

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARYA MURNI SENTOSA BEKASI**

Reni Hindriari

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

reni.hindriari@gmail.com

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan pada PT. Karya Murni Sentosa, mengetahui kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa, dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variable penelitian dalam tabel frekuensi dan prosentase dari hasil penyebaran angket tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Untuk dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Sentosa. Peneliti menganalisa dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, uji korelasi, uji koefisien determinasi, uji t.

Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang sedang ditunjukkan dari hasil uji koefisien korelasi yang menunjukkan angka 0,696. Dan kepemimpinan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,4%, sedangkan 51,6% dipengaruhi faktor-faktor lain. Dan dari uji signifikansi didapat hasil $6.922 > 0,271$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Karya Murni Sentosa.

Kata Kunci: Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how the leadership at PT. Karya Murni Sentosa, knowing the performance of employees at PT. Karya Murni Sentosa, and know the influence of leadership on employee performance at PT. Karya Pure Sentosa.

Data analysis technique used in this research is by quantitative analysis that is by describing the condition of the respondent and the description of research variables in the frequency table and percentage of the results of the questionnaire dispersion through the procedure of data analysis. To be able to know the influence of leadership on employee performance at PT. Karya Pure Sentosa. Researchers analyze with validity test, reliability test, regression test, correlation test, coefficient of determination test, t test.

From the research results obtained the influence of leadership on employee performance is being shown from the results of correlation coefficient test that shows the number 0.696. And leadership influence on employee performance equal to 48,4%, while 51,6% influenced by other factors. And from the significance test obtained results $6.922 > 0.271$ or $t_{count} > t_{table}$ then H_0 is rejected and H_a accepted, leadership leadership (X) has a significant effect on employee (Y) at PT. Karya Murni Sentosa.

Keywords: Leadership and Employee Performance

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi menciptakan dunia seakan tidak terbatas, negara yang satu dengan yang lain saling berhubungan untuk mempermudah adanya komunikasi demi tercipta pertumbuhan dan perkembangan ekonomi dunia. Bahkan banyak perusahaan-perusahaan tidak lagi diam di satu negara tetapi mereka mulai membuka cabang-cabang mereka di negara lain. Akibat adanya hal tersebut, munculah sebuah tantangan bagi banyak perusahaan yang dirasakan semakin berat

Di setiap perusahaan pasti ada organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi merupakan sekumpulan pekerjaan yang dikerjakan oleh orang-orang yang bekerjasama, baik pada bidang yang sama maupun bidang yang berbeda, yang ada dalam satu wadah untuk mencapai tujuannya. Dalam organisasi terdiri dari banyak pekerjaan, orang-orang yang bekerja sama, dan sumber daya lainnya dalam rangka mencapai tujuannya. Seluruh sumber daya dan pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam organisasi akan diatur dan dilaksanakan oleh manusia untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Tugas manusia dalam organisasi adalah mengatur pekerjaan secara efisien dan efektif.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Para pemberi kerja selalu menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan, secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah kepemimpinan dalam suatu perusahaan itu sendiri .

Menurut Kartono (2010), pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui kekuasaan dan posisi.

Suatu hal yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan tentang beberapa karakter seorang pemimpin dengan memperhatikan kemampuan berkomunikasi, kecerdasan, dan memiliki visi yang jelas. Keahlian komunikasi sangat diperlukan dalam organisasi, seorang pemimpin harus dapat menyampaikan perintah pekerjaan dengan baik kepada bawahannya.

Demikian pula seorang pemimpin, seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi secara jelas tentang keberadaan organisasi kepada para anggotanya. Pengetahuan tentang komunikasi adalah sesuatu yang dapat dipelajari. Seorang pemimpin juga harus mempunyai kecerdasan di atas rata-rata serta mempunyai visi yang jelas, seorang pemimpin yang berhasil bila memiliki kejelasan tentang kemana ia membawa organisasi yang ia pimpin. Kejelasan visi akan menunjukkan perbedaan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, suatu organisasi akan memiliki ciri khusus yang tidak dimiliki organisasi lain. Dapat dikatakan bahwa visi menggambarkan aspirasi-aspirasi kinerja tinggi yang akan diraih setiap

organisasi di masa akan datang. Visi yang jelas mudah terwujud melalui sasaran yang ditentukan setiap organisasi melalui strategi dan implementasi program-program kerja.

Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan bekerja pimpinan harus mengetahui secara tepat kompetensi masing-masing pegawai dan menepatkan pegawai sesuai dengan kemampuannya.

Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan. Perkembangan mental karyawan akan mempengaruhi sikap dan semangat mereka dalam bekerja.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam sikap bermalasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menggapai setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Di PT. Karya Murni Santosa kepemimpinan kurang maksimal karena banyak faktor, salah satunya pemimpin kurang bijak dalam mengambil keputusan, maka bersama ini saya lampirkan tabel data kepemimpinan dr tahun 2013 s/d 2015:

Data Tabel Kepemimpinan PT. Karya Murni Santosa Tahun 2013 s/d 2015

Indikator	Tahun		
	2013	2014	2015
Keteladanan	20%	20%	15%
Kewibawaan	20%	25%	20%
Pendelegasian Tugas	15%	20%	15%
Pengambilan Keputusan	15%	18%	15%
Total	70%	83%	65%

Sumber : Observasi Awal (Olah data)

Terbukti dari hasil data tabel diatas memang benar kepemimpinan di perusahaan PT. Karya Murni Santosa masih kurang baik, karena pada tahun 2013 dari 100 % penilaian karyawan terhadap pemimpinnya, pemimpin hanya memiliki nilai 70 %, namun ditahun 2014 ada peningkatan cukup baik yaitu sebesar 83 %, sayangnya di tahun 2015 kepemimpinan berganti orang dan nilai berkurang jauh menjadi 65 %.

Dari penjelsan diatas penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan di PT. Karya Murni Santosa belum maksimal dan kemungkinan hal ini bisa berdampak kepada kinerja karyawan.

Menurut Mangku Negara (2005:67) Kinerja adalah hasil secara kuallitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya mencakup mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus berkualitas dari pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari saat ini.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan yang diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efisiensi perusahaan.

Berdasarkan observasi awal penulis melihat bahwa kinerja karyawan PT. Karya Murni Santosa belum maksimal karena banyak faktor, salah satunya banyak karyawan yang keluar masuk, tidak disiplin, dan tidak mencapai target perusahaan.

Maka bersama ini saya lampirkan tabel kinerja karyawan PT. Karya Murni Santosa dari tahun 2013 s/d 2015:

Data Kinerja Karyawan PT. Karya Murni Santosa Tahun 2013 s/d 2015

TAHUN	TARGET	REALISASI	%
2013	Rp.120.000.000	Rp.86.000.000	71%
2014	Rp.120.000.000	Rp.97.000.000	80%
2015	Rp.120.000.000	Rp.84.000.000	70%

(Sumber: HRD 2015)

Dari tabel diatas penulis melihat bahwa kinerja karyawan di PT. Karya Murni Santosa selama 3 tahun terakhir tidak pernah mencapai target perusahaan dimulai dari tahun 2013 target pendapatan sebesar Rp.120.000.000 namun yang terealisasi hanya Rp.86.000.000, di tahun 2014 realisasi cukup meningkat yaitu sebesar Rp.97.000.000, akan tetapi di tahun 2015 menurun kembali menjadi Rp.84.000.000.

Dari penjelasan diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Karya Murni Santosa belum maksimal.

PT. Karya Murni Santosa yang bergerak dibidang jasa bengkel mobil dan asuransi, yang memfokuskan diri pada perbaikan mobil-mobil yang rusak atau bermasalah, perlu memperhatikan segala permasalahan terutama mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan, dan kepemimpinan seperti apa yang harus diterapkan untuk memberi motivasi kepada karyawan agar memberi dampak positif bagi perusahaan.

Dari latar belakang inilah, penulis tertarik untuk meneliti dan mencoba mengangkatnya dengan menjadikan tulisan ini yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Murni Santosa Cabang Bekasi”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas dan pembatasan masalah, penulis dapat mengambil rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan yang ada pada PT. Karya Murni Santosa?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Santosa?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Santosa?

