Journal of Public Sector Accounting and Management(JPSAM)
Volume 01 Nomor 01 Tahun 2019 (Hal: 1-11)
https://ojs.stiesa.ac.id/index.php/jpsam

ROLE OF LEADERSHIP IN IMPROVING PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE OFFICE OF PUBLIC SERVICE PUBLISHERS OF ORIGIN OF PT. KAWASAN BERIKAT NUSANTARA JAKARTA

Suhardoyo[1]
[1] STMIK Nusa Mandiri Jakarta, Indonesia
Suhardoyo.syo@bsi.ac.id

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :
Tgl. Masuk : 11 November 2019
Tgl. Diterima : 1 Desember 2019
Tersedia Online : 31 Desember 2019

Keywords:
Influence of Leadership, employee performance.

ABSTRAK/*ABSTRACT*

Leaders and employees is one of the assets of the organization to achieve the goal, the good leadership will thus improve the performance of employees who indicated that the more likely the organization to achieve the goals that have been set. In this paper we will discuss about how to influence the leadership of the employee's performance in Office of Issuing Certificate of Origin PT. Nusantara Bonded Zone Jakarta? Based on the results of research and calculations using IBM SPSS statistic 23, the correlation coefficient for the variable performance has a positive and strong correlation is equal to 0,628 This shows that when the leadership style variable (X) increases, the variable employee performance (Y) will also increase. As a result of the test or ANOVA F can be seen significant relationship between variables Leadership (X) and variable employee performance (Y), there was a significant relationship. which is shown by the significance of 0000 is smaller than 0.005 (0.000 <0.005). So that the value of F leadership (X) is 21,482 with a significance level of 0.000. While F table at 95% confidence level (α = 0.05) with N = 35 degree of freedom (DF) of 22 is equal to 4.30. So that F> F table or 21,482> 4.30 and a significance level of 0.000 <0.05, showing that the effect of the independent variable is leadership (X) has a positive influence and significant impact on employee performance (Y). As a result of the calculation of R Square (R^2) of 0.394 indicates that the independent variable leadership (X) has the effect of 39.40% on employee performance (Y), while the remaining 60.60% of the employees affected by other factors that are not in precise , Results of regression coefficient diporoleh simple equation Y = 24.620 + 0,353X show constant of 24,620 means if there is no independent leadership (X) then the employee performance (Y) Office of Issuing Certificate of Origin PT. Nusantara Bonded Zone Jakarta of 24.620. While the regression coefficient of 0.353 means that if there is an increase in leadership (X) per one unit of the employee's performance (Y) meningngkat of 0.353. Thus showing that the leadership (X) affects employee performance (Y) of Office the Issuing Certificate of Origin PT. Nusantara Bonded ZoneJakarta.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dalam organisasi saat ini adalah merupakan capital yang sangat penting. Sebagai sumber yang akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan dengan kualitas keahlian yang dimiliki oleh sumber daya tersebut. Namun saat ini perubahan lingkungan dan teknologi yang begitu cepat akan terus menuntut kemampuan dari sumber daya manusia untuk dapat menyesuiakan dengan menangkap fenomena perubahan tersebut secara cepat pula, dengan menganalisa dampak terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah yang perlu dilakukan guna menghadapi kondisi perubahan tersebut. Menyirnak kenyataan diatas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrative tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif sebagai *Human Capital* penggerak maju mundurnya organisasi.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompentensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Dengan demikian tidak semata mata organisasi hanya mengejar pencapaian produktifitas kerja yang tinggi tetapi lebih dititik beratkan kepada tujuan yang lebih luas yaitu proses pencapaian kinerja tersebut. Sehingga diharapkan dengan kinerja yang maksimal akan mampu mencerminkan kegiatan individu yang benar benar dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Wibowo, 2007). Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Dalam pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia sat ini sebiknya lebih ditekankan dengan berbasis kompetensi sehingga dapat memberikan output dan outcomes yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompentensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannnya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki (L. Mathis, Robert, Jackson, & John, 2011). Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompentensi yang dimiliki individu dapat mendukung system kerja berdasarkan tim.

