

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN SEKOLAH TINGGI TEKNOLOGI KEDIRGANTARAAN

Vidyana Mandrawaty¹⁾

¹⁾STTKD Yogyakarta

Abstrak

Karyawan di dalam organisasi perguruan tinggi merupakan kunci keberhasilan perguruan tinggi. Arah penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di STTKD, sehingga dapat memberikan masukan bagi perguruan tinggi dalam merumuskan strategi sumber daya manusia.

*Variabel Independen dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), dan variabel moderat, yaitu interaksi antara variable kepemimpinan dan budaya organisasi (X1*X2). Sedang variabel Dependen adalah kinerja (Y). Nilai korelasi berganda (R) sebesar 76,9% yang berarti bahwa hubungan antara Variabel Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dengan Variabel Kinerja Karyawan adalah mempunyai hubungan yang erat.*

Kata kunci: kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Karyawan di dalam organisasi perguruan tinggi merupakan kunci keberhasilan perguruan tinggi. Kepentingan karyawan terhadap perguruan tinggi tidak dapat diabaikan, mutlak diperlukan karena manusialah yang mengelola sumber daya yang ada di dalam perguruan tinggi. Douglas [2] menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi dipengaruhi oleh perubahan lingkungan menurut Bass [1], Locander [5], dan Yammarino [9].

Dalam menentukan kinerja karyawan, manajemen STTKD melakukan penilaian kinerja pegawai, meliputi sasaran kerja individu, ketrampilan kunci, dan kompetensi dengan pembobotan tertentu, sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan dengan klasifikasi A (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), dan D (Kurang).

Sasaran kerja individu adalah rencana kerja bulanan yang menggambarkan sasaran kerja masing-masing individu sesuai dengan tugas dan sasaran yang diturunkan dari Rencana Kerja Anggaran STTKD. Sedangkan keterampilan kunci adalah keahlian yang dibutuhkan seorang pegawai sebagai penunjang dalam pencapaian sasaran kerja/tugas utama.

Penelitian akan dilaksanakan di STTKD yang dengan kegiatan usaha secara konvensional dengan total jumlah karyawan 40 orang. Arah penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di STTKD, sehingga dapat memberikan masukan bagi perguruan tinggi dalam merumuskan strategi sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Sumber Daya Manusia (SDM/karyawan) yang bekerja di Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan (STTKD) Yogyakarta merupakan kunci keberhasilan STTKD, karena pada dasarnya SDM yang merancang, memasang, mengoperasikan dan memelihara dari sistem integral dari STTKD.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas [8]. Gomes [3] mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan dalam periode waktu tertentu, sedangkan pengukuran performansi merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasi.

Gomes [3] menjelaskan terdapat dua kriteria kinerja karyawan, yaitu: (1) pengukuran berdasarkan hasil akhir; dan (2) pengukuran berdasarkan perilaku. Pengukuran berdasarkan hasil, mengukur kinerja berdasarkan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Keuntungan pengukuran kinerja karyawan ini adalah adanya kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Kelemahan utama adalah banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif (Gomes, 1995).

Kinerja karyawan diukur berdasarkan perilaku yang lebih menekankan pada cara atau sarana dalam mencapai tujuan, dan bukan pada pencapaian hasil akhir. Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif di mana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya [3].

Kepemimpinan

Pola kepemimpinan karyawan merupakan faktor pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan didefinisikan beragam oleh para ahli namun secara umum kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pimpinan dengan yang dipimpin [5].

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional berdasarkan prinsip pengembangan bawahan. Pemimpin transformasional mengevaluasi kemampuan dan potensi masing-masing bawahan untuk menjalankan tugas, sekaligus memperluas tanggung jawab dan kewenangan bawahan.

Bass [1] dan Humphreys [4] menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor yang merupakan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu: karisma (kemudian diubah menjadi pengaruh ideal (*Idealized Influence*)), inspirasi (*Inspirational Motivation*), pengembangan intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan perhatian pribadi (*Individualized Considerations*).

Pengaruh ideal (*Idealized Influence*) menurut Sarris dan Santora [7], merupakan perilaku yang berupaya mendorong bawahan untuk menjadikan pemimpin mereka sebagai panutan. Pengaruh Ideal merupakan dimensi terpenting kepemimpinan transformasional, karena memberikan inspirasi dan membangkitkan motivasi bawahan ([4] dan [6]).

