PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS BATANGHARI

Reni Devita[1]

Abstract

The influence of leadership and employee performance in University of Batanghari Jambi should be adapted with necessary that must be filled and level of different necessary to every employee, so as different performances happens in achivement. The condition is the employee often came late for work, act like passive and positive to work, not on time for finishing the job and the half employee still exist to out from their assignment in office hours without legal information.

The research method in used is descriptive method and verifikatif. The sample is total sampling as 80 person. Field The result from this research show that leadership and employee performance in University of Batanghari Jambi with good criteria. The empirical findings indicates that in order to improve employee performance, so part of rector should be considering the factors that employee performance affect, such as leadership. Since knowing the relationship affect used as reference for designing strategies to increase employee performance.

keywords : leadership, performance, employee

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan perencanaan,pengorganisaian,pengarahan dan pengawasan kegiatan kegiatan pengadaan ,pengembangan ,pengintegrasian ,pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu,organisasi dan masyarakat.

Mengelola sumber daya manusia dalam hal ini dengan cara yang tepat merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan.Apabila faktor tenaga kerja manusiadapat dikelola dengan baik dan tepat maka penerapan sistim manajemen suatu lembaga akan berhasil. Keberhasilan di dalam penerapan sistim manajemen akan mendorong tingkat perkembangan lembaga kearah yang positif.

Untuk mendorong manusia supaya beraktifitas secara maksimal, maka pimpinan perlu mengusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari bawahan. Ia harus mengusahakan agar orang-orangnya mem-punyai kesadaran untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya dan menyelesaikan setiap beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya, disamping itu secara aktif terlibat dalam diskusi-diskusi permulaan serta analisa dari keputusan-keputusan yang secara langsung mempengaruhi kepentingan mereka.

Adapun kepemimpinan itu sendiri menurut Thoha (2010:9) adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik per orangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu. Melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.Dengan demikian, pimpinan pada Universitas Batanghari Jambi harus mampu dan dapat mengembangkan kepemimpinan yang lebih baik kepada para pegawai-pegawainya, dalam pengambilan keputusan dengan bijak, berani mengambil resiko sendiri dan berani bertanggung jawab sendiri tanpa harus melibatkan pegawainya, sehingga kinerja para pegawai khususnya pada Universitas Batangahri Jambi dapat lebih ditingkatkan lagi.

Selain faktor kememimpinan tersebut, pada Universitas Batanghari Jambi. Selain kepemimpinan, faktor lain yang ikut berpengaruh adalah kinerja. Menurut Fahmi (2010:2) kinerja adalah sebuah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Lebih jauh Bastian dalam Fahmi (2010:2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan dalam mewujutkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Seorang pegawai yang disiplin dan mempunyai kinerja yang baik tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitanya dengan pekerjaan. Demikian pula pegawai yang mempunyai kedisiplinan dan kinerja yang baik selalu mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Dengan demikian, seorang pimpinan hendaknya harus selalu memperhatikan, kinerja yang ada di Universitas Batanghari ini, demi terciptanya keadilan, keselarasan dan kebersamaan bagi pegawai-pegawainya sehingga mampu bekerja dengan tenang dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai itu sendiri. Maka dari itu seorang pemimpin pada Universitas Batanghari Jambi harus mampu dan lebih peka terhadap hasil kerja pegawainya, seperti dengan pemberian penghargaan berupa piangam, insentif yang cukup agar pegawainya tetap rajin dan selalu berlomba untuk lebih meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawinya.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan seorang pemimpin,

[1] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

terhadap kinerja, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri. Kompetensi pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam kinerja organisasi yang dapat berpengaruh kepada keberhasilan yang lebih tinggi dari kinerja tersebut. Pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada mereka sesuai dengan job *diskripcion* dan bidang masing-masing. Oleh karna itu, upaya-upaya pembenahan kinerja pada unit masing-masing perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak rektorat, khususnya terkait langsung dengan Universitas Batanghari Jambi sebagai salah satu penanggung jawab di sektor pendidikan .