Manusia adalah sumber daya utama dalam Peruasahaan, dimana memiliki potensi dan kemampuan untuk menciptakan, berpikir, memiliki keahlian dan lain-lain yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan. Sejalan dengan pernyataan (Winarno, 2008) menyatakan Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan selain sumber capital lainnya seperti mesin. Manusia memiliki kemampuan yang berbeda yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, usia kerja, pengalaman sehingga akan membedakan dengan sumber daya lainnya. Manusialah yang dapat menggerakkan sumber daya lain di dalam organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar

sumber daya manusia yang dimilikinya memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya yang potensial dengan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki dapat menggerakkan jalannya roda organisasi. Salah satu aktivitas organisasi dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi, baik hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan atasan bahkan hubungan dengan lingkungan.

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dijadikan sebagai aset utama untuk ditata dan kelola dengan baik supaya dapat mencapai target yang telah direncanakan..Upaya peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia perlu terus dilakukan untuk menghadapi persaingan yang makin ketat.

Melalui organisasi manusia dituntut untuk bekerja sama dengan menempatkan diri sesuai posisinya untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi yang dikehendaki. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh berbagai komponen didalamnya. Salah satu yang sangat penting menentukan keberhasilan organisasi adalah pengaruh kepemimpinan.

Pemimpin merupakan sosok sentral yang menjadi penentu keputusan dalam organisasi. Setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang bisa menkordinasikan dan mengelola semua sumber daya yang ada. Sehingga seorang pemimpin diberi beban tanggung jawab yang lebih besar atas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa senang atau tidak senang bekerja pada divisi atau bagian dalam organisasi tersebut. Oleh karena itulah perlu dilakukan perencanaan dan pengelolan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk menduduki jabatan yang tepat *(the righ men in the right place*). Pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah adanya peranan seorang pemimpin dalam organisasi tersebut. Bagaimana seorang pemimpin dalam organisasi harus mampu mengelola dan mengarahkan serta membimbing segenap sumber daya yang ada dalam orgnaisasi untuk mencapai tujuan.Sehingga apabila seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin atau diakui oleh pegawai sebagai seseorang yang pantas memimpin mereka, maka mereka akan dijadikan sebgai figure yang akan ditauladani dan diikuti oleh bawahannya dalam menjalankan organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan sebagai gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahan, membina dan kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha dalam bekerja yang maksimal dengan didukung fasilitas perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada akhirnya Pemimpin dan pegawai mempunyai kontribusi yang sangat besar bagi tujuan organisasi. Pemimpin harus menempatkan perannya sehingga dapat mengorganisasikan pegawai untuk dapat melakukan produktivitasnya sehingga mampu mencapai kinerja yang lebih baik, dengan cara memberikan petunjuk, memberikan contoh dan memotivasinya.

METODOLOGI PENELITIAN

Indikator dari Variabel

a. Variabel Independen (X): Kepimimpinan

Kepemimpinan adalah Suatu sikap yang dimiliki Pemimpin agar dapat mempengaruhi serta mengarahkan pegawai untuk dapat bekerja sama melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator sebagai berikut: (1)Tidak kenal lelah (2)Menunjukkan inisiatif (3)Hasrat

untuk memimpin (4)Kemampuan menerima tanggungjawab (5)Jujur dan tidak berkhianat (6) Konsisten antara ucapan dengan perbuatan (7) Percaya diri dalam memimpin (8)Tidak ragu-ragu dalam mengambil keputusan (9)Cerdas menafsirkan informasi (10)Cerdas mengambil keputusan (11)Pengetahuan membuat keputusan terbaik (12)Memahami Implikasi Keputusan (13)Energik dan penuh semangat (14) Suka bergaul, tegas dan menarik diri.

b. Variabel Dependen (Y): Kinerja Pegawai

Kinerja adalah Merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standard kerja yang ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai, dengan indikator sebagai berikut: (1)Bukti Kehadiran karyawan(2)Jujur dalam perbuatan dan komunikasi kepada atasan maupun bawahan(3)Bertanggungjawab atas pekerjaan (4)Mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu bahkan lebih cepat(5)Memiliki kualitas dalam pekerjaan(6)Setia dengan perusahaan(7)Ketataatan untuk tidak melanggar atau melawan atas pekerjaan yang telah diberikan (8)Bekerjasama antar sesama karyawan (9) Sikap dalam memimpin (10)Ide-ide atau pendapat perbaikan maupun pengembangan kualitas suatu pekerjaan

Pengumpulan dan Pengukuran Variabel penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *metode survey* yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisener, test, wawancara terstuktur dan sebagainya.Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuesiner, untuk mengukur pendapat responden dalam penelitian menggunakan skala likert.

