



ISSN 2085-2320

MANAJEMEN

JURNAL WIDYA PERSADA

VOL. 10 NO. 1 JULI 2016

RUANG LINGKUP KOMPENSASI
DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Intan Arsitia Djafri

REKRUITMEN SUMBERDAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS
PADA PERUSAHAAN MODERN
Mutia Takdir Purnama

MANAJEMEN MODAL KERJA PERUSAHAAN
Dian Prilia

MANAJEMEN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS
KERJA
Yufrida

LAYANAN *FRONTLINER* DAN KEPUASAN NASABAH
PT BNL Tbk KANTOR CABANG UDP
Suharto

SOSIALISASI PENGISIAN SPT TAHUNAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB
PAJAK ORANG PRIBADI TAHUN 2015 PT. VALDO INC
Ahmad Junaidi

KEPUASAN KONSUMEN DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN SUSU ULTRAJAYA
DI GIANT HYPERMART CIMANGGIS SQUARE
Intan Damawati dan Reni Anggraini

PROFITABILITAS, SOLVABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN
DAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK TERHADAP AUDIT DELAY
PADA PERUSAHAAN *FOOD AND BEVERAGE* DI BEI
Mulatsih

RASIO KEUANGAN, KINERJA KEUANGAN BANK UMUM SWASTA NASIONAL
DEVISA PADA PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2010 – 2014
Nurul Azmi dan Juni Sasmiharti

KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PT JALA NIAGA ELOK (JNE)
CABANG TANGERANG
Maswarni

DITERBITKAN OLEH
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA PERSADA

Jl. Buncit Raya No. 486 – Jakarta Selatan Telp. 7991369, 7944883, 7991364/ Fax (021) 7991369
www.stiewidyapersada.ac.id

MANAJEMEN

Jurnal Widya Persada

SUSUNAN PENGELOLA MAJALAH

Penasehat:

Ir. Hj. Deliyar Delam
(Ketua Yayasan Mutiara Bunda)

Penanggungjawab:

Dr. Ir. Drs. H. Djafri Djamaluddin, MM.
(Ketua STIE Widya Persada)

Pimpinan Redaksi:

Ir. Drs. H. Masrur, MM

Mitra Bestari:

Dr. Ir. Lambas Parlaungan Panggabean, M.Comm.
Dr. Intan Arsitia, SE, MM.
Ir. Mutia Takdir Purnama, SH, SE, MM
Dian prilia, SE, MBA.
Ir. Mahar Malindo, SH, SE, M.RE
Yufrida, SH., SE., M.Si., MH.
Intan Damawati, SE, MMSI
Ahmad Junaidi, SE., MM
Suharto, SE., MM

Pelaksana:

Raf Irianis, SE., M.Si

Sirkulasi:

Kusmiani, SE

Tulisan yang muncul dalam Majalah ini merupakan tanggung jawab pribadi penulis,
bukan mencerminkan pendapat Dewan Redaksi

MANAJEMEN**Jurnal Widya Persada**

VOL. 10 NO. 1. JULI 2016

DITERBITKAN OLEH PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE WIDYA PERSADA
 Jl. Buncit Raya No. 486 – Jakarta Selatan Telp.7991369, 7944883, 7991364/ Fax (021) 7991369
www.stiewidyapersada.ac.id