C. Kerangka Berpikir



TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang-orang yang ada didalam lingkungannya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan sipemimpin. Kedudukan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan amat penting, dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan itu. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimainkan oleh orang-orang yang disertai tugas-tugas kepemimpinan dalam organisasi yang bersangkutan.

Dalam buku karangan Wirawan (2003:46): “mendefinisikan kepemimpinan sebagai pola prilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya”.

B. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2008:7) “kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung”.

Menurut Hasibuan (2002:48) mendefinisikan “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Menurut Prawirosentono (2008:27) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pencapaian tujuan perusahaan menunjukkan hasil kerja dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa perusahaan. Hasil kerja perusahaan diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan perusahaan. Aktivitas perusahaan dapat berupa pengelolaan sumber daya maupun proses pelaksanaan kerja diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Pegawai menginginkan dan memerlukan balikan/berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan. Kinerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi. Hal ini dikarenakan maju mundurnya organisasi terlihat dari kinerja yang ada pada organisasi tersebut. Banyak batasan yang diberikan para pakar mengenai istilah kinerja, semua mempunyai definisi yang agak berbeda.

Batasan dari pakar tersebut menekankan kinerja sebagai suatu proses untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang direncanakan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja seseorang dalam bekerja dapat dievaluasi dari tindakan dan prilaku yang diperhatikan, sedangkan yang lain mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Apabila kita membicarakan masalah kinerja, maka tidak akan terlepas dari masalah pekerjaan. Karena kinerja mengacu pada hasil akhir dari suatu proses kerja. Kinerja sangat berkaitan erat dengan karyawan, keduanya tidak dapat dipisahkan antara yang satu dengan yang lainnya. Hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi adalah sebuah prestasi kerja yang didalamnya menunjukkan kemampuan kerja karyawan tersebut.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa maju mundurnya organisasi sangat tergantung dari faktor kualitas dan kuantitas yang melaksanakannya. Manusia tenaga perencana, penggerak sekaligus pengendali merupakan sumber daya paling utama yang harus ada dalam organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Karya Murni Santosa Jl. Siliwangi, Km. 7, No. 50, Caringin Rawalumbu Bojong Menteng, Bekasi.

2. Waktu Penelitian

Proses penelitian ini dilakukan dalam waktu selama 6 bulan dari bulan Mei 2016 – Oktober 2016, penelitian ini secara bertahap diawali dengan prasurvey, penyusunan proposal, pengajuan surat izin, pembuatan instrumen, pengolahan data dan penyusunan

3. Sifat Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia yang secara khusus meneliti pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Murni Santosa.

B. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi itu sendiri adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini jumlah populasi atau karyawan PT. Karya Murni Santosa Bekasi sebanyak 53 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode penentuan sampel dibagi kedalam dua kategori, yaitu metode pengambilan dengan acak (*probability sampling*) dan metode pengambilan dengan tidak acak (*nonprobability sampling*). Yang dimaksud dengan metode pengambilan sampel dengan acak (*probability sampling*) adalah teknik pengambilan yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan metode pengambilan sampel dengan tidak acak (*nonprobability sampling*) adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dikarenakan jumlah populasi relative kecil sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini ialah sampel jenuh, yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yakni sebanyak 53 orang karyawan PT. Karya Murni Santosa Bekasi.

C. Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sakti (2010:4), data primer atau data mentah adalah data yang proses pengumpulan datanya dilakukan langsung kelapangan. Sedangkan data sekunder sendiri adalah data yang proses pengumpulan datanya dilakukan ke instansi atau lembaga desa.

1. Observasi

Menurut Anwar (2012:111), observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subyek dan obyek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang akan diteliti. Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu

mengamati secara langsung obyek dan subyek penelitian yang terkait dengan masalah yang akan diteliti.

2. Wawancara

Menurut Anwar (2012:105), wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian. Teknik wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara lisan kepada karyawan PT. Karya Murni Santosa Bekasi terkait permasalahan yang akan diteliti.