Menurut Hasibuan (2007:09) sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam proses meningkatkan produktivitas, terutama dalam kaitannya dengan hasil produksi. Manusia merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kuantitas serta kualitas produk yang dihasilkan, pertama diperoleh masukan berupa bahan material, kemudian diolah manusia melalui suatu sistem dan metode dengan memakai peralatan mesin atau teknologi.

Sikap pimpinan sangat penting dalam sebuah lembaga atau instansi, baik swasta maupun pemerintah. Karena dengan sikap pimpinan, serta kinerja yang baik setiap pegawai akan mematuhi semua aturan yang berlaku dalam menjalankan aktivitasnya. Sehingga segala kemungkinan kesalahan dan kerugian dapat diminimalkan. Hal ini tentu saja akan mendorong setiap pekerjaan diselesaikan dengan cara yang efektif dan efisien. Namun sebaliknya apabila sikap pimpinan, tidak dilaksanakan dengan baik akan menimbulkan berbagai kerugian dan kesalahan kerja yang pada gilirannya akan menimbulkan pemborosan dan merugikan organisasi secara keseluruhan.

Untuk meningkatkan sikap pimpinan, dan. Dalam usaha mencapai meningkatkan pentingnya kesadaran tersebut, maka pembinaan dan pengembangan kemampuan teknis saja tidak akan cukup, akan tetapi juga meliputi pembinaan terhadap aspek-aspek psikologis seperti pengembangan serta peningkatan kepribadian, kinerja dan tanggung jawab.

Menerapkan kinerja, khususnya dilingkungan pegawai yayasan bukanlah hal yang gampang untuk dilakukan. Hal ini disebabkan karena pegawai yang ada sebagian adalah berasal dari keluarga . Namun demikian kinerja harus ditimbulkan dari kesadaran diri dalam mematuhi setiap aturan yang berlaku dan menjadi kesepakatan bersama. Karena setiap seseorang yang bergabung dalam organisasi dengan kesadaran sendiri berarti mengerti dan menyadari setiap aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut, termasuk pula di Universitas Batanghari.

kinerja pegawai menyangkut kepatuhan seorang pegawai untuk melaksanakan secara bertanggung jawab seluruh tugas-tugas dan tanggung jawab serta kewajibannya sebagai pegawai dan mematuhi aturan dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu dalam rangka menumbuhkan kesadaran dari para pegawai salah satunya harus ada keteladanan dan pembinaan, kinerja dari pimpinan.

Keberhasilan pengelolaan program administrasi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penenlitian ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana kepemimpinan, dan kinerja pegawai di Universitas Batanghari ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, dan kinerja pegawai pada Universitas Batanghari.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh staf administrasi Universitas Batanghari sebanyak 80 pegawai. Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut:

Metode analisis untuk menjawab tujuan peneliti akan menggunakan alat analisis deskriptif dengan menggunakan rentang skala Untuk mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dilakukan dengan skoring sebagai berikut:

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima
kategori penilaian (Istijanto, 2010), yaitu:

1. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju atau selalu
2. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju atau sering
3. Skor 3 diberikan untuk jawaban netral atau kadang-kadang
4. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju atau hampir tidak pernah
5. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

Rentang skala untuk variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{80\ (5-1)}{5} = \frac{64}{5}$$

Dimana : RS = Rentang Skala
n = Jumlah Sampel
m = Jumlah Alternative Jawaban Item

1. Kepemimpinan

Skor tertinggi : 5 x 80 = 480
Skor terendah : 1 x 80 = 80

Rentang Penilaian

Rentang Penilaian	Klasifikasi
2	**3**
80 - 143,9	Sangat Rendah
144 - 207,9	Rendah
208 - 271,9	Sedang
272 - 335,9	Tinggi
340 - 400	Sangat Tinggi

PEMBAHASAN

Kepemimpinan adalah merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Asnawi (2011:1) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada saat tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antar manusia dalam organisasi. Banyak studi ilmiah yang dilakukan oleh para ahli ekonomi menyangkut tentang kepemimpinan, sehingga teori-teori yang muncul banyak menunjukan perbedaan.