DAFTAR ISI

1. RUANG LINGKUP KOMPENSASI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Intan Arsitia Djafri	1
2. REKRUITMEN SUMBERDAYA MANUSIA DAN PRODUKTIVITAS PADA PERUSAHAAN MODERN Mutia Takdir Purnama	7
3. MANAJEMEN MODAL KERJA PERUSAHAAN Dian Prilia	14
4. MANAJEMEN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA Yufrida	21
5. LAYANAN <i>FRONTLINER</i> DAN KEPUASAN NASABAH PT BNL Tbk KANTOR CABANG UDP Suharto	29
6. KOMPENSASI DAN PELAYANAN NASABAH PADA PT. BSM CABANG JATINEGARA JAKARTA Ahmad Junaidi	34
7. KEPUASAN KONSUMEN DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN SUSU ULTRAJAYA DI GIANT HYPERMART CIMANGGIS SQUARE Intan Damawati dan Reni Anggraini	39
8. PROFITABILITAS, SOLVABILITAS, UKURAN PERUSAHAAN DAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK TERHADAP AUDIT DELAY PADA PERUSAHAAN <i>FOOD AND BEVERAGE</i> DI BEI Mulatsih	44
9. RASIO KEUANGAN, KINERJA KEUANGAN BANK UMUM SWASTA NASIONAL DEvisa PADA PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2010 – 2014 Nurul Azmi dan Juni Sasmiharti	51
10. KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PT JALA NIAGA ELOK (JNE) CABANG TANGERANG Maswarni	61

KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PT JALA NIAGA ELOK (JNE) CABANG TANGERANG

Oleh : Maswarni
Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine how the influence of Leadersif to employee performance and is the object of this study are employees at PT. Jala Niaga Elok (JNE)South Tangerang with amounted to 60 people.. This research use primary and secondary data collected through field studies, questionnaires and literature.

The design of testing hypothesis is to determine the significance of the relationship between X and Y. Provisions variable for each value shown as follows: If "t" count greater than the "t" table value, Ho is rejected, then Ha is accepted (there is a significant relationship between Leadersif to employee performance), and vice versa If "t" count smaller than the "t" table value, Ho is accepted, then Ha rejected (it mean no relationship between Leadersif to employee performance)

Employee Leadersifinfluence with the employee's performance is based on calculations that have been made that the correlation coefficient between the Leadersif t performance coefficient of 0.855. This means there is a moderate correlation between Leadersif and employee performance, and based on hypothesis testing has been done with the "t test" showed that $t = 5.034$ and after comparison with "t" table the significant level of 5% and $n = 60$ indicates table = 2.001. Because "t" count was in the rejection of Ho ($12.547 > 2.002$), then Ho is rejected and Ha accepted. Thus it is evident that "there is a significant influence between Leadersif by the performance of employees of PT. Mafati Group ".

Keyword: Leadersif and Employee performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Jala Niaga Elok (JNE) Cabang Tangerang yang berjumlah 60 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder yang dikumpulkan melalui studi lapangan, kuisisioner dan studi pustaka.

Rancangan pengujian hipotesa ialah untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y. Kententuan untuk masing-masing nilai yaitu jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} , H_0 ditolak, maka diterima H_a (terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan), begitu pula sebaliknya jika t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , H_0 diterima, maka tolak H_a (tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Korelasi Product Moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,855 yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja di PT. Rumah Kredit Indonesia Cabang Tangerang.. Pengujian hipotesa dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Dengan demikian, karena t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($12,547 > 2.002$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan (Y).

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat

bertahan pada persaingan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumberdaya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Pelaksanaan tugas merupakan suatu kewajiban karyawan dalam suatu perusahaan dimana pelaksanaan di dalam suatu organisasi atau unit usaha baik itu formal atau informal, membutuhkan seorang pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya. Hal tersebut dapat lebih produktif, sebab keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak untuk menjadi nahkoda bagi para bawahannya..

Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim proses pekerjaan yang bisa dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat potensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasaran cukup luas, tidak hanya pada karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Menurut Davis (1981) dalam Amirullah (2004: 245) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk membujuk orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara antusias. Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seorang untuk membujuk orang lain agar bersedia bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam

menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang telah diharapkan.

Menurut Prabu Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan sesuatu yang perlu bagi setiap badan usaha karena kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan, tujuan perusahaan akan tercapai jika peningkatan kinerja karyawan meningkat.

