

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT OPERASI/PRODUKSI PT. X

Dwi Yuniarti ¹, Erlian Suprianto ²
Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik
Universitas Nurtanio Bandung

ABSTRAK

Kepemimpinan, dan Tingkat Pendidikan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan prestasi kerja karyawan. Suatu produktivitas dan prestasi yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu hubungan kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Operasi/produksi, 2) Untuk mengetahui faktor apa yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Operasi/produksi. Untuk mencapai tujuan tersebut penelitian yang digunakan adalah causal comparative, dengan menggunakan sample dan populasi yang berada pada Direktorat Operasi Produksi sebagai objek penelitian. Jumlah responden sejumlah 35 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat dengan cara menebarkan kusioner ke responden. Teknik analisa data penelitian yang digunakan adalah menggunakan linear berganda dan untuk perhitungannya dibantu dengan program SPSS20.0 for window.

Hasil uji regresi linear menunjukkan bahwa variable kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variable Tingkat Pendidikan (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan variable kepemimpinan (X1), Tingkat Pendidikan (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan oleh kontribusi variable kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,641% dengan sig t sebesar 0,000. Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,265% dengan sig t sebesar 0,000. Secara simultan terhadap kinerja karyawan mempunyai R^2 sebesar 0,990% atau 99% dan sisanya merupakan factor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan, Tingkat Pendidikan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : kepemimpinan, Tingkat Pendidikan dan kinerja.

PENDAHULUAN

Dari berbagai macam sumber daya yang ada dalam organisasi, manusia merupakan sumber daya yang terpenting

dalam suatu organisasi guna mencapai keberhasilan. Betapapun sempurnanya teknologi tanpa manusia bahkan tidak mungkin kiranya mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai kunci keberhasilan organisasi dan merupakan kekayaan atau asset yang harus dikembangkan, dihargai, dipelihara, dan bukan sekedar dieksploitasi, agar keberadaannya dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi. Selain itu masing-masing manusia/individu dalam organisasi mempunyai keinginan/kebutuhan/tujuan yang berbeda-beda untuk itu mereka perlu dibina agar tujuan masing-masing dapat diintegrasikan dengan tujuan organisasi.

Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan 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 kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Rumusan Masalah

Dalam hal ini memfokuskan terhadap masalah hubungan kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dari uraian di atas penulis akan membahas permasalahan dengan bahasan yang berhubungan dengan pokok permasalahan diatas yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh antara kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X
2. Faktor apa saja yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan pada Direktorat Operasi/Produksi PT. X

Model Penelitian

Dimana untuk mengambil keputusan yang akan diambil sebagai hasil akhir menggunakan model analisis Regresi Linear berganda dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + \dots + b_rX_r$$

Dimana :

Y : Kinerja satuan

X₁ : Kepemimpinan

X₂ : Tingkat Pendidikan

Identifikasi faktor

Pada proses penelitian sangat perlu untuk menetapkan beberapa variabel sebagai bahan di dalam menentukan keputusan yang

akan diambil. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kepemimpinan

Keberhasilan memimpin bawahan dalam organisasi merupakan salah satu kunci kearah efektivitas pelaksanaan pekerjaan, serta lebih lanjut lagi dapat mengantarkan pada keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam laporan tugas akhir ini variabel kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan menurut Rensis Likert.

b. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas perusahaan. Peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Dimana variabel ini menurut Hariandja (2002:169)

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan factor yang sangat mempengaruhi kerja dengan kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan, kuantitas kerja di mana kerja dapat di lihat dari kecepatan kerja setiap karyawan, keandalan dan sikap kerja .