Menurut Fahmi (2011:15) untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli tersebut:

1. Stephen P. Robbin mengatakan, kepemimpinan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan.
2. Richard L. Dart mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
3. G. R. Terry memberikan definisi, *leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*.
4. Ricky W Griffin mengatakan, pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan, pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Menurut teori orang-orang besar (Great Man Theory) seorang pemimpin besar terlahir sebagai pemimpin yang memiliki berbagai ciri-ciri individu yang sangat berbeda dengan kebanyakan manusia lainnya. Ciri-ciri individu tersebut mencakup karisma, intelegensia, kebijaksanaan dan dapat menggunakan kekuasaan yang dimilikinya untuk membuat berbagai keputusan yang membuat dampak besar bagi sejarah manusia. Karisma sendiri menunjukan kepribadian seseorang yang dicirikan oleh pesona pribadi, daya tarik, yang disertai dengan kemampuan komunikasi interpersonal dan persuasi yang luar biasa.

Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa. Wirawan (2000:5) istilah kinerja bukan performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Atau kinerja seorang pegawai atau sekelompok pegawai (ternilai) yang dievaluasi dalam evaluasi kinerja .

Amstron dan Baron dalam Fahmi (2010:2) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Lebih jauh Bastian (2005:15) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Sementara Bastian dan Basri (2004:14) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil sesorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	80	6	30	2.9664	.78422
Kinerja	80	6	30	3.2077	.65126

Output deskriptif statistik dengan menggunakan SPSS V.17 pada tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah observasi (N) adalah 80. Nilai kepemimpinan yang menunjukkan nilai tertinggi 30 dan terendah 6 dengan nilai mean 2.9664 dan standar deviasi 0,78422. Sementara kinerja karyawan memiliki nilai maksimum 30 dan minimum 6 dengan nilai mean 3,2077 dan standar deviasi 0,65126.

Analisis Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Hasil analisis deskriptif data variabel kepemimpinan sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan *skala likert* yang dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden.

Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan Pada Universitas Batanghari

No.	Pernyataan	No Item	Kriteria Pilihan										
			SS		S		N		TS		STS		
			f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	N
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
1	Memiliki hubungan baik dengan karyawan	1	34	42.5	33	41.25	7	8.75	2	2.5	4	5	80
2	Kebebasan memberikan pendapat	2	23	28.75	43	53.75	6	7.5	2	2.5	5	6.25	80
3	Dapat memberikan wewenang	3	25	31.25	42	52.5	9	11.25	2	2.5	3	3.75	80
4	Memberikan bimbingan dan arahan	4	26	32.5	45	56.25	2	2.5	3	3.75	4	5	80
5	Menciptakan suasana kerja yang kondusif	5	19	23.75	47	58.75	5	6.25	5	6.25	4	5	80
6	Memberikan penghargaan bagi karyawan yang baik	6	35	43.75	28	35	6	7.5	5	6.25	6	7.5	80
Rata-rata				**46,13**		**49.58**		**7,29**		**6.25**		**5.42**	**80**

Sumber: Data Diolah

Dari tabel diperoleh informasi bahwa rata-rata skor variabel Kepemimpinan pada Universitas Batanghari Jambi dengan tingkat pencapaian jawaban responden sebesar 4,025%. Kepemimpinan pada Universitas Batanghari Jambi dalam kategori baik. Artinya, kepemimpinan yang sebenarnya diharapkan oleh para karyawan sudah sesuai dengan yang diinginkan.