3. Penyebaran angket (kuisisioner)

Menurut Sugiyono (2012:142), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik penyebaran angket (kuisisioner) dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan 10 pernyataan terkait dengan variabel (X) dan 10 pernyataan terkait dengan variabel (Y) kepada 53 orang karyawan PT. Karya Murni Santosa Bekasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Adapun skala jawaban yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, dengan klasifikasi jawaban sebagai berikut:

Kategori Jawaban

NO	KATEGORI JAWABAN	SKOR/NILAI
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:93)

4. Dokumentasi

Menurut Anwar (2012:114), dokumentasi adalah teknik yang biasanya mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan, data yang dimaksud seperti: laporan keuangan, rekapitulasi personalia, struktur organisasi, peraturan-peraturan, data produksi dan lainnya. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini berkaitan dengan objek yang diteliti dan data tersebut didapatkan langsung dari objek penelitian. Data-data yang dikumpulkan dalam teknik dokumentasi ini adalah seperti: sejarah perusahaan, visi misi perusahaan dan struktur organisasi.

D. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif mempunyai ciri dapat dinilai dengan angka.

Untuk mendukung metode analisa data dalam penelitian ini, penulis mengklasifikasikan nilai dari masing-masing jawaban kuisisioner responden pada masing-masing variabel, dengan klasifikasi jawaban sebagai berikut:

Kategori Jawaban

NO	KATEGORI JAWABAN	SKOR/NILAI
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:93)

Selanjutnya dilakukan analisis dari data-data yang diperoleh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Uji Validitas

Instrumen (kuisisioner) dalam penelitian ini alat untuk mengumpulkan data. Menurut Anwar (2012:76) agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dalam penelitian ini berupa pernyataan yang disusun berdasarkan variabel dan indikatornya dan pada setiap tanggapan responden atas pernyataan tersebut dikelompokkan sesuai dengan nilai skor pada setiap pernyataan.

Validitas instrumen dalam penelitian ini ditentukan dengan mengorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pernyataan dengan skor total. Dimana skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah **Korelasi Pearson Product Moment** yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum x_i x_t) - (\sum x_i \sum x_t)}{\sqrt{[n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2][n(\sum x_t^2) - (\sum x_t)^2]}}$$

2. Uji Reliabilitas

Menurut Anwar (2012:50), suatu instrumen dikatakan reliabel bila instrumen tersebut menunjukkan konsistensi hasil pengukurannya sekiranya instrumen tersebut digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau berlainan. Perhitungan reliabilitas instrumen dilakukan terhadap butir pernyataan yang sudah valid.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas instrumen yaitu dengan menggunakan metode **Cronbach Alpha**. Dimana rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Langkah-langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode **Cronbach Alpha** adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung skor setiap butir pertanyaan dengan rumus:

$$= \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

- b. Menghitung jumlah varians skor butir pernyataan dengan rumus:

$$\sum S_i = S_{i1} + S_{i2} + S_{i3} + \dots + S_{in}$$

Dimana:

S_{i1}, ..., S_{in} = varians skor butir pernyataan ke 1, ..., n

- c. Menghitung varians total dengan rumus:

$$= \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{n}}{n}$$

- d. Menghitung nilai koefisien reliabilitas metode **Cronbach Alpha** dengan rumus:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

Selanjutnya nilai r_{11} dibandingkan dengan r_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5%

Kriteria keputusan:

$r_{11} \geq r_{tabel} (\alpha=5\%)$, maka instrumen (alat ukur) reliabel.

$r_{11} < r_{tabel} (\alpha=5\%)$, maka instrumen (alat ukur) tidak reliabel.

3. Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Anwar (2012:122), fungsi utama dari analisis korelasi adalah untuk menentukan seberapa erat hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Analisis korelasi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel bebas (X) yaitu kepemimpinan dan variabel terikat (Y) yaitu kinerja. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah **Korelasi Product Moment** dimana rumusnya sebagai berikut:

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

Dan untuk memberikan interpretasi terhadap kuat atau lemahnya hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka digunakan pedoman sebagai berikut:

Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,62 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:184)

Semakin tinggi koefisien (r_{xy}) antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), maka tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut semakin tinggi dan sebaliknya.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dalam persen (%). Adapun tujuan analisis determinasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam persen (%). Rumus yang digunakan dalam analisis koefisien determinasi yaitu:

$$KD = (r_{xy})^2 \times 100\%$$

5. Uji Hipotesis

Untuk memperkuat hasil perhitungan yang diperoleh dan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Maka dilakukan uji hipotesis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : $r_{xy} = 0$ Tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Santosa Bekasi

Ha : $r_{xy} \neq 0$ Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Santosa Bekasi

b. Uji signifikansi

Untuk dapat mengetahui signifikansi hubungan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka perlu dilakukan uji signifikansi korelasi dengan menggunakan uji $-t$

Dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- c. Tingkat signifikansi
Selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} pada tingkat alfa (taraf kesalahan) 5% dengan derajat bebas (n-2).