Inspirasi (*Inspirational Motivation*) menurut Humphreys [4] dan Rafferty dan Griffin [6], memiliki korelasi yang erat dengan pengaruh ideal. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi, sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis, sehingga pemimpin membangkitkan semangat individu dan tim [1].

Intellectual stimulation merupakan perilaku yang berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan baru. *Individualized consideration* mengarah pada pemahaman dan perhatian pemimpin pada potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap bawahannya. Pemimpin menyadari perbedaan kemampuan, potensi, dan kebutuhan bawahan. Pemimpin memandang setiap bawahannya sebagai aset organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman pemimpin akan potensi dan kemampuan setiap bawahan memudahkannya membina dan mengarahkan potensi dan kemampuan terbaik setiap bawahan ([1], [7], [9]).

Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional mendasarkan diri pada prinsip transaksi antara pemimpin dengan bawahan. Pemimpin memberikan penghargaan tertentu kepada bawahan. Di sisi lain, bawahan berupaya memenuhi harapan pemimpin untuk memperoleh penghargaan dan menghindarkan diri dari sanksi hukum. Di sini tercipta hubungan mutualisme dan kontribusi kedua belah pihak akan memperoleh imbalan ([1], [4], dan [9]).

Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
- H2: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta
- H3: Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, dan didukung dengan Budaya organisasi yang kondusif, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket kepada responden, yakni Wakil Ketua, Kepala bagian (Pejabat) dan karyawan STTKD Yogyakarta.

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan metode non probability sampling dengan teknik purposing sampling. Pada Maret 2012, jumlah pejabat dan karyawan di STTKD Yogyakarta adalah 40 orang. Adapun distribusi sampel adalah **Tabel 1.** berikut :

Tabel 1.Komposisi Karyawan STTKD
Periode Januari Sampai Dengan Maret 2012

I	Pejabat	Jumlah
	Ketua	1
	Wakil Ketua	3
	Kepala Program Studi	4
	Kepala Bagian	6
II	Sekretaris	4
III	Staf Pelaksana	18
IV	Pembantu Umum	4
	Jumlah	40

*Sumber: STTKD (Januari-Maret 2012)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini berupa angket. Angket memuat daftar pertanyaan yang bersifat tertutup.

Teknik Analisis

Uji Validitas dan Realibilitas Data

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk melihat konsisten variabel independen dengan apa yang akan diukur, sehingga kuesioner yang digunakan berfungsi sebagai alat pengumpul data yang akurat. Tipe validitas yang dipergunakan dalam uji validitas ini adalah validitas konstruk, tipe ini mengkorelasikan nilai item dengan nilai total. Uji reliabilitas dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dengan menggunakan koefisien *Cronbach's alpha*. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *internal consistency*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variable independen. Nilai VIF untuk uji multikolinearitas jika menunjukkan nilai lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10, maka akan terjadi multikolinearitas, sebaliknya multikolinearitas tidak terjadi antar variabel independen jika nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas merupakan fenomena nilai variable independen tertentu yang dipilih (e_1) yang mempunyai nilai varian yang sama sebesar σ^2 . Pengujian ada tidaknya gejala heteroskedastisitas memakai uji Park dengan langkah sebagai berikut:

1. Melakukan regresi terhadap model persamaan yang diajukan, sehingga diperoleh nilai residu sebagai variabel baru.
2. Hasil residual yang didapatkan kemudian dikuadratkan dan diubah menjadi bentuk log natural.
3. Transformasikan semua variabel bebas kedalam bentuk logaritma natural.
4. Melakukan regresi logaritma residual kuadrat sebagai dependen variabelnya terhadap logaritma variabel bebas.
5. Melakukan identifikasi terhadap, nilai t dengan kriteria sebagai berikut.