Jika diuraikan per indikator, maka dapat diungkapkan sebagai berikut: sebanyak 42,5% karyawan Universitas Batanghari menyatakan sangat setuju perihal memiliki hubungan baik dengan karyawan dalam proses kepemimpinan, diikuti sebanyak 41,25% menyatakan setuju, 8.75% menyatakan netral dan 2,5 % tidak setuju, diikuti dengan sangat tidak setuju sebesar 5.%.

Sebanyak 28,75% Karyawan Universitas Batanghari menyatakan sangat setuju bahwa Kebebasan memberikan pendapat dalam proses kepemimpinan, diikuti 53,75% karyawan menyatakan setuju, dan sebanyak 7,5% karyawan Unbari menyatakan netral dan tidak setuju sebesar 3,75% serta sangat tidak setuju sebesar 6,25% .

Sebanyak 31,25% karyawan Unbari menyatakan sangat setuju perihal memberikan wewenang dalam proses kepemimpinan, diikuti 52,5% karyawan menyatakan setuju, diikuti 10% karyawan menyatakan netral, dan 2,5% menyatakan tidak setuju.. Sementara itu ,3,75% karyawan Unbari menyatakan sangat tidak setuju. Dengan begitu, berarti memberikan wewenang dalam proses kepemimpinan, mempengaruhi kepemimpinan

Sebanyak 32,5% karyawan Unbari menyatakan sangat setuju perihal memberikan bimbingan dan arahan dalam proses kepemimpinan, diikuti 57,25% karyawan menyatakan setuju, diikuti 2,5% karyawan menyatakan netral, dan 3,75% menyatakan tidak setuju.. Sementara itu ,5% karyawan Unbari menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian , memberikan

bimbingan dan arahan dalam proses kepemimpinan, mempengaruhi kepemimpinan.

Sebanyak 23,75% karyawan Unbari menyatakan sangat setuju perihal Menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam proses kepemimpinan, diikuti 58,75% karyawan menyatakan setuju, diikuti 6,25% karyawan menyatakan netral, dan 6,5% menyatakan tidak setuju.. Sementara itu ,5% karyawan Unbari menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian , menciptakan suasana yang kondusif dalam proses kepemimpinan, mempengaruhi kepemimpinan.

Sebanyak 43,75% karyawan Unbari menyatakan sangat setuju perihal memberikan penghargaan bagi karyawan yang baik dalam proses kepemimpinan, diikuti 35% karyawan menyatakan setuju, diikuti 7,5% karyawan menyatakan netral, dan 6,25% menyatakan tidak setuju.. Sementara itu 7,5% karyawan Unbari menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian , memberikan penghargaan bagi karyawan yang baik dalam proses kepemimpinan, mempengaruhi kepemimpinan.

Secara akumulatif dari 6 pernyataan kepemimpinan di atas semuanya dalam kategori baik. Hal ini berarti proses kepemimpinan dinyatakan **sudah baik**, sehingga menyebabkan prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan tabel 5 disajikan skor total rata-rata dan tingkat capai responden secara keseluruhan dari jumlah item pertanyaan tentang variabel kepemimpinan pada Universitas Batanghari Jambi. Adapun analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 5seperti di bawah ini:

Skor Total, Rata-Rata, TCR dan Kriteria Jawaban Responden Untuk Jawaban Kepemimpinan Pada Universitas Batanghari

No	Pertanyaan	Skor Total	Rata-rata	TCR	Kriteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Memiliki hubungan baik dengan karyawan	331	4.14	82.75	Baik
2	Kebebasan memberikan pendapat	314	3.93	78.5	Baik
3	Dapat memberikan wewenang	327	4.09	81.75	Baik
4	Memberikan bimbingan dan arahan	326	4.08	81.5	Baik
5	Menciptakan suasana kerja yang kondusif	312	3.9	78	Baik
6	Memberikan penghargaan bagi karyawan yang baik	321	4.01	80.25	Baik
Rata-rata		**267.67**	**4.025**	**80.5**	**Baik**

Sumber : Data Diolah

Dari tabel Dapat dilihat bahwa skor total pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan Universitas Batanghari sebesar 331 dengan rata-rata 4,14 dan tingkat capai responden sebesar 82,75%. Hal ini berarti pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan sangat mempengaruhi kepemimpinan pada Universitas Batanghari Jambi.