PENGOLAHAN DATA

Waktu Kerja

Waktu kerja yang berlaku dilingkungan

Direktorat Operasi/produksi PT. X adalah

Tabel 1 Waktu Kerja Direktorat Operasi/Produksi PT. Dirgantara Indonesia

| Hari | Waktu Kerja | Istirahat |
|--------------|---------------|---------------|
| Senin –Kamis | 07.30 – 16.30 | 10.30 - 12.30 |
| Jumat | 07.30 – 17.00 | 10.30 – 13.00 |

Data kecukupan sampel

Dalam penelitian sampel yang dikemukakan

Tabel 2

| No | X1 | X2 | Y | X1.X2 | X1.Y | X2.Y | X1 ² | X2 ² | Y ² |
|----|------|------|------|-------|-------|-------|-----------------|-----------------|----------------|
| 1 | 40 | 30 | 44 | 1200 | 1760 | 1320 | 1600 | 900 | 1936 |
| 2 | 46 | 36 | 42 | 1656 | 1932 | 1512 | 2116 | 1296 | 1764 |
| 3 | 42 | 34 | 42 | 1428 | 1764 | 1428 | 1764 | 1156 | 1764 |
| 4 | 41 | 33 | 42 | 1353 | 1722 | 1386 | 1681 | 1089 | 1764 |
| 5 | 46 | 33 | 46 | 1518 | 2116 | 1518 | 2116 | 1089 | 2116 |
| 6 | 41 | 34 | 44 | 1394 | 1804 | 1496 | 1681 | 1156 | 1936 |
| 7 | 46 | 33 | 41 | 1518 | 1886 | 1353 | 2116 | 1089 | 1681 |
| 8 | 41 | 35 | 39 | 1435 | 1599 | 1365 | 1681 | 1225 | 1521 |
| 9 | 39 | 31 | 44 | 1209 | 1716 | 1364 | 1521 | 961 | 1936 |
| 10 | 43 | 30 | 39 | 1290 | 1677 | 1170 | 1849 | 900 | 1521 |
| 11 | 45 | 32 | 41 | 1440 | 1845 | 1312 | 2025 | 1024 | 1681 |
| 12 | 42 | 30 | 44 | 1260 | 1848 | 1320 | 1764 | 900 | 1936 |
| 13 | 44 | 29 | 40 | 1276 | 1760 | 1160 | 1936 | 841 | 1600 |
| 14 | 44 | 33 | 39 | 1452 | 1452 | 1287 | 1936 | 1089 | 1521 |
| 15 | 43 | 35 | 44 | 1505 | 1892 | 1540 | 1849 | 1225 | 1936 |
| 16 | 42 | 34 | 43 | 1428 | 1806 | 1462 | 1764 | 1156 | 1849 |
| 17 | 43 | 37 | 45 | 1591 | 1935 | 1665 | 1849 | 1369 | 2025 |
| 18 | 44 | 33 | 41 | 1452 | 1804 | 1353 | 1936 | 1089 | 1681 |
| 19 | 46 | 33 | 36 | 1518 | 1656 | 1188 | 2116 | 1089 | 1296 |
| 20 | 44 | 29 | 41 | 1276 | 1804 | 1189 | 1936 | 841 | 1681 |
| 21 | 44 | 33 | 38 | 1452 | 1672 | 1254 | 1936 | 1089 | 1444 |
| 22 | 41 | 34 | 38 | 1394 | 1558 | 1292 | 1681 | 1156 | 1444 |
| 23 | 44 | 33 | 46 | 1452 | 2024 | 1518 | 1936 | 1089 | 2116 |
| 24 | 45 | 27 | 44 | 1215 | 1980 | 1188 | 2025 | 729 | 1936 |
| 25 | 44 | 29 | 41 | 1276 | 1804 | 1189 | 1936 | 841 | 1681 |
| 26 | 44 | 30 | 45 | 1320 | 1980 | 1350 | 1936 | 900 | 2025 |
| 27 | 45 | 36 | 39 | 1620 | 1620 | 1404 | 2025 | 1296 | 1521 |
| 28 | 46 | 29 | 40 | 1334 | 1334 | 1160 | 2116 | 841 | 1600 |
| 29 | 44 | 34 | 38 | 1496 | 1672 | 1292 | 1936 | 1156 | 1444 |
| 30 | 43 | 32 | 40 | 1376 | 1720 | 1280 | 1849 | 1024 | 1600 |
| 31 | 47 | 35 | 44 | 1645 | 2068 | 1540 | 2209 | 1225 | 1936 |
| 32 | 45 | 37 | 46 | 1665 | 2070 | 1720 | 2025 | 1369 | 2116 |
| 33 | 48 | 40 | 47 | 1920 | 2256 | 1880 | 2304 | 1600 | 2209 |
| 34 | 45 | 31 | 44 | 1395 | 1980 | 1364 | 2025 | 961 | 1936 |
| 35 | 43 | 32 | 46 | 1376 | 1978 | 1472 | 1849 | 1024 | 2116 |
| ? | 1530 | 1146 | 1473 | 50135 | 63494 | 48291 | 67024 | 37784 | 62269 |