Menurut Riduwan (Riduwan, 2012, p. 12) mengemukakan bahwa“S*kala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan jawaban yang terkumpul dapat berupa pernyataan negatif maupun positif ”

Skala Likert digunakan dengan lima tingkatan yang diberi skor menurut(Riduwan, 2012, p. 13) sebagai berikut :

a) Jawaban Sangat setuju diberi skor lima
b) Jawaban Setuju diberi skor empat
c) Jawaban ragu ragu diberi skor tiga
d) Jawaban Tidak setuju diberi skor dua
e) Jawaban Sangat tidak setuju diberi skor satu.

Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Sugiyono(Sugiyono., 2014, p. 389) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempengaruhi kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan “ populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pada Kantor Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Asal PT.Kawasan Berikat Nusantara Jakarta

b. Sampel

Menurut Sugiyono) (Sugiyono., 2014, p. 85) teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*) adalah pengambilan suatu sampel dengan n elemen dipilih dari suatu populasi N elemen sedemikian rupa sehingga setiap kemungkinan sampel n elemen mempunyai kesempatan yang sama terpilih . ini berarti semua anggota populasi menjadi anggota dari kerangka sample. Sample diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sample secara acak sederhana, yaitu teknik pengambilan sample secara probabilitas (*probabilyty sampling*) dimana semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sample penelitian ini. Sampel berjumlah 35 orang pegawai pada Kantor Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Asal PT.Kawasan Berikat Nusantara Jakarta

Uji Instrument Validitas dan Reliabilitas variabel

1. Uji Validasi

Menurut Sugiyono (Sugiyono., 2014, p. 137) Validasi adalah tingkat keandalah dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Dengan demikian instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Uji validasi digunakan rumus Korelasi Product Moment dalam (Arikunto, 2010, p. 171) sebagai berikut:

$$r_{xy}=\frac{n(\sum XY)-(\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2-(\sum X)^2}.\sqrt{n(\sum Y^2-(\sum Y)^2}}\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots\ldots(1)$$

Dimana :

rxy = Koefisien Korelasi antara X dan Y
$\sum XY$ = Jumlah perkalian anatara X dan Y
$\sum X$ = Jumlah dari variabel X
$\sum y$ = Jumlah dari variabel Y
$\sum X^2$ = Jumlah kuadarat dari variable X
$\sum Y^2$ = Jumlah kuadarat dari variable Y
n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

Dasar mengambil keputusan :

1. Jika r $_{hitung}$ > r $_{tabel}$, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
2. Jika r $_{hitung}$ < r $_{tabel}$, maka instrument atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total(dinyatakan tidak valid)

Menurut Prayitno (2014:51) mengemukakan bahwa "Jika nilai positif dan r $_{hitung}$ ≥ r $_{tabel}$, item dapat dinyatakan valid, sedangkan jika r $_{hitung}$ ≤ r $_{tabel}$ maka item dinyatakan tidak valid"

2. Uji Reliabilitas

Menurut Santoso dkk (2005:151) mengemukan bahwa "Reabilitas adalah alat ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan". Sedang menurut Trihendri (2011:211) mengemukakan bahwa "Uji validasi dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson. Mengkorelasikan setiap pernyataan dengan nilai total pernyataan". Sedangkan Uji Reabilitas dapat dilakukan dengan *Alpha Cronbach's* , dengan rumus (Arikunto, 2010 :180) :

$$r_{11}=\left[\frac{k}{(k-1)}\right]\left[1-\frac{\sum\propto_b^2}{\propto_t^2}\right]\ldots\ldots\ldots\ldots(2)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen
k = Banyaknya jumlah pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum\propto_b^2$ = Jumlah varian butiran/item
$\propto_t^2$ = Varian total

Kuesiner dinyatakan reliable apabila nilai r $_{hitung}$ lebih besar dari r $_{tabel}$ (r $_{hitung}$ > r $_{tabel}$) dan dinyatakan tidak reliable apabila r $_{hitung}$ lebih kecil dari r $_{tabel}$ (r $_{hitung}$< r $_{tabel}$) dengan taraf signifikan 5%

Konsep Dasar Perhitungan

a. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Riduwan (2010:227) "uji koefisien korelasi atau uji *Pearson Produck Moment* adalah untuk mencari hubungan variabele bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan data berbentuk interval dan ratio". Digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan 2 variabel dan juga untuk mengetahui bentuk hubungan antara 2 variabel tersebut dengan hasil yang sifatnya kuantitatif. Kekuatan hubungan tersebut apakah erat, lemah ataupun tidak erat dan apakah bentuk hubungan tersebut korelasinya linear positif atau linear negatif. Dan dilambangkan dengan simbol "r".