Secara skor total dapat dilihat bahwa Kebebasan memberikan pendapat sebesar 314 dengan rata-rata 3,95 dan tingkat capai responden sebesar 78,5%. Hal ini berarti pimpinan memilik kebebasan memberikan pendapat sangat mempengaruhi kepemimpinan pada Universitas Batanghari Jambi.

Secara skor total dapat dilihat bahwa dapat memberikan wewenang sebesar 327 dengan rata-rata 4,09 dan tingkat capai responden sebesar 81,75% . Hal ini berarti memberikan wewenang sangat mempengaruhi kepemimpinan pada Universitas Batanghari Jambi.

Secara skor total dapat dilihat bahwa memberikan bimbingan dan arahan sebesar 326 dengan rata-rata 4,08 dan tingkat capai responden sebesar 81,5%. Hal ini berarti bimbingan dan arahan memilik hubungan yang sangat mempengaruhi kepemimpinan pada Universitas Batanghari Jambi.

Secara skor total dapat dilihat bahwa memberikan bimbingan dan arahan sebesar 312 dengan rata-rata 3,9 dan tingkat capai responden sebesar 78% . Hal ini berarti Menciptakan suasana kerja yang kondusif mempengaruhi kepemimpinan pada Universitas Batanghari Jambi.

Secara skor total dapat dilihat bahwa memberikan penghargaan bagi karyawan yang baik sebesar 321 dengan rata-rata 4,01 dan tingkat capai responden sebesar 80,25%. Hal ini berarti memberikan penghargaan bagi karyawan yang baik mempengaruhi kepemimpinan pada Universitas Batanghari Jambi.

Pengujian Validitas Kepemimpinan

1	Adanya hubungan baik	0,885	0.185	Valid
2	Adanya kebebasan	0.923	0.185	Valid
3	Adanya Pendelegasian	0.889	0.185	Valid
4	Adanya bimbingan,arahan	0.928	0.185	Valid
5	Adanya Sikap	0,872	0.185	Valid
6	Adanya sikap arif	0,896	0.185	Valid

item validitas variabel kepemimpinan dapat dilihat bahwa dari item pernyataan pertama sebesar 0,885, item kedua 0,923 begitu puladengan item ketiga yaitu sebesar 0,889 sedangkan item keempat hitungnya sebesar 0,928, item kelima hitungnya sebesar 0,896 dan item keenam hitungnya 0,872. Dari keenam item tersebut sebesar 0,185 itu berarti semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Deskripsi Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif data variabel kinerja karyawan sebagai salah satu variabel yang diukur melalui analisis deskriptif dengan menggunakan *skala likert* yang dilihat dari tingkat rata-rata dan tingkat capaian responden. Adapun analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 5 seperti di bawah ini:

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Pada Universitas Batanghari

No.	Peryataan	No. Item	Kriteria Pilihan										N
			SS		S		N		TS		STS		
			F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)
1	Menyelesaikan pekerjaan	1	22	27.5	44	55	9	11.25	3	3.75	2	2.5	80
2	Bekerja sesuai prosedur dan jadwal	2	19	23.75	48	60	9	11.25	4	5	0	0	80
3	Bekerjasama	3	25	31.25	41	51.25	8	10	6	7.5	0	0	80
4	Inisiatif dalam bekerja	4	17	21.25	47	58.75	11	11.25	2	2.5	3	3.75	80
5	Bertanggung Jawab terhadap tugas	5	26	32.5	45	56.25	6	7.5	3	3.75	0	0	80
6	Hadir tepat waktu	6	22	27.5	38	47.5	16	20	4	5	0	0	80
Rata-rata				**27,29**		**54,79**		**23,13**		**4,58**		**1,04**	**80**