- Jika t hitung $>$ t tabel atau nilai prob. Sig. $<$ 0,05 maka asumsi homokedastisitas ditolak atau data terkena Heteroskedastisitas
- Jika t hitung $<$ tabel atau nilai prob. Sig. $>$ 0,05 maka asumsi homokedastisitas diterima atau data bebas Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Pengujian ada atau tidaknya autokorelasi dalam persamaan regresi ini dilakukan dengan melihat keadaan nilai Durbin Watson (DW test) dari hasil perhitungan dan dibandingkan dengan DW Tabel dengan kriteria berikut:

- $DW < d_l$ = ada autokorelasi positif
- $d_l < DW < d_u$ = tanpa kesimpulan (ragu-ragu)
- $d_u < DW < 4 - d_u$ = bebas Autokorelasi
- $4 - d_u < DW < 4 - d_l$ = tanpa kesimpulan (ragu-ragu)
- $DW > 4 - d_l$ = ada autokorelasi negatif

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan dengan variabel moderating dengan uji interaksi. Variabel Independen dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), dan variabel moderate yaitu interaksi antara variable kepemimpinan dan budaya organisasi (X1*X2). Variabel Dependen adalah kinerja (Y). Model regresi berganda pada penelitian ini dinotasikan dalam Persamaan 1 sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 * X_2 + e \dots\dots\dots \text{Persamaan 1}$$

Dimana:

- Y = variabel dependen (kinerja karyawan)
- a = konstanta
- b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi
- X1 = kepemimpinan
- X2 = Budaya Organisasi
- X1*X2 = Moderate (Interaksi X1 dan X2)
- e = kesalahan prediksi (*error term*)

Uji t

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan variabel moderating (X1*X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara individual, maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut:

H0: $b_i = 0$, berarti variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Ha: $b_i < 0$ atau Ha: $b_i > 0$, berarti variabel independen berpengaruh negative atau positif terhadap variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel atau nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H0 diterima.
- Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel atau nilai signifikansi $t < 0,05$ maka H0 ditolak atau menerima Ha.

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan variabel moderating (X1*X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y), maka persamaannya adalah seperti pada Persamaan 2 berikut.

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \dots\dots\dots \text{Persamaan 2}$$

Keterangan:

R² = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel bebas

n = jumlah data

Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai F hitung < F tabel atau nilai Signifikansi F > 0,05, maka H₀ diterima artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama variabel independen (X1, X2, moderating variabel) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- Jika nilai F hitung > F tabel atau nilai Signifikansi F < 0,05, maka H₀ ditolak artinya ada pengaruh secara bersama-sama variabel independen (X1, X2, moderating variabel) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dilakukan dengan mengukur seberapa jauh kemampuan model persamaan regresi dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R² kecil menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah karyawan STTKD Yogyakarta sebanyak 40 orang, terdiri dari laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam **Table 2.** di bawah ini:

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	25	62,5
2	Perempuan	15	37,5
Jumlah		40	100

*Sumber: data primer yang diolah, 2013.

Tabel 2. terlihat bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 25 orang, sedangkan responden perempuan sebanyak 15 orang. Hal ini wajar disebabkan karena dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, membutuhkan karyawan laki-laki yang lebih rasional dalam pengambilan keputusan dibandingkan karyawan perempuan.

Responden Berdasarkan Usia

Usia karyawan STTKD Yogyakarta cukup bervariasi antara kurang dari 30 sampai di atas 50 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam **Tabel 3.** di bawah ini:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	<30 tahun	12	30
2	30-39 tahun	13	32.5
3	40-49 tahun	7	17.5
4	≥ 50 tahun	8	20
Jumlah		40	100

*Sumber: data primer yang diolah, 2013.

Tabel 3. dapat diketahui bahwa sebagian besar usia responden adalah 30-39 dan <30 tahun, sedangkan responden terkecil memiliki usia 40-49 tahun sebanyak 7 orang. Hal ini menunjukkan karyawan STTKD pada usia yang produktif dalam mendukung operasional Perguruan Tinggi, sehingga diharapkan mampu bersaing dengan Perguruan Tinggi Swasta lainnya.

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan karyawan di STTKD Yogyakarta bervariasi dengan tingkat pendidikan terendah adalah SMA. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam **Tabel 4.**

Tabel 4. Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan Akhir	Frekuensi	Prosentase
1	SMA	7	17,5
2	Diploma (D3)	8	20
3	Sarjana (S1)	12	30
4	Pasca Sarjana (S2)	13	32,5
Jumlah		40	100

*Sumber: data primer yang diolah, 2013

Tabel 4. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir S2, diikuti pendidikan S1, sedangkan jumlah responden terkecil memiliki tingkat pendidikan akhir SMA. Hal ini menunjukkan tingkat Pendidikan Karyawan STTKD Yogyakarta cukup mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.

Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status perkawinan karyawan STTKD Kedirgantaraan Yogyakarta bermacam-macam, ada menikah, belum menikah dan juga bercerai. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan disajikan dalam **Tabel 5.** **Tabel 5.** menunjukkan karyawan STTKD Kedirgantaraan Yogyakarta telah memiliki tanggungan keluarga yang harus mereka nafkahi.