Rumus yang digunakan untuk menghitung Koefisien korelasi Sederhana adalah dengan menggunakan rumus Pearsont Produck Moment sebagai berikut:

$$r_{xy}=\frac{n(\sum XY)-(\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n\sum x^2-(\sum X)^2}.\sqrt{n(\sum Y^2-(\sum Y)^2}}\ldots\ldots\ldots\ldots(3)$$

Dimana :

rxy = Koefisien Korelasi antara X dan Y
$\sum XY$ = Jumlah perkalian antara X dan
$\sum X$ = Total Jumlah dari variabel X
$\sum y$ = Total Jumlah dari variabel Y
$\sum X^2$ = Jumlah kuadarat dari Total Jumlah variable X
$\sum Y^2$ = Jumlah kuadarat dari Total Jumlah variable Y

n = Banyaknya Pasangan data X dan Y

Menurut Sugiyono (Sugiyono., 2014, p. 231)untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi tersebut besar atau kecil, maka dapat perpedoman pada tabel beri

Tabel 1
Tingkat Korelasi dan Kekuatan hubungan

No	Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0.80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono., 2014, p. 231)

b. Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Jonathan, 2012, p. 221) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Menurut (Riduwan, 2012, p. 288) rumus untuk mengetahui uji koefisien determinasi adalah :

KD = r^2 x 100%

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Menurut (Jonathan, 2012, p. 222) menyatakan bahwa besarnya angka probabilitas atau signifikan pada perhitungan ANOVA yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan bahwa angka probabilitas yang baik harus lebih kecil dari 0,005.

Pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel}. Dengan Kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada α = 5% (0.005), maka H0 ditolak dan Ha diterima
2. Jika nilai probabilitas $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada α = 5% (0.005), maka H0 diterima dan Ha ditolak

Uji Persaman Regresi Linear sederhana(Uji-t)

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 188) menyatakan persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai *variabel dependen* bila nilai *variabel independen* dimanipulasi atau dirubah-rubah.

Menurut(Riduwan, 2010, p.224) kegunaan uji regresi sederhana adalah untuk meramalkan (memprediksi) variabel terikat (Y) bila variabel bebas (X) diketahui , dengan rumus sebagai berikut:

Y = a+bX ……(4)

$$\mathbf{a}= \frac{\sum y(\sum x^2 - \sum x \sum xy}{\sum x^2 - (\sum x^2)} \quad \text{.....(5)}$$

$$\mathbf{b}= \frac{\sum xy - \sum x \sum xy}{\sum x^2 - (\sum x^2)} \quad \text{.....(6)}$$

Dimana :

Y = Subyek variabel terikat yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y dan X =0

b = Nilai arah sebagai penentu prediksi yang menunjukan nilai peningkatan atau penurunan variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Intrument Validitas dan Reliablitas Variabel (Uji-r)

1. Variabel Kepemimpinan (X)

Case Processing Summary Untuk mengetahuai tentang jumlah data yang valid untuk proses dan data yang dikeluarkan serta prosentasenya digunakan alat ukur *case Processing Summary*. Tabel 2. *Case Processing Summary* dapat diketahui bahwa data yang valid berjumlah 35 dengan presentase 100% dan tidak ada data yang dikeluarkan.