Uji validitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa jauh kolerasi item-item pertanyaan terhadap jumlah keseluruhan variable. Pada proses pengujian validitas ini penulis menggunakan bantuan software package for social sciences (SPSS 20 for MS Windows), berikut ini adalah contoh untuk menghitung validitas (X1) kepemimpinan : Tabel 3

| No | Xt | Xi | Xi | Xt | Xt.Xi |
|----|----|----|----|------|-------|
| 1 | 40 | 3 | 9 | 1600 | 120 |
| 2 | 46 | 4 | 16 | 2116 | 184 |
| 3 | 42 | 5 | 25 | 1764 | 210 |
| 4 | 41 | 5 | 25 | 1681 | 205 |
| 5 | 46 | 5 | 25 | 2116 | 230 |
| 6 | 41 | 5 | 25 | 1681 | 205 |
| 7 | 46 | 5 | 25 | 2116 | 230 |
| 8 | 41 | 5 | 25 | 1681 | 205 |
| 9 | 39 | 5 | 25 | 1521 | 195 |
| 10 | 43 | 4 | 16 | 1849 | 172 |
| 11 | 45 | 4 | 16 | 2025 | 180 |
| 12 | 42 | 5 | 25 | 1764 | 210 |
| 13 | 44 | 5 | 25 | 1936 | 220 |
| 14 | 44 | 5 | 25 | 1936 | 220 |
| 15 | 43 | 2 | 4 | 1849 | 86 |
| 16 | 42 | 3 | 9 | 1764 | 126 |
| 17 | 43 | 5 | 25 | 1849 | 215 |
| 18 | 44 | 5 | 25 | 1936 | 220 |
| 19 | 46 | 5 | 25 | 2116 | 230 |
| 20 | 44 | 4 | 16 | 1936 | 176 |
| 21 | 44 | 4 | 16 | 1936 | 176 |
| 22 | 41 | 4 | 16 | 1681 | 164 |
| 23 | 44 | 5 | 25 | 1936 | 220 |
| 24 | 45 | 5 | 25 | 2025 | 225 |
| 25 | 44 | 5 | 25 | 1936 | 220 |
| 26 | 44 | 5 | 25 | 1936 | 220 |
| 27 | 45 | 5 | 25 | 2025 | 225 |
| 28 | 46 | 4 | 16 | 2116 | 184 |
| 29 | 44 | 4 | 16 | 1936 | 176 |
| 30 | 43 | 3 | 9 | 1849 | 129 |
| 31 | 47 | 5 | 25 | 2209 | 235 |

| | | | | | |
|----|------|-----|-----|-------|------|
| 32 | 45 | 5 | 25 | 2025 | 225 |
| 33 | 48 | 5 | 25 | 2304 | 240 |
| 34 | 45 | 5 | 25 | 2025 | 225 |
| 35 | 43 | 5 | 25 | 1849 | 215 |
| Σ | 1530 | 158 | 734 | 67024 | 6918 |