Tabel 5. Responden berdasarkan Perkawinan

No.	Status perkawinan	Frekuensi	Prosentase
1	Kawin	27	67,5
2	Belum Kawin	11	27,5
3	Duda/Janda	2	5
Jumlah		40	100

***Sumber: data primer yang diolah, 2013

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan Aplikasi SPSS, dengan data seperti pada tabel tabulasi kemudian di analisa menggunakan Korelasi Bivariate sehingga didapatkan hasil dalam **Tabel 6.**

Tabel 6. Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Prob. Signifikansi	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	1	0.377	0.017	Valid
		2	0.759	0.000	Valid
		3	0.774	0.000	Valid
		4	0.373	0.018	Valid
		5	0.742	0.000	Valid
		6	0.684	0.000	Valid
		7	0.415	0.008	Valid
		8	0.621	0.000	Valid
		9	0.648	0.000	Valid
		10	0.576	0.000	Valid
2.	Budaya Organisasi (X2)	1	0.635	0.000	Valid
		2	0.770	0.000	Valid
		3	0.775	0.000	Valid
		4	0.565	0.018	Valid
		5	0.779	0.000	Valid
		6	0.722	0.000	Valid
		7	0.630	0.008	Valid
		8	0.599	0.000	Valid
		9	0.782	0.000	Valid
		10	0.821	0.000	Valid
3.	Kinerja Karyawan (X3)	1	0.662	0.000	Valid
		2	0.783	0.000	Valid
		3	0.755	0.000	Valid
		4	0.679	0.000	Valid
		5	0.802	0.000	Valid
		6	0.823	0.000	Valid
		7	0.666	0.000	Valid
		8	0.653	0.000	Valid
		9	0.764	0.000	Valid
		10	0.773	0.000	Valid

Tabel 6. terlihat bahwa nilai Pearson Correlation antara pertanyaan-pertanyaan dengan Kepemimpinan (X1) berada pada taraf signifikansi korelasi sebesar 0,05, sehingga dapat dinyatakan butir-butir pertanyaan untuk Variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

Uji Validitas untuk Variabel Budaya Organisasi (X2), dan Variabel Kinerja Karwayan (Y) mempunyai nilai Pearson Correlation dari setiap butir pertanyaan yang signifikan pada 0,01 yang berarti bahwa setiap butir pertanyaan mempunyai korelasi yang signifikan terhadap pembentukan nilai suatu variabel valid.

Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji terhadap variabel operasional yang akan dianalisis dalam penelitian tersaji dalam **Tabel 7.** sampai **Tabel 10.**

Tabel 7. *Reliability Statistics* untuk Variabel Kepemimpinan X1

Cronbach'sAlpha	N of Items
.750	11

Tabel 8. *Reliability Statistics* untuk Variabel Budaya Organisasi X2

Cronbach'sAlpha	N of Items
.771	11

Tabel 9. *Reliability Statistics* untuk Variabel Kinerja Karyawan Y

Cronbach'sAlpha	N of Items
.774	11

Tabel 10. Kriteria Indeks Realibilitas

Interval	Kriteria
< 0,200	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk Uji Reliabilitas pada **Tabel 7.** sampai **10.**, diketahui bahwa nilai Cronbach'sAlpha untuk masing-masing variabel X1, X2, dan Y berada pada nilai di atas 0,600, sehingga hasil uji Reliabilita pada butir pertanyaan untuk mendapatkan nilai masing-masing Variabel X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel.

Nilai variabel penelitian digunakan untuk memperoleh nilai masing-masing variabel (Y, X1, dan X2) dengan menjumlahkan skor masing-masing pertanyaan yang diajukan. Masing-masing variabel menggunakan sepuluh pertanyaan, dengan bobot skor pada **Tabel 11.**

Tabel 11. Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Model persamaan teknik analisis data berupa Analisis Regresi Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e. \dots\dots\dots\text{Persamaan 3}$$

Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t (parsial), Uji F (serempak) dengan menggunakan uji dua arah dan tingkat signifikan (α) sebesar 5%.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji autokorelasi dengan menggunakan Durbin-Watson statistik, uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji park dan Multikolinieritas dengan VIF.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel independen. Nilai VIF dalam penelitian ini dapat dilihat pada **Tabel 12.**

Tabel 12. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1,466	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi (X2)	1,466	Bebas Multikolinieritas

Tabel 12. terlihat bahwa semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas antar variabel bebas dalam model.