Sumber : Data Diolah

Dari Tabel diperoleh informasi bahwa rata-rata skor variabel kinerja karyawan Universitas Batanghari Jambi dalam kategori Baik

Jika diuraikan perindikator, maka dapat diungkapkan sebagai berikut: sebanyak 27,5 % karyawan menyatakan sangat setuju bahwa menyelesaikan pekerjaan seseorang bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Diikuti sebanyak 55% menyatakan setuju 13,75% menyatakan netral 3,75%, menyatakan tidak setuju dan 2,5% menyatakan sangat tidak setuju.

Secara rata-rata karyawan Unbari menyatakan sangat setuju 23,75% bekerja sesuai prosedur dan jadwal, sebesar 60% menjawab setuju dan diikuti dengan netral sebesar 13,75% ,tidak setuju sebesar 5% dan tidak satupun karyawan yang menjawab sangat tidak setuju.

Sebanyak 31,25% karyawan Universitas Batanghari menyatakan sangat setuju bahwa bekerja sama dalam kinerja karyawan, diikuti 51,25% karyawan menyatakan setuju, dan sebanyak 10% karyawan Unbari menyatakan netral dan tidak setuju sebesar 7,5% dan tidak satupun karyawan Unbari menyatakan sangat tidak setuju.

Sebanyak 21,25% karyawan Unbari menyatakan sangat setuju perihal inisiatif dalam bekerja, diikuti 58,75% karyawan menyatakan setuju, diikuti 13,75% karyawan menyatakan netral, dan 2,5% menyatakan tidak setuju. Sementara 3,75% karyawan Unbari menyatakan sangat tidak setuju.

Sebanyak 32,5% karyawan Unbari menyatakan sangat setuju perihal bertanggung jawab terhadap tugas, diikuti 56,25% karyawan menyatakan setuju, diikuti 7,5% karyawan menyatakan netral, dan 3,7 5% menyatakan tidak setuju. Sementara tidak satupun karyawan Unbari yang menyatakan sangat tidak setuju.

Sebanyak 27,5% karyawan Unbari menyatakan sangat setuju perihal hadir tepat waktu, diikuti 47,5% karyawan menyatakan setuju, diikuti 20% karyawan menyatakan netral, dan 5% menyatakan tidak setuju. Sementara tidak satupun karyawan Unbari yang menyatakan sangat tidak setuju.

Secara akumulatif dari enam pertanyaan tentang kinerja di atas semuanya berkategori baik. Adapun untuk melihat skor total,rata-rata, TCR dan kriteria dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Skor Total, Rata-rata, TCR, dan Kriteria Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pada Universitas Batanghari

No.	Indikator	Skor Total	Rata-Rata	TCR	Kreteria
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Menyelesaikan pekerjaan	321	4.012	80.25	Baik
2	Bekerja sesuai prosedur dan jadwal	322	4.025	80.5	Baik
3	Bekerjasama	325	4.062	81.25	Baik
4	Inisiatif dalam Bekerja	313	3.91	78.25	Baik
5	Bertanggung Jawab terhadap tugas	334	4.175	83.5	Baik
6	Hadir tepat waktu	310	3.875	77.5	Baik
Rata-rata		**320,83**	**4,98**	**80,20**	**Baik**

Sumber: Data Diolah

Dari tabel dapat dilihat bahwa skor total menyelesaikan pekerjaan sebesar 321 dengan rata-rata 4,012 dan tingkat capaian responden sebesar 80,25%. Hal ini berarti menyelesaikan pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja pada Universitas Batanghari Jambi.

