

Pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap kinerja karyawan

Dedy Fatchurohim

Akademi Manajemen Administrasi, Yogyakarta.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan baik secara parsial faktor gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, faktor kepercayaan terhadap kinerja karyawan, maupun secara simultan dari Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan di STIKES Surya Global Yogyakarta pada tahun pelajaran 2013. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap 30 responden dengan hasil seluruh 13 item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan valid dan reliabel, 8 item pertanyaan variabel kepercayaan valid dan reliabel, 13 item pertanyaan variabel kinerja valid dan reliabel. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta sebanyak 150 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan hasil $Y=5,654+0,415X_1+0,796X_2$, yang dilanjutkan dengan hasil uji t dan uji f dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan; kepercayaan; kinerja

Effect of leadership style and confidence on employee performance

Abstract

This purpose of this study was to finding out if a significant effect either partial factors of leadership style on employee performance, employee performance confidence factor, or simultaneously from Leadership Styles and Beliefs Influence on Employee Performance STIKES Global Solar Yogyakarta. The research was conducted in the Global Solar STIKES Yogyakarta in the school year 2013. This research is quantitative research. Validity and reliability tests conducted on 30 respondents with the results of all 13 item questionnaire variables valid and reliable leadership style, confidence variable 8 item questionnaire valid and reliable, 13 item questionnaire valid and reliable performance variables. Population of this study were all employees of Global Solar STIKES Yogyakarta as many as 150 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, with the results of $Y = 5.654 + 0.415 X_1 + 0.796 X_2$, which is followed by the results of the t test and F test with a significance level of 0.05. Regression analysis showed that leadership style and influence on the performance of Employee Trust STIKES Global Solar Yogyakarta.

Key words: Leadership style; confidence; performance

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian di era globalisasi telah mengalami perubahan yang pesat dan mendasar. Perubahan yang sifatnya mendasar pasti terjadi dan harus dihadapi. Dikatakan mendasar karena akan menyentuh seluruh segi kehidupan manusia, baik pada tingkat individual, organisasi, negara dan pada tingkat global. Dengan kata lain akan terlihat pula perubahan pada bidang politik, ekonomi dan sosial budaya yang tidak mustahil mengakibatkan pergeseran nilai-nilai moral dan etika yang dianut. Berbagai perubahan itu dipicu oleh berbagai faktor perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam Instansi Pendidikan, peran dan kedudukan manusia sebagai human resources sangat penting. Bagaimanapun baiknya suatu instansi maupun rencana instansi atau organisasi, tidak akan mencapai hasil yang diharapkan tanpa adanya peran aktif atau keikutsertaan anggota atau manusia di dalamnya. Organisasi merupakan sebuah pola hubungan kerjasama antar orang-orang yang berada di bawah pengarahannya (manajer) untuk mencapai tujuan mereka. Instansi pendidikan biasa dipandang sebagai suatu unit yang mengubah berbagai input menjadi output, dimana dalam pelaksanaannya diperlukan manajemen. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, namun membutuhkan faktor-faktor lain sebagai pendukung dan salah satunya adalah sumber daya manusia sebagai sumber daya yang paling penting atau memegang peranan besar. Tanpa adanya sumber daya manusia, instansi tidak dapat melaksanakan usahanya meskipun telah memiliki alat-alat modern.

Menurut Siagian dalam Kartono (1992) Tenaga kerja merupakan satu aset instansi yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan maupun peralatan dengan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu instansi tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakkan, yaitu seorang pimpinan. Kepemimpinan merupakan bagian sentral dari peran manajer secara langsung dengan bawahan. Kepemimpinan berfungsi sebagai dinamisator dan koordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu.

Pimpinan mempunyai fungsi sentral dalam kepemimpinan suatu organisasi untuk memimpin dengan kontrol yang cermat, baik, disiplin, tegas dalam mengambil keputusan. Selain itu pemimpin dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kepemimpinan, harus bisa mempengaruhi bawahan, mengatur, mengelola, memimpin bawahan, mendedikasikan dirinya untuk merumuskan kebijaksanaan instansi demi kemajuan suatu instansi. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (key position), karena seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Pemimpin akan mampu membedakan karakteristik suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dengan memahami teori kepemimpinan diharapkan pimpinan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap dirinya sendiri, mengetahui beberapa kelemahan, maupun potensi yang ada dalam dirinya serta akan dapat meningkatkan pemahamannya terhadap bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya serta bagaimana meningkatkan motivasi kerja pada bawahan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang menunjang sifat-sifat individual bawahannya baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik juga mampu mengekspresikan diri sepenuhnya, untuk mengetahui siapa mereka, apa kekuatan dan kelemahan mereka dan bagaimana memanfaatkan kekuatan mereka dan kelemahan mereka (Bennis dalam Mintorogo, 1996).

Selain gaya kepemimpinan, kepercayaan karyawan terhadap figur pemimpinnya juga merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan kepercayaan akan dapat memiliki korelasi yang positif dengan berbagai hasil seperti perilaku keanggotaan organisasi, kinerja dan kepuasan.