PT. Jala Niaga Elok (JNE) Tangerang adalah perusahaan dalam bidang jasa pengangkutan dan pengiriman dokumen dan barang (logistic) yang mencakup: Ekspedisi, pengepakan & perdagangan, Penunjang angkutan & perjalanan, jasa periklanan dan reklame serta promosi dan pemasaran, jasa telekomunikasi umum (wartel) Jasa teknologi informasi dan internet connect

Adapun masalah-masalah yang ada di dalam perusahaan tersebut antara lain: peran pemimpin belum maksimal, belum terciptanya pelayanan yang baik, kurangnya kerja sama antar sesama karyawan, belum optimalnya kinerja karyawan, belum optimalnya pelaksanaan prosedur yang dijalankan di dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan dan keinginan karyawan akan mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai cara tersendiri untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan. :Gary Yukl (2005:8), menyatakan: "Kepemimpinan

adalah merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.”

Paul Hersey dan Ken Blanchard (1982:98) dalam Bulizuar Buyung (2006: 6) “Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara suka rela.”

Ralph M. Stogdill dalam Sedarmayanti (2013: 249), “kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam upaya perumusan dan pencapaian tujuan.”

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar mau mengikuti kehendaknya dan mampu menggerakkan sumber-sumber atau alat-alat yang tersedia dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi kepemimpinan menurut Bulizuar Buyung (2006:43), Mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki beberapa fungsi yaitu:

- a. Perencanaan
Perencanaan yaitu mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, memiliki maksud atau tujuan kelompok, membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam kerangka membuat keputusan yang tepat).
- b. Pemrakarsaan
Pemrakarsaan yaitu memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai sasaran dan rencana, menjelaskan mengapa menetapkan sasaran atau rencana merupakan hal yang penting, membagi tugas kepada anggota kelompok, menetapkan standar kelompok.
- c. Pengendalian
Pengendalian yaitu memelihara antara kelompok, mempengaruhi tempo,

memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi dan mendorong kelompok mengambil keputusan.

- d. Pendukung
Pendukung yaitu mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan distribusi mereka, memberi semangat kepada kelompok/individu, menciptakan semangat tim, meredakan ketegangan dengan humor, merukunkan perselisihan atau meminta orang lain menyelidikinya.
- e. Penginformasian
Penginformasian yaitu memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi berupa kelompok, membuat ringkasan/usul dan gagasan yang masuk akal.
- f. Pengevaluasian
Pengevaluasian yaitu mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka sesuai standar yang ada.

Dalam buku karangan Bulizuar Buyung (2006:68). Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan yaitu:

- 1) Tipe Kepemimpinan Otoriter. Dalam tipe ini kepemimpinan menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap dirinya orang yang paling berkuasa dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.
- 2) Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas. Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya menjadi penasihat.
- 3) Tipe Kepemimpinan Demokratis. Tipe kepemimpinan ini selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik dalam menghadapi persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya bergerak bukan karena paksaan tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul kesadaran atas tugas-tugasnya.

Ketiga tipe kepemimpinan di atas dalam praktiknya saling isi mengisi atau saling menunjang secara bervariasi, yang disesuaikan dengan situasinya. Yang membedakan gaya kepemimpinan mulai dari yang berfokus pada atasan (Demokratis) berarti pemimpin mengambil sebuah keputusan dan mengumumkan serta memerintahkan anak buah untuk melakukannya. Kemudian gaya yang berfokus pada bawahan (Otoriter) berarti pemimpin mengizinkan

anak buah mencari dan memutuskan solusi secara kelompok dan melaksanakannya dalam batasan-batasan yang sudah ditentukan. Sedangkan kepemimpinan kendali bebas hanya menjadi penasihat.

Sikap Dalam Kepemimpinan

Sikap seseorang dalam berintegrasi dengan orang lain pada umumnya dan khususnya antara atasan dan bawahannya dalam satu tim sangat berpengaruh terhadap kinerja tim atau karyawan. Suasana kerja dan budaya kerja dalam sebuah perusahaan, kelompok kerja baik besar maupun kecil sangat dipengaruhi oleh “sikap pemimpin”. Apabila pimpinan bersikap egois, bawahan akan cenderung merespon dengan berdiam atau menutup diri, sebaliknya apabila atasan bersikap asertif bawahan akan lebih membuka diri dan mau berdiskusi.