Uji Autokorelasi

Konsekuensinya dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah variasi sampel tidak dapat menggambarkan variasi populasinya. Lebih jauh model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada variabel indenpenden itu. Untuk mendeteksi adanya masalah **Autokorelasi** akan dilihat dari indikator Durbin-Watson (DW), nilai DW tabelnya untuk tingkat $\alpha = 5\%$ dengan $n = 40$ dan $k = 3$ adalah batas bawah ($dl =$) dan batas atas ($du =$)

Analisis Regresi

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Variabel Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2), maka uji hipotesis yang digunakan adalah Uji Hipotesis Parsial (Uji T), Uji Hipotesis Serempak (Uji F), dan R Square.

Analisa masih menggunakan SPSS, dengan perintah Regression – Linier dengan Uji Multikolinieritas, dan Uji Autokorelasi sehingga didapatkan hasil dalam **Tabel 13**.

Tabel 13. Koefisien

N	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1 (Constant)	2.793	9.172		.305	.762		
Kepemimpinan	.952	.178	.679	5.338	.000	.682	1.466
Budaya Organisasi	.149	.132	.143	1.126	.268	.682	1.466

*Catatan: a Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis regresi linier pada **Tabel 13.**, maka persamaan regresi yang dibentuk adalah :

$$Y = 2,793 + 0,952 X1 - 0,149 X2 + e$$

Persamaan regresi linier tersebut memberikan gambaran bahwa:

- Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,952 yang berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Di mana jika Kepemimpinan baik, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan dan sebaliknya jika Kepemimpinan jelek maka akan menurunkan Kinerja Karyawan.
- Variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,149 yang berarti Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Di mana jika Budaya Organisasi semakin baik, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan sebaliknya jika Budaya Organisasi jelek maka akan menurunkan Kinerja Karyawan;
- Konstanta mempunyai nilai 2,793 yang artinya jika variabel X1, dan X2 mempunyai nilai nol atau tidak ada maka Kinerja Karyawan sebesar 2,793 dan nilai tersebut merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi linier atau yang disebut sebagai Variabel Pengganggu (e).

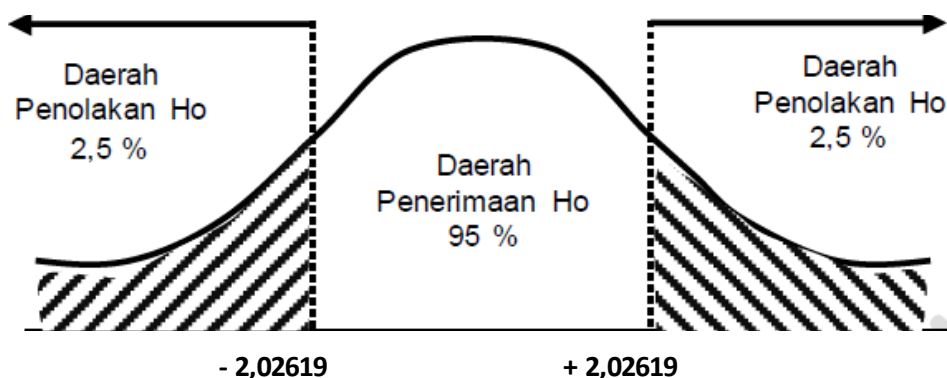
Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Variabel Kepemimpinan (X1), dan Budaya Organisasi (X2). Berdasarkan hipotesis penelitian tersebut dapat dibuat hipotesis statistik (uji parsial), yaitu:

$$H_0 : b_1 = 0 ; b_2 = 0 \quad H_a : b_1 \neq 0 ; b_2 \neq 0$$

Nilai T tabel untuk data sebanyak 40 responden, jumlah variabel sebanyak 3 variabel, dan tingkat signifikan yang digunakan 5% (uji dua arah) sebesar $\pm 2,02619$ (lihat Tabel T pada df: 37 dan α : 2,5%). Daerah penerimaan dan penolakan H_0 dapat dilihat dalam Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Daerah Penerimaan Dan Penolakan H_0
(Uji Dua Arah Dengan Tingkat Signifikan 5%)

Hasil pengolahan data pada **Tabel 14.**, diketahui bahwa nilai T hitung untuk Variabel Kepemimpinan sebesar 5,338 berada di daerah penolakan H_0 (lebih besar dari +2,02619), dan nilai Sig. = 0,000.