Tabel 2
Case Processing summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	35	100.0

a.Listwise deletion based on all variable in the procedure

Dari hasil Tabel 3. *Item- Total Statistics* untuk melakukan uji *Validitas* variabel X diperoleh hasil sebagai berikut: Nilai r_{hitung} variabel kepemimpinan (X) dengan N=35 adalah 0.812 sedangkan r $_{tabel}$ adalah 0,344, maka terlihat nilai r $_{hitung}$

(0,812) > r_{tabel} (0,344) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan kuisioner dinyatakan valid

Tabel 3
Validitas Variabel X Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Varianceif Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatiaon	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	61,91	17,316	.773	.914
X2	61.86	17.538	.772	.915
X3	61,89	17.575	.727	.916
X4	61.80	17.988	.722	.917
X5	61,83	18.087	.644	.919
X6	61.86	17,316	.611	.920
X7	61,91	17.538	.582	.921
X8	61.86	17.575	.667	.918
X9	61,91	17.988	.690	.917
X10	61.86	18.087	.609	.920
X11	61,91	17,316	.684	.917
X12	61.86	17.538	.702	.917
X13	61,86	17.575	.562	.921
X14	61.89	17.988	462	.924

Tabel 4. *Reliability Statistics* dari hasil analisis dengan *Cronbach'S Alpha* menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} Variabel X = 0.924 dengan r_{tabel} sebesar 0.334, dapat disimpulkan bahwa r_{hitung} (0,924) > r_{tabel} (0,344), maka dikatakan data untuk variabel X adalah *reliabel* atau konsisten

Tabel 4
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
.924	14

2. Kinerja Pegawai (Variabel Y)

Tabel 5. *Item- Total Statistics* untuk melakukan uji *Validitas variabel Y* diperoleh hasil sebagai berikut:
Nilai r_{hitung} variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan N=35 adalah 0.334 sedangkan r_{hitung} adalah 0,812, maka terlihat Nilai r_{hitung} (0,812) > r_{tabel} (0,344) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan kuisioner dinyatakan valid.

Tabel 5
Validitas Variabel Y Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlatiaon	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	43,29	5,504	.450	.816
Y2	43.26	5.373	.582	.804
Y3	43.34	5.055	.637	.796
Y4	43,34	5,114	.497	.813
Y5	43.34	5.997	.671	.792
Y6	43.31	5.399	.508	.810
Y7	43,40	5,365	.343	.834
Y8	43.31	5.457	.441	.817
Y9	43.20	5.576	.596	.807
Y10	43,23	5,534	.539	.809

Tabel 5. *Reliability Statistic* dari hasil analisis dengan *Cronbach'S Alpha* menunjukkan bahwa nilai r hitung Variabel Kinerja pegawai (Y) = 0.824 dengan r_{tabel} sebesar 0.334, diperoleh r_{hitung} (0,824) > r_{tabel} (0,344), maka dikatakan data untuk variabel Y adalah *reliabel* atau konsisten.

Tabel 5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	*N of items*
.824	14

Analisis Variabel Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

1. Uji Koefisien Korelasi

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel kepemimpinan(X) dan variabel kinerja pegawai (Y) serta seberapa besar hitungan dan interpretasi kedua variabel tersebut. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi menggunakan IBM SPSS 23 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 6. Correlations

		Kepemimpian (X)	Kinerja Pegawai (Y)
Kepemimpinan	Pearson Corelation	1.000	.628**
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	35	35
Kinerja Pegawai	PearsonCorelation	.628**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	35	35

Sumber : Hasil jawaban diolah dengan Program Komputer SPSS
** Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed)

Dari tabel 6 (*correlations*) terdapat nilai interpretasi dari kedua variabel adalah sebesar 0.628 dan sesuai tabel tingkat korelasi dan kekuatan hubungan terletak antara 0.60 – 0.799 yang menunjukan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang kuat.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X) meningkat , maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat. Sedangkan

dilihat dari signifikansi hubungan antara variabel Kepemimpinan(X) dan variabel kinerja pegawai(Y) terdapat hubungan yang sangat signifikan. Yaitu ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.005 (0.000<0.005)

Uji Koefisien Determinasi

a. Uji Uji-F atau ANOVA

Uji-F menunjukkan apakah variabel bebas kepemimpinan(X) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat kinerjaPegawai(Y).

Tabel 7
(Uji-F) ANOVA

Model		Sum of squares	Df	Means Square	F	Sig
1	Regression	86.564	1	86.564	21.482	.000(a)
	Residual	132.979	34	4.030		
	Total	219.543	35			

a Predictors: (Constant), Kepemimpinan(X) b Dependent Variable: Kinerja pegawai (Y)

Tabel 7 diperoleh nilai F_{hitung} variabel kepemimpinan (X) adalah 21.482 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05) N=35 dengan *degre of freedom(DF)* sebesar 22 adalah sebesar 4.030. Sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut: $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 21.482 > 4.30 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu variabel kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Asal PT. Kawasan Berikat Nusantara Jakarta

b. Pengujian Koefisien Determinasi (R)

Pengujian dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R) melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) . Nilainya adalah 0-1. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka suatu model akan semakin baik.

