dan Pelaksanaan Penilaian

Metode ini adalah pendekatan atau cara serta perlengkapan yang di gunakan seperti formulir dan pelaksanaannya. Metode itu seperti metode perbandingan, tes dan lain lain .

4. Evaluasi Penilaian

Evaluasi penilaian merupakan pemberian umpan balik kepada pegawai mengenai aspek aspek unjuk kerja yang harus di ubah dan di pertahankan serta berbagai tindakan yang harus diambil, baik oleh organisasi maupun pegawai dalam upaya perbaikan kinerja pada masa yang akan datang.

III ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Pengaruh Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil kuesioner yang telah di sebarakan pada Responden di lakukan dengan menggunakan uji analisis statistik berupa analisis regresi, korelasi dan koefisiensi determinasi. Dalam menganalisis data yang diperoleh tersebut menggunakan program *Software Statistical Product and Service Solution 16.0 for windows (SPSS)*.

1. Analisis Korelasi dan Koefisiensi Determinasi

Tabel 2
Out put hasil korelasi dan koefisiensi Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.539	1.113

a. Predictors: (Constant), total kepemimpinan

Out put pengolahan data dengan SPSS analisis uji korelasi dan koefisiensi Determinasi disajikan pada tabel 33 di atas. Nilai koefisiensi korelasi (r) antara variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel (Y) sebesar 0,723.

Berarti dapat di katakan pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah cukup kuat. Artinya dengan meningkatnya respon karyawan terhadap faktor kepemimpinan yang di lakukan dalam perusahaan akan dapat menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Besarnya kontribusi variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel kinerja (Y) dapat di lihat dari nilai koefisiensi determinasi yaitu $r^2 = 0,522$ atau 52,2%

selebihnya 47,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi

Tabel 3
Output Hasil uji Regresi
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	50.880	1	50.880	48.136	.000 ^a
Residual	40.180	38	1.054		
Total	91.060	39			

a. Predictors: (Constant), total kepemimpinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
(Constant)	13.605	2.194		6.657	.000
Totalx	.623	.082	.723	7.034	.000

a. Dependent Variable: total kinerja

Berdasarkan hasil nilai regresi dengan program SPSS 16,0 pada table 34 persamaan regresi linier antara variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel (Y) yaitu sebagai berikut :

$$Y = 13,605 + 0,623 X$$

Interprestasi persamaan tersebut adalah :

Jika terjadi penambahan nilai skor respon kepemimpinan sebesar satu satuan maka nilai skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0, 623 satuan.

3. Uji Hipotesis

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y digunakan uji t-hipotesis sebagai berikut :

Ho = Faktor Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Ha = Faktor Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

Pedoman yang di gunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu sebagai berikut :

- 1). Ho di terima jika $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$.
- 2). Ho di tolak jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$.
- 3). Ha di terima jika $t - \text{hitung} > t - \text{tabel}$.
- 4). Ha di tolak jika $t - \text{hitung} < t - \text{tabel}$.

Tabel 4
Output Hasil Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.605	2.194		6.657	.000
Totalx	.623	.082	.728	7.034	.000

a. Dependent Variable: total kinerja

Dari hasil SPSS tabel 35 dapat diketahui bahwa nilai t - hitung adalah sebesar 7.034.

Nilai t – tabel pada tingkat kepercayaan 99% adalah sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = \frac{1}{2} \alpha / db$$

$$\frac{\alpha}{2} = \frac{1}{2} (0,01) = 0,005$$

$$db = 40 - 2 = 38$$

$$t \text{ tabel} = 0,005 / 38 = 2,576$$

Berdasarkan uji hipotesis pada tingkat kepercayaan 99% dengan cara membandingkan antara t-hitung dan t-tabel, didapatkan t-hitung adalah sebesar 7,034 sementara t-tabel adalah sebesar 2,576.

Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel, berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja adalah signifikan. Berdasarkan hasil uji-t diketahui t-hitung lebih besar dari t-tabel (berada pada daerah tolak Ho dan terima Ha). Yang berarti bahwa $7,034 > 2,576$. Artinya uji hipotesis menghasilkan kesimpulan tolak Ho dan terima Ha, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara faktor kepemimpinan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

IV PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan penelitian berdasarkan data kuesioner yang diperoleh selama penelitian, tentang pengaruh faktor kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan maka dapat disusun beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Dari hasil penelitian pada PT. Pacific Nusantara tentang variabel kepemimpinan secara rata rata cukup baik pada nilai skor 3.56, pada skala 1 sampai dengan 5 dengan rata-rata nilai terendah 3.1 dan nilai skor tertinggi

- 3.8. Dari beberapa indikator kepemimpinan terdapat nilai rata rata dibawah 3 yaitu indikator no.9 tentang kreatifitas pemimpin dengan skor (2.7) sedangkan yang paling tinggi adalah indikator no.6 tentang pemimpin berorientasi kepada tugas dengan skor (4.57).
2. Berdasarkan dari penelitian pada PT. Pacific Nusantara mengenai variabel kinerja, secara rata rata cukup baik dengan nilai skor 3.38 pada skala 1 sampai dengan 5 dengan rata-rata nilai terendah 2.5 dan nilai skor tertinggi 4.4 Dari beberapa indikator terdapat nilai terendah 2,87 pada indikator no.2 tentang karyawan menepati waktu kerja, sedangkan untuk nilai tertinggi pada indikator no.3 mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai target yaitu 4,55.
 3. Dari analisis Korelasi, didapatkan nilai koefisiensi korelasi $r = 0,723$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat dan positif antara faktor kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
Dari analisis koefisien determinasi, didapatkan nilai $r^2 = 0,522$ atau 52,0%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi faktor kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 52,2%.
Hasil uji hipotesis yang dilakukan, diketahui bahwa nilai t-tabel lebih besar dari pada nilai t-hitung (**t-hitung 7,034 > t-tabel 2,576**). dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara faktor kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan 99%.
 4. Persamaan regresi pengaruh faktor kepemimpinan terhadap kinerja : $Y = 13,605 + 0,623 X$ menunjukkan bahwa jika terjadi kenaikan faktor kepemimpinan (X) sebesar 1 (satuan) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,623.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sesuai dengan fungsinya, pimpinan perusahaan hendaknya senantiasa lebih meningkatkan kreativitas dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dan secara proaktif memberikan pengarahan dan pembinaan pada bawahannya serta meningkatkan keahlian dan kecerdasan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.
2. Karyawan hendaknya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan baik secara kualitas maupun kuantitas agar dapat menghasilkan *output* yang sesuai dengan harapan.