Sikap yang bersedia dan saling memahami akan cenderung lebih mendorong perkembangan sikap positif dan budaya kerja yang menyenangkan. Budaya kerja dalam sebuah organisasi lebih diartikan sebagai nilai-nilai kerjasama dan kebersamaan yang bias diterima oleh semua pihak yang bekerjasama yang berada dalam sebuah organisasi.

Ada beberapa sikap utama yang harus dimiliki atasan untuk menjamin tim yang kompak antara lain:

- a. Sikap *Low Profile*. *Low Profile* atau “rendah diri” adalah sifat yang tidak suka menyombongkan diri cenderung tidak menonjolkan diri dihadapan orang lain dan kekurangan. Menyadari hal ini sangat perlu sehingga tidak menjadikan pemimpin menjadi sombong.
- b. Sikap Empati. Empati adalah suatu sikap yang bisa memahami kesulitan orang lain, sehingga dalam komunikasinya orang yang berempati tidak menyudutkan orang lain hanya karena kesalahan tertentu yang dibuatnya.
- c. Sikap *Asertif*. Asertif dapat diartikan dengan kata “seimbang” yaitu sikap yang mampu mengedepankan

- kepentingan orang lain disamping kepentingan kita sendiri.
- d. Sikap *Dependable*. Seorang pemimpin juga adalah seorang yang bisa diandalkan. Dalam dunia kerja yang nyata karyawan serta bawahan tergantung pada atasannya untuk memberi pengarahan, solusi dan sebagainya.
 - e. Sikap *Energik*. Pemimpin menghadapi berbagai persoalan dan dipaksa berpikir cepat dan bekerja ekstra bila diperlukan oleh karenanya harus memiliki cadangan energi yang ekstra, kesehatan yang prima.
 - f. Sikap *Responsible*. Pemimpin bertanggung jawab atas semua kualitas hasil pekerjaan meskipun pekerjaan bukan secara langsung dikerjakannya sendiri.

Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut T Hani Handoko (2005:294) adalah:

- a. Integritas. Pemimpin mempunyai sifat dan mutu atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan. Kejujuran kesatuan dalam hal ini berarti adanya konsistensi antara apa yang kita katakan dengan apa yang kita perbuat.
- b. Profesional. Pemimpin menjalankan profesi purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi, mempraktekan suatu keahlian tertentu dengan terlibat dalam suatu kegiatan tertentu.
- c. Ketegasan. Ketegasan adalah sifat yang dibutuhkan bagi pimpinan dalam menjalankan tugasnya, ketegasan disini bukan berarti pemimpin bisa memarahi karyawan tapi memberikan keputusan jalannya pekerjaan, pemimpin harus memiliki ketegasan agar tugas berjalan lancar.
- d. Kompeten. Keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan

konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik.

- e. Inisiatif. Yakni bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya, serta kemampuan dalam membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya, akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kinerja.

Menurut Veithzal Rivai (2008,309), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedarmayanti (2013:260), kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kinerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan fungsi, tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Untuk menghasilkan suatu kinerja yang optimal dibutuhkan suatu pemikiran bagaimana caranya manajemen memanfaatkan peluang-peluang dan menghindari hambatan-hambatan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Faktor-faktor penentu pencapaian kinerja individu dalam organisasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67), adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Individu. Secara psikologis, Individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2004) sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik yang nyata dalam kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah direncanakan.