Secara skor total dapat dilihat bahwa bekerja sesuai prosedur dan jadwal dalam kinerja sebesar 322 dengan rata-rata 4,025 dan tingkat capaian responden sebesar 80,5%. Hal ini berarti bekerja sesuai prosedur dan jadwal mempengaruhi kinerja pada Universitas Batanghari Jambi.

Secara skor total dapat dilihat bahwa bekerja sama sebesar 323 dengan rata-rata 4,062 dan tingkat capaian responden sebesar 81,25%. Hal ini berarti bekerja sama mempengaruhi terhadap kinerja pada Universitas Batanghari Jambi.

Secara skor total dapat dilihat bahwa inisiatif dalam bekerja sebesar 313 dengan rata-rata 3,91 dan tingkat capaian responden sebesar 78,25%. Hal ini berarti inisiatif dalam bekerja berpengaruh terhadap disiplin pada Universitas Batanghari Jambi.

Skor total dapat dilihat bahwa bertanggung jawab terhadap tugas sebesar 334 dengan rata-rata 4,175 dan tingkat capaian responden sebesar 83,5%. Hal ini berarti bertanggung jawab terhadap tugas berpengaruh terhadap kinerja pada Universitas Batanghari Jambi.

Skor total dapat dilihat bahwa hadir tepat waktu sebesar 310 dengan rata-rata 3,875 dan tingkat capaian responden sebesar 77,5%. Hal ini berarti hadir tepat waktu berpengaruh terhadap kinerja pada Universitas Batanghari Jambi.

Pengujian Validitas Kinerja

1	Adanya kemampuan	0.839	0.185	Valid
2	Adanya keterampilan	0.916	0.185	Valid
3	Adanya penguasaan	0.892	0.185	Valid
4	Adanya inisiatif	0.886	0.185	Valid
5	Adanya kerja sama	0,916	0.185	Valid
6	Adanya tanggung jawab	0.778	0.185	Valid

Tabel terlihat bahwa validasi antara masing-masing pernyataan terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tingkat Reliabilitas

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0.00 - 0.20	Kurang reliable
0.201 - 0.40	Agak reliable
0.401 - 0.60	Cukup reliable
0.601 - 0.80	Reliabel
0.801 - 1.00	Sangat reliable

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0.939	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan	0.933	Sangat Reliabel

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Ada pun gambaran kepemimpinan dan kinerja Pegawai Universitas Batanghari Jambi. Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini berhasil disimpulkan bahwa kepemimpinan dengan nilai skor total 267 rata-rata 4,025 dan tingkat capaian responden 80,5 dengan kriteria baik, artinya kepemimimpinan adalah baik. kinerja mempunyai skor total sebesar 320 yaitu tingkat capaian responden sebesar 80,20 adapun kriterianya adalah baik, artinya kinerja Pegawai Universitas Batanghari Jambi adalah baik.
2. Kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung sebesar 0,3364 persen artinya kepemimpinan tidak memberikan sumbangsih terhadap kinerja Pegawai Universitas Batanghari Jambi dan secara tidak langsung kepemimpinan terhadap

kinerja sebesar 0,0263 persen, angka ini menunjukkan bahwa **kepemimpinan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja** Pegawai Universitas Batanghari Jambi.

Saran

1. Seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan kenyamanan bagi Pegawai dalam bekerja, sehingga dengan kenyaman akan meningkatkan prestasi kerja.
2. Peningkatan kemampuan kinerja dapat dilakukan dengan suatu pendidikan khusus dan pelatihan kemampuan, bimbingan dan pengarahan.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi,Tetty. 2011. *Kepemimpinan.* Hamada Prima.

Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta: Bandung

Syekh, Sayid. 2011. Pengantar Statistik Ekonoim dan Sosial. Gaung Persada (GP) Press: Jakarta

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat: Jakarta.

Mangkunegara, A. A. Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Riduwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi.* Alfabeta: Bandung