Kriteria keputusan:

$t_{hitung} \geq t_{tabel}(\alpha=5\%, df=n-2)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_{hitung} \leq t_{tabel}(\alpha=5\%, df=n-2)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

E. Operasional Variabel Penelitian

Untuk pengukuran penelitian ini menggunakan *skala likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Variabel bebas (x)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Karyawan PT. Karya Murni Santosa. Adapun indikator kepemimpinan dalam penelitian ini adalah serbagai berikut:

a. Keteladanan

Adalah sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

b. Kewibawaan

Adalah merupakan keunggulan, kelebihan, keutamaan, sehingga pemimpin mampu mengatur orang lain dan patuh padanya.

c. Pendelegasian tugas

Adalah kegiatan seseorang pemimpin untuk menugaskan stafnya/bawahannya untuk melaksanakan bagian dari tugas pemimpin yang bersangkutan dan pada waktu bersamaan memberikan kekuasaan pada staf/bawahan tersebut, sehingga bawahan itu dapat melaksanakan tugas-tugas itu sebaik-baiknya serta dapat mempertanggung jawabkan hal-hal yang didelegasikan kepadanya.

d. Pengambilan keputusan

Adalah merupakan suatu proses pemilihan alternatif terbaik dari beberapa alternatif secara sistematis untuk ditindaklanjuti (digunakan) sebagai suatu cara pemecahan masalah.

Dalam kegiatan operasionalnya masing-masing indikator antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) tersebut dijadikan tolak ukur dalam penyusunan instrumen penelitian dalam bentuk angket (kuesioner). Dan teknik penyebaran angket (kuesioner) dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan, 15 pertanyaan terkait dengan variabel bebas (X) dan 10 pernyataan terkait variabel terikat (Y) kepada 53 orang karyawan PT. Karya Murni Santosa yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dengan klasifikasi jawaban untuk masing-masing pernyataan dari masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

Kategori Jawaban

NO	KATEGORI JAWABAN	SKOR/NILAI
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012:93)

PEMBAHASAN

1. Analisis Kuantitatif Variabel Kepemimpinan

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ke validan atau ke sahian sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data variable yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Perhitungan r_{hitung} item nomor 1 kuesioner kepemimpinan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{hitung} = \frac{3373}{6693,339}$$

$$r_{hitung} = 0,504$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa r_{hitung} (0,504) $> r_{tabel}$ (0,271).

Nilai keseluruhan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau r_{hitung} lebih besar dari 0,271. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ke-15 butir pernyataan tersebut valid. Butir yang memiliki validitas tertinggi adalah butir ke-15 yaitu 0,541 dan yang memiliki validitas terendah adalah butir ke-14 yaitu 0,273.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang dilakukan peneliti memiliki nilai yang tetap. Uji Reliabilitas terhadap pernyataan yang merupakan indikator dari kedua variabel. Butir kuesioner dikatakan reliable (handal) bila nilai $R_{ca} > r_{tabel}$. setiap variabel diterjemahan kedalam 15 butir pernyataan.

Langkah untuk menguji reliabilitas pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Menghitung Varians Butir Variabel Kepemimpinan

Diketahui : n = 53
 $\sum xi$ = 221
 $\sum xi^2$ = 943

$$S^{1^2} = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

$$S^{1^2} = 0,405$$

2) Menghitung Varian Total Variabel Kepemimpinan

$$\begin{aligned} \text{Diketahui : } n &= 53 \\ \Sigma xt^2 &= 218856 \\ \Sigma xt &= 3400 \\ St^2 &= \frac{\Sigma xt^2 - \frac{(\Sigma Xt)^2}{n}}{n} \\ St^2 &= 14,015 \end{aligned}$$

3) Menghitung Reliabilitas

$$\begin{aligned} \text{Diketahui: } K &= 15 \\ \Sigma si^2 &= 6,415 \\ \Sigma st^2 &= 14,015 \\ r_{11} &= \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\Sigma Si^2}{St^2} \right] \\ r_{11} &= 0,581 \end{aligned}$$

Dari hasil Pengujian reliabilitas variabel X diatas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. maka dapat dikatakan reliable karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,581 > 0,271$.