Indikator kinerja

Indikator yang terdapat dalam kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:67) adalah:

- a. Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah siap menerima kewajiban atau tugas, memiliki sikap mental seorang karyawan jika seorang karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan, maka karyawan tersebut akan melakukan tugasnya dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya.
- b. Kesetiaan. Seorang karyawan harus mempunyai sifat kesetiaan terhadap perusahaan dan tugas-tugas yang diembannya. Kesetiaan sangat diperlukan oleh perusahaan karena dengan kesetiaan itulah yang nantinya akan memberikan pencapaian dalam tujuan perusahaan.
- c. Disiplin. Disiplin kerja merupakan suatu sifat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan dapat dikenai sanksi apabila terbukti melanggar tugas dan wewenang yang diberikannya.
- d. Kreatifitas. Seorang karyawan diwajibkan memiliki kreatifitas didalam melakukan tugasnya. Seorang karyawan akan sangat mendukung bagi keberhasilan suatu pekerjaan, keberhasilan inilah yang nantinya menjadi kontribusi bagi perusahaan.
- e. Kerjasama. Kerjasama berarti melakukan suatu pekerjaan bersama-sama untuk mencapai tujuan. Kerjasama sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab dan kewajiban.

METODOLOGI PENELITIAN

Sugiono (2009:80), mengemukakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rumah Kredit Indonesia”.Maka populasi penelitian ini

adalah seluruh karyawan Pada PT. Jala Niaga Elok (JNE) Cabang Tangerang” yang berjumlah 60 orang”.

Dalam buku Istijanto (2009:120), menjelaskan bahwa kata “random” artinya acak atau aturan, “simple” artinya sederhana atau tanpa prosedur yang rumit. Dengan metode ini, sampel dipilih secara langsung dari populasi dengan peluang setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel sama besar. Berhubung populasi hanya 60 orang maka penulis gunakan studi populasi. Jadi dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 60 orang.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuisioner yang disebar valid atau tidak. Perhitungannya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan (kesalahan) 5%. Bila r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian, karena r hasil perhitungan lebih besar daripada r_{tabel} ($0,350 > 0,254$) sehingga disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrument no.1 – 10 variabel kinerja dapat dikatakan valid

Metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menghitung reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa r_{ca} lebih besar dari r_{tabel} ($0,604 > 0,254$) sehingga instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisis engan menggunakan Korelasi Product Moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,855 yang artinya terdapat pengaruh positif yang sangat kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja di PT. Rumah Kredit Indonesia Cabang Tangerang.

Setelah mengetahui nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara variabel (x) dan variabel (y), selanjutnya dilakukan

analisis koefisien determinasi. Tujuan analisis determinasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel rekrutmen dan variabel kinerja karyawan dalam persen (%).

Besarnya pengaruh variable X terhadap Y adalah sebesar 73,1%. Hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,1%, sedangkan sisanya 26,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka penulis melakukan pengujian hipotesa dengan cara membandingkan nilai t tabel dengan t hitung. Nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikan (α) yang digunakan dan derajat kebebasan ($df=n-2$) yang besarnya tergantung dari jumlah sampel (n). taraf nyata yang penulis gunakan sebesar 0,05% (5%).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Korelasi Product Moment didapat nilai r_{xy} sebesar 0,855 yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kepemimpinan terhadap kinerja di PT. Rumah Kredit Indonesia Cabang Tangerang.

Sehingga hasil analisis koefisien determinasi (r^2) didapatkan nilai sebesar 73,1%. Hal ini membuktikan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 73,1%, sedangkan sisanya 26,9% variabel kinerja berpengaruh dengan variabel lainnya yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta, 2004.
- Buyung, Bulizuar, *kepemimpinan menuju masyarakat damai dan sejahtera*, Cetakan pertama, Midada Rahma Press, Jakarta, 2006.

- Gary Yukl,” Kepemimpinan dalam organisasi”, edisi ke lima Jakarta Indeks 2005.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta, 2005.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta, 2009
- Mangkunegara Prabu, A.A, Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rusdakarya, Bandung, 2004.
-
- Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)*. Bandung: Alumni. 2006.
-
- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rusdakarya, Bandung, 2011.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Sedarmayanti, *manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Cetakan keenam, PT. Refika Aditama. Bandung, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Cetakan ke delapan. Alfabeta. Bandung, 2009.