Tabel 8
Model *Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square change	F Change	df1	df2	Sig F Change
	.628(a)	.394	.378	2.007	2.713	21.482	1	33	.000

Dari tabel 8, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.394 menunjukkan bahwa variable bebas kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh sebesar 39,40% terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Asal PT. Kawasan Berikat Nusantara Jakarta, sedangkan selebihnya sebesar 60.60% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti meliputi faktor organisasi, faktor individu dan faktor psikologis.

c. Uji Persaman Regresi (Uji-t)

Persamaan regresi digunakan, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik atau turunnya variabel dependen , bila variabel

independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi diubah-ubah nilainya (Sugiyono., 2012). Analisis persamaan regresi dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS Statististics 23 (Priyatno, 2014) pada tabel berikut.

Tabel 9. Coefficients

Model	Unstandardized coefisients		Standardized Coeficients	t	Sig.
	B	Stad Error	Beta		
1 (*constant*)	24.620	5,081		4.846	.000
Kepemimpinan	.353	.076	0.628	4.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan dalam Tabel 9 maka diperoleh hasil regresi linear sederhana sebagai berikut:

Y = 24.620 + 0.353X

Dari hasil estimasi parameter persamaan regresi linear sederhana yang telah diperoleh, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta bernilai 24.620 artinya jika tidak ada variabel bebas kepemimpinan (X) maka faktor Kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Asal PT. Kawasan Berikat Nusantara Jakarta sebesar 24,620.
b. Variabel Kepemimpinan (X) bertanda positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Asal PT. Kawasan Berikat Nusantara Jakarta (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.353 artinya apabila terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan setiap satu satuan maka kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Asal PT. Kawasan Berikat Nusantara Jakarta (Y) akan meningkat sebesar 0.353. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai

Dari tabel 9 , hasil Uji t yaitu Pengujian yang dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas gaya kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai(Y), dengan $\propto$ = 0.05 , degre of freedom (DF) = 33 dan t tabel = 0.682 , maka diperoleh t_{hitung} (4,635) > t_{tabel}(0.682) artinya variabel kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pada Kantor Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Asal PT. Kawasan Berikat Nusantara Jakarta.

KESIMPULAN

Hasil perhitungan correlations terdapat nilai interpretasi dari kedua variabel adalah sebesar 0.628 dan sesuai tabel tingkat korelasi dan kekuatan hubungan terletak antara 0.60 – 0.799 yang menunjukan bahwa terdapat hubungan atau korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan (X) meningkat , maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat . Sedangkan dilihat dari signifikansi hubungan antara variabel Kepemimpinan(X) dan variabel kinerja pegawai Y) terdapat hubungan yang sangat signifikan, dengan ditunjukkan dengan signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.005 (0.000<0.005).

Hasil uji Anova atau uji F_{test} diperoleh niali F_{hitung} sebesar 21.482. Sedangkan F_{tabel} sebesar 4.30 dengan N=35 dan α = 5% menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu variabel kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikain Ho ditolak dan Ha diterima.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.394 menunjukkan bahwa variable bebas kepemimpinan (X) mempunyai pengaruh sebesar 39,40% terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Pelayanan Penerbitan Surat Keterangan Asal PT. Kawasan Berikat Nusantara Jakarta, sedangkan selebihnya sebesar 60.60% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti meliputi faktor organisasi, faktor individu dan faktor psikologis.

REFERENCES

Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Jonathan, S. (2012). *IBM SPSS. Advanced Statistic : Prosedur-prosedur Generalisasi dan Perluasan General Linear Model (GLM)*. Yogyakarta: CV.Andhi Offset.

L. Mathis, Robert, Jackson, H., & John. (2011). *Human Resource Management* (10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV.Andhi Offset.

Riduwan. (2010). *Dasar-dasar Statistik*. Bandung: CV.Alfabeta.

Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV.Alfabeta.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

Winarno, B. (2008). *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Jakarta: PT Buku Kita.