Hasil pengolahan data pada **Tabel 15.**, diketahui bahwa nilai T hitung untuk Variabel Kepemimpinan sebesar 5,338 berada di daerah penolakan H_0 (lebih besar dari +2,02619), dan nilai Sig. = 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai α 5%. Ini menandakan bahwa Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Sementara Variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai T hitung sebesar 1,126 berada di daerah Penerimaan H_0 (di antara - 2,02619 dan +2,02619), dan nilai Sig. = 0,268 yang lebih besar dari nilai α 5%. Dengan demikian, Variabel Dependen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Independen.

Uji Hipotesis Serempak (Uji F)

Untuk melakukan Uji F, hipotesis statistik yang diajukan adalah:

$$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0 \quad \text{dan} \quad H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Tabel 16. ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1635.647	2	817.824	26.775	.000(a)
	Residual	1130.128	37	30.544		
	Total	2765.775	39			

*Catatan: a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, b Dependent Variable: Kinerja

Nilai F dalam **Tabel 16.** dengan $df = 2$ dan 37 , tingkat signifikan (α) 5% sebesar $3,25$. Nilai F hitung versus F tabel, diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel ($26,775 > 3,25$) serta nilai Sig. di bawah $0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Variabel Independen secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Independen.

Koefisien Determinasi dan Korelasi

Nilai R Square (R^2) dari hasil pengolahan data sebesar $0,591$. Nilai tersebut memberikan gambaran bahwa sumbangan Variabel Independen berpengaruh terhadap naik turunnya Variabel Dependen dan sisanya merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti (variabel e) dalam model regresi linier sebesar $40,9\%$.

Tabel 17. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769(a)	.591	.569	5.527

*Catatan: a Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Nilai korelasi berganda (R) sebesar $76,9\%$ yang menunjukkan hubungan antara Variabel Independen versus Variabel Dependen mempunyai hubungan yang erat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data ternyata terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Kinerja karyawan pada STTKD Yogyakarta dengan nilai t hitung Variabel Kepemimpinan sebesar $5,338$. Nilai ini berada di daerah penolakan H_0 (lebih besar dari $+2,02619$), dan nilai Sig. = $0,000$ yang berarti lebih kecil dari nilai α 5%. Ini menandakan bahwa Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada STTKD Yogyakarta, di mana nilai t hitung sebesar $1,126$. Nilai ini berada di daerah Penerimaan H_0 (di antara $-2,02619$ dan $+2,02619$), dan nilai Sig. = $0,268$ yang lebih besar dari nilai α 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan.

Nilai korelasi berganda (R) sebesar $76,9\%$ yang berarti bahwa hubungan antara Variabel Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dengan Variabel Kinerja Karyawan adalah mempunyai hubungan yang erat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B.M. Bass, B.J. Avolio, D.I. Jung & Y. Berson,, "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No.2, pp. 207-218, 2003.
- [2] Douglas B. Curran, *The Causal Order Of Job Satisfaction And Organizational Commitment In Models Of employee Turnover*, Boston: University of Massachusetts, 2000.
- [3] F. C. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 1995.
- [4] J.H. Humphreys, "Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing," *Journal of Services Marketing*, Vol. 16, No. 6, pp. 487-502, 2002.

- [5] W.B. Locander, F. Hamilton, D. Ladik & J. Stuart, "Developing a leadership-rich culture: The missing link to creating a market-focused organization," *Journal of Market-Focused Management*, Vol. 5, pp. 149-163, 2002.
- [6] A.E. Rafferty & M.A. Griffin, "Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions," *Leadership Quarterly*, Vol. 15, pp. 329-354, 2004.
- [7] J.C. Sarris & J.C. Santora, "The transformational-transactional leadership model in practice," *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22, No. 8, pp. 383-393, 2001.
- [8] J. Singh, W. Verbeke & G.K. Rhoads, "Do organizational practices matter in role stress processes? A study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners," *Journal of Marketing*, Vol. 60, pp. 69-86, 1996.
- [9] F.J. Yammarino, W.D. Spangler & B.M. Bass, "Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation," *Leadership Quarterly*, Vol. 4, No. 1, pp. 81-102, 1993.