Uji validitas ini dianalisis dengan menggunakan korelasi product moment atau korelasi person, dengan persamaan :

$$r = \frac{n \sum xi.xt - (\sum xi)(\sum xt)}{\sqrt{(n\sum xi^2 - (\sum xi)^2)(n\sum t^2 - (\sum ti)^2)}}$$

$$= \frac{35 (6918) - (158)(1530)}{\sqrt{(35(734) - (158)^2)(35(67024) - (1530)^2)}}$$

$$= \frac{213}{3517,0571}$$

$$= 0,606$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi person antara item dengan variabel yang bersangkutan

xi = Skor item dalam variabel xi

xt = Skor item dalam variabel xt

xixt= skor pertanyaan item pertama dikalikan skor total

Hasil dari perhitungan validitas terhadap variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Uji Validitas

| NO.PER | X1 | X2 | Y |
|--------|-------|-------|-------|
| 1 | 0,606 | 0,585 | 0,475 |
| 2. | 0,391 | 0,466 | 0,463 |
| 3 | 0,528 | 0,522 | 0,519 |
| 4 | 0,595 | 0,361 | 0,590 |
| 5 | 0,767 | 0,633 | 0,753 |
| 6 | 0,520 | 0,641 | 0,497 |
| 7 | 0,446 | 0,439 | 0,605 |
| 8 | 0,551 | - | 0,534 |
| 9 | 0,441 | - | 0,456 |
| 10 | 0,342 | - | 0,519 |
| Ket | Valid | Valid | Valid |

Dari hasil perhitungan validitas diatas menunjukkan nilai diatas 0.338 sebagai batas

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .794 | .740 | 10 |

minimal kolerasi, sehingga dari perhitungan ini signifikan atau valid. Dalam penentuan batas minimal kolerasi ini didapat dari jumlah sampel (n) sebanyak 35 ,dengan mengambil α 5% diperoleh r table sebesar 0.338 .

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui keandalan alat ukur yang dipakai,yaitu variable-variable yang terbetuk setelah dilakukan uji validitas terhadap variable-variable penelitian yang terdapat dalam variable kuensioner. Untuk mengetahui mutu dari penelitian yang dilakukan, perlu dilakukan uji keandalan alat ukur.

Dalam penentuan keandalan dari alat ukur yang dipakai dalam proses penelitian ini maka digunakan fasilitas dan software SPSS untuk mencari alpha.

Berikut adalah contoh proses perhitungan alpha cronbach untuk variabel X₁ kepemimpinan.

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

$$= \frac{67024}{35} - \frac{(1530)^2}{35^2} = 40,3$$

Dan untuk:

$$Si^2 = \frac{jki}{n} - \frac{jks}{n}$$

$$\frac{26281}{35} - \frac{15080.1}{35} = 320.026$$

Maka harga r cronach alpha adalah

$$r \alpha = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{10}{(10 - 1)} \left(1 - \frac{320026}{40,3} \right)$$

$$= 0,794$$

Kepemimpinan

Tabel hasil SPSS 20 Reliability coefficients

Tingkat Pendidikan

| sCronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|-------------------|--|------------|
| .832 | .821 | 7 |

Kinerja karyawan

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .830 | .817 | 10 |

Reliability coefficients 6 item

Hasil output kepemimpinan

Alpha = 0.794

Standardized item alpha = 0,740

Hasil output tingkat pendidikan

Alpha = 0,832

Standardized item alpha = 0,821

Hasil output kinerja

Alpha = 0,830

Standardized item alpha = 0,817

Dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing

konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Regresi linier

Analisis regresi linier adalah analisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi maka disebut analisis regresi linier berganda. Dalam menentukan hasil pengujian ini menggunakan software SPSS versi 20 dimana dalam pengolahan data menggunakan metode regresi linear berganda:

1. Analisa Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, kita dapat melihatnya dari hasil R-square, dimana hasil koefisien determinasi dapat diartikan sebagai variabel yang dapat mempengaruhi terhadap variabel yang lain. Terlihat pada uraian tabel berikut, :

- Kepemimpinan dengan angka R square 0,641. Hal ini berarti 64,1% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dengan demikian diantara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang sempurna positif.
- Tingkat Pendidikan dengan angka R square 0,265. Hal ini berarti 26,5% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan dengan demikian diantara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang sempurna positif.
- Secara simultan kedua variabel dengan angka R square 0,990. Hal ini berarti 99% kepemimpinan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari ketiga variabel tersebut di dapat persamaan regresinya sebagai berikut:

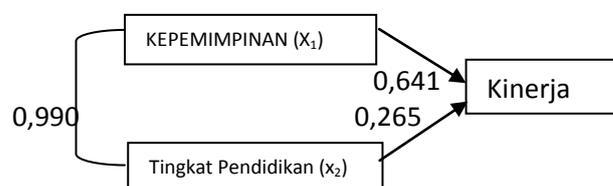
$$Y_1 = 11,277 + 0,523 x_1$$

$$Y_2 = 12,241 + 0,396 x_2$$

$$Y_3 = 6,034 + 0,323 x_1 + 0,252 x_2$$

Dengan memperhatikan hasil di atas bahwa dari variabel kepemimpinan, Tingkat Pendidikan benar dapat mempengaruhi terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada Direktorat Operasi/Produksi PT. Dirgantara

Indonesia. Dan secara simultan kepemimpinan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja karyawan



PEMBAHASAN

Antara Kepemimpinan Dengan kinerja Karyawan

Terdapat koefisien determinasi angka R square 0,641, dimana kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,1% terdapat hubungan yang sangat kuat (sempurna positif).

Ho : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Hi : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan probabilitas :

Jika probabilitas > 0,05, maka Ho diterima

Jika probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak

Keputusan :

Sesuai dengan hasil hipotesis menunjukkan bahwa hubungan antara proses kepemimpinan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada Direktorat Operasi/Produksi PT. Dirgantara Indonesia sangat kuat, hal ini dapat dikatakan bahwa berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan akan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kecakapan untuk meyakinkan orang-orang agar berusaha secara tegas mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan penuh semangat, dengan demikian tanpa kepemimpinan maka organisasi tidak dapat mencapai kinerjanya dengan baik.

Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan kepemimpinan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 64,1% menunjukkan suasana hubungan antara pemimpin dengan bawahan cukup kondusif. Hal ini dapat ditingkatkan lagi apabila pemimpin di dalam melaksanakan hubungan antara atasan dan bawahan harus memperhatikan serta menjaga iklim saling

percaya-mempercayai, sikap empati terhadap bawahan, memperhatikan terhadap kenyamanan kerja serta sikap bersahabat dari seorang pemimpin.

Antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Terdapat koefisien determinasi dengan angka R square 0,265, dimana kontribusi Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26,5% terdapat hubungan yang sangat kuat (sempurna positif).

Ho : Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hi : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas > 0,05, maka Ho diterima

Jika probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak

Keputusan :

Hasil penelitian yang menunjukkan hubungan tingkat pendidikan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 26,5%. Hal ini dapat ditingkatkan lagi apabila karyawan di dalam melaksanakan tugasnya diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang kreatifitas karyawan yang dimiliki perusahaan sehingga setiap karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan yang diberikan Direktorat Operasi/Produksi PT. Dirgantara Indonesia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Kinerja karyawan sangat tergantung pada baik buruknya kemampuan SDM perusahaan tersebut. Perbaikan kinerja dapat dicapai dengan baik jika karyawan diberikan pelatihan secara sempurna.

Manfaat pendidikan dan pelatihan akan segera dirasakan oleh perusahaan apabila pelaksanaan pendidikan dan pelatihan berjalan sesuai rencana. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, menjamin tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keahlian yang berfikir secara kritis. Di samping itu karyawan akan

berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif.

Antara Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan Dengan Kinerja Karyawan

Terdapat koefisien determinasi dengan angka R square 0,990 di mana kontribusi kepemimpinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 99 % terdapat hubungan yang sangat kuat (sempurna positif. Dengan Hipotesis yang digunakan :

Ho : kepemimpinan , tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hi : Kepemimpinan, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan probabilitas:

Jika probabilitas > 0,05, maka Ho diterima

Jika probabilitas < 0,05, maka Ho ditolak

Diantara masing-masing faktor ini memberikan pengaruh yang berbeda terhadap factor kinerja karyawan sesuai dengan kondisi pada masing-masing faktor. Hal ini dikarenakan dalam proses pelaksanaan pekerjaan diperusahaan kepemimpinan dan tingkat pendidikan saling berhubungan dan mempengaruhi satu dengan yang lainnya guna mencapai kinerja karyawan yang diharapkan agar misi perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisa tentang hubungan faktor-faktor yang di uji dalam penelitian ini, maka selanjutnya dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut.

1. Faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Direktorat Operasi/produksi PT. Dirgantara Indonesia terdiri dari faktor kepemimpinan (X1), Tingkat Pendidikan (X2). Besarnya pengaruh dari kedua faktor tersebut secara simultan dapat dilihat dari hasil perhitungan statistik dimana besarnya nilai koefisien determinasi berganda R² 0,990% artinya bahwa seluruh faktor bebas (X1,X2) secara bersama-sama mampu mempengaruhi faktor tak bebas (Kinerja) sebesar 99% dan sisanya merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Pengaruh dari kedua factor X1,X2 dapat ditunjukkan dari nilai koefisien

determinasi parsial yang masing-masing sebesar:

$$R^2X1 = 0,641$$

$$R^2X2 = 0,265$$

Dengan persamaan regresinya :

$$Y1 = 11,277 + 0,523 x1$$

$$Y2 = 12,241 + 0,396 x2$$

$$Y3 = Y3 = 6,034 + 0,323 x1 + 0,252 x2$$

Dari kedua faktor tersebut dapat diketahui bahwa faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Direktorat Operasi/produksi PT. Dirgantara Indonesia.

Faktor Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan, di banding dengan faktor kepemimpinan. Hal ini menandakan bahwa perusahaan juga harus memberikan kesempatan yang lebih besar lagi terhadap karyawan untuk lebih maju dan terampil dalam melakukan pekerjaan dengan jalan mengadakan pelatihan atau pendidikan agar sumber daya manusia di perusahaan semakin meningkat dan program ini harus berjalan secara kesinambungan.

SARAN

Dari hasil pengamatan yang dilakukan penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis ingin memberikan saran-saran terhadap perusahaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan memperhatikan serta melakukan perbaikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu proses Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan.
2. Proses kepemimpinan merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan dukungan terhadap indikator-indikator dari proses kepemimpinan yang meliputi gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin diperusahaan. Hal ini tidak lepas dari sikap pemimpin dalam melakukan hubungan dengan

karyawannya untuk memperhatikan atau menjaga gaya kepemimpinan yang jujur dan persuasif, karena didalam pelaksanaannya memperhatikan aspek kemanusiaan.

3. Pihak perusahaan harus memperhatikan mengenai perihal pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kemampuan dan kinerjanya, tetapi diharapkan perusahaan tetap memperhatikan nilai dan kualitas agar dapat menjadikan karyawannya sebagai sumber daya yang handal sehingga kemampuan dan kinerjanya menjadi lebih baik dari tahun ketahun.

DAFTAR PUSTAKA

1. Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati, 2007, *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rhineka Cipta.
2. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Rafika Aditama.
3. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
4. Bernardin, H. John & Joyce E. A Russell, 1993, *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill Inc.
5. Gomes, Faustino Cardoso, Drs. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
6. Hariandja, ETM. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta, 2002.
7. Hasibuan. H. Melayu, S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
8. Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
9. Ranupandojo, Heidrachman dan Suad Husnan. 1997. *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE.
10. Ruky, Achmad S . *Sistem Manajemen Kinerja*, cetakan kedua, Penerbit PT.

- Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002.
11. Sarwono, Jonathan. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Penerbit Andi, 2006
 12. Sarwoto, 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Management*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
 13. Usman, Husaini, dan purnomo S Akbar. (2000) *.Pengantar Statistika*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
 14. Wahyudi, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulitan Bandung, 2002.
 15. <http://expresisastra.blogspot.com/2013/10/Pengertian-Reliabilita-dan-contoh-pengujian-validitas-dan-reliabilitas.html>