2. Analisis Kuantitatif Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa r_{hitung} (0,387) $> r_{tabel}$ (0,271). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa butir pernyataan no. 1 variabel Y adalah valid.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Santosa, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada PT. Karya Murni Santosa sangat baik, hal ini berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 53 orang dengan 15 pernyataan yang menjawab “sangat setuju” berjumlah 318 (40,00%), “setuju” berjumlah 382 (48,05%), “Ragu” berjumlah 92 (11,57%), “Tidak Setuju” berjumlah 3 (0,38%), dan “Sangat Tidak Setuju” berjumlah 0 (0,00%).
2. Kinerja Karyawan pada PT. Karya Murni Santosa sudah baik, hal ini berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 53 orang dengan 10 pernyataan, dengan jawaban “sangat setuju” berjumlah 171 (32,26%), “setuju” berjumlah 266 (50,19%), “Ragu” berjumlah 93 (17,55%), “Tidak Setuju” berjumlah 0 (0,00%), dan “Sangat Tidak Setuju” berjumlah 0 (0,00%).
3. Berdasarkan dari perhitungan analisis regresi sederhana yang dihasilkan adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,696 yang berarti terdapat hubungan yang positif kuat antara kepemimpinan dan kinerja karyawan sedangkan koefisien determinasi kepemimpinan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 48,4% dan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung}(6,922) > t_{tabel}(0,271)$ pada taraf 5%, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Murni Santosa.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian yang penulis lakukan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan bermanfaat bagi PT. Karya Murni Santosa, antara lain sebagai berikut:

1. Pemimpin hendaknya selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab besar, dan Pimpinan memberikan perintah harus secara tegas ketika memberikan tugas, Pimpinan juga harus menekankan pentingnya menyelesaikan tugas tepat waktu.
2. Sebaiknya karyawan bersedia dalam melaksanakan tugas tambahan diluar pekerjaannya, dan seharusnya karyawan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, agar tidak kelelahan dianjurkan karyawan untuk pulang tepat waktu.
3. Demi menjaga tata tertib perusahaan Pimpinan harus memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan, dan karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi dua, Graha Ilmu, Jakarta, 2008.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Bambang, Kusriyanto, “*Meningkatkan Kinerja Pegawai*”, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta, 2005.
- Fathoni, Abdurrahmat, “*Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Hani Handoko T, “*Manajemen*”, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2012.
- Hasibuan Malayu S.P. “*Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*”, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. 2006
- Kartini Kartono, 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan* , Jakarta . PT. Rajawali grafindo Persada.
- Noor, Juliansyah, “*Metodologi Penelitian*”, Penerbit Kencana Prenada Media, Jakarta, 2013.
- Prawirosentono, Suryadi, “*Kebijakan Kinerja Karyawan*”, Yogyakarta: BPFE. 2008.
- Rivai, Veithzal, “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”, Cetakan kesepuluh, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013.
- Ridwan, “*Skala Pengukuran Vaiabel-Variabel Penelitian*”, Alfabeta, Bandung, 2003.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. 2012. *Management, England* PT. Pearson Education Limited.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*”. PT. BumiAksara, Jakarta 2002.
- Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*”, CV Alfabeta, Bandung, 2012.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Refprmasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan keenam, PT. Refika Aditama. Bandung, 2013.
- Samsudin, Sadili, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Cetakan Pertama, Cv. Pustaka Setia, Bandung, 2006.
- Sondang P. Siagian, 2011, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Terry, George R, “*Principles Of Management, Terjemahan Dasar-dasar Manajemen oleh J Smith DFM*”. Bumi Aksara. Jakarta, 2006.
- Wibowo, 2007. “*Manajemen Kinerja*”. Jakarta. PT.Raja grafindo Persada.