Di lingkungan instansi atau organisasi, masalah kepercayaan menjadi suatu hal yang sangat penting karena berimplikasi pada kinerja karyawan. Dalam bekerja atasan harus mendapatkan kepercayaan dari bawahannya. Tanpa kepercayaan sebagai inti dari setiap hubungan antar manusia, seorang atasan tidak akan bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya dengan baik. Untuk mendapatkan kepercayaan dari bawahannya seorang atasan harus kompeten terhadap pekerjaannya, bisa diandalkan oleh bawahannya, terbuka dan peduli pada bawahannya (Nyhan, 2000).

Kepercayaan merupakan satu proses ketergantungan yang didasarkan pada sampel-sampel pengalaman yang relevan. Kepercayaan membutuhkan waktu untuk membentuk, membangun secara inkremental dan mengakumulasi, bukan dibangun secara instan. Oleh sebab itu hubungan kepercayaan

antara karyawan dengan pimpinan harus dibangun, baik kepercayaan karyawan terhadap pemimpinnya maupun kepercayaan pemimpin terhadap karyawannya.

Manajer yang efektif dewasa ini harus mengembangkan hubungan kepercayaan dengan mereka yang dicari untuk menjadi pemimpin. Karena ketika suatu organisasi atau instansi mengalami kurang stabil dan dapat diramalkan, ikatan-ikatan kepercayaan yang kuat mungkin menggantikan aturan birokratik dalam menetapkan harapan dan hubungan.

Kepemimpinan yang ada diharapkan dapat menumbuhkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan instansi. Akan tetapi, karyawan pada STIKES Surya Global Yogyakarta secara umum kinerja yang telah dicapai masih belum sesuai dengan harapan instansi. Karyawan masih belum bisa mengungkapkan kesulitan-kesulitan yang dihadapi pada diri masing-masing, bahkan ada kecenderungan ada rasa enggan bahkan takut. Masalah yang dihadapi karyawan berkaitan dengan pekerjaan di lapangan cenderung terlambat terinformasikan bahkan tidak sampai kepada pimpinan instansi. Masalah akan menjadi berlarut-larut dan keputusan-keputusan yang akan diambil akan terlambat bahkan akan memunculkan masalah yang baru.

Demikian pula dengan masalah kepercayaan yang diberikan pimpinan atau atasan kepada karyawan di STIKES Surya Global Yogyakarta, dalam membangun hubungan kepercayaan sebagai mana setiap karyawan telah mendapatkan tugas dan tanggung jawab demi kepentingan instansi, tetapi ada beberapa karyawan yang kurang ikut andil dalam konsekuensinya mengenai hubungan antar karyawan, tanggung jawab, kedisiplinan dan ketidak transparannya masalah keuangan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta".

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah dengan metode kuantitatif yang akan di uji menggunakan uji statistik. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2013 sampai dengan Juni 2013. Tempat penelitian dilakukan di STIKES Surya Global Yogyakarta.

Variabel- variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas/ independen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel kepercayaan karyawan (X2) serta variabel terikat/ dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

Tujuan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data secara kuesioner dengan menggunakan skala likert yaitu untuk mengukur pendapat karyawan tentang gaya kepemimpinan dan kepercayaan karyawan yang nantinya dari jawaban tersebut apakah mempengaruhi kinerja karyawan atau tidak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta yang berjumlah 150 karyawan. Penelitian ini menggunakan cara pengambilan sampel secara random, dimana teknik sampling ini memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel ditentukan dengan rumus slovin dengan hasil sampel 110 Responden.

Analisis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis dan untuk mencapai tujuan penelitian yang sudah tercantum. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat (Arikunto, 2006).

Tujuan digunakan analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta.

Analisis data dengan metode regresi berganda dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan bantuan program statistical program for social science (SPSS) seri 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dapat diketahui ketepatan dalam penggunaan alat ukur. Hal yang akan diuji adalah semua butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, kepercayaan karyawan dan kinerja karyawan. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir ke	R hitung	R kritis	Keterangan
Kepemimpinan1	0,751	0,367	Valid
Kepemimpinan2	0,787	0,367	Valid
Kepemimpinan3	0,772	0,367	Valid
Kepemimpinan4	0,687	0,367	Valid
Kepemimpinan5	0,787	0,367	Valid
Kepemimpinan6	0,751	0,367	Valid
Kepemimpinan7	0,751	0,367	Valid
Kepemimpinan8	0,772	0,367	Valid
Kepemimpinan9	0,787	0,367	Valid
Kepemimpinan10	0,787	0,367	Valid
Kepemimpinan11	0,687	0,367	Valid
Kepemimpinan12	0,772	0,367	Valid
Kepemimpinan13	0,787	0,367	Valid

Dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh angka kritis dari tabel sebesar 0,367. Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan yang diajukan peneliti dinyatakan valid, dikarenakan keseluruhan nilai r hitung > r tabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Variabel Kepercayaan

Butir ke	R hitung	R kritis	Keterangan
Kepercayaan1	0,706	0,367	Valid
Kepercayaan2	0,635	0,367	Valid
Kepercayaan3	0,706	0,367	Valid
Kepercayaan4	0,716	0,367	Valid
Kepercayaan5	0,611	0,367	Valid
Kepercayaan6	0,716	0,367	Valid
Kepercayaan7	0,774	0,367	Valid
Kepercayaan8	0,774	0,367	Valid

Dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh angka kritis dari tabel sebesar 0,367. Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan pernyataan pada variabel kepercayaan yang diajukan peneliti dinyatakan valid, dikarenakan keseluruhan nilai r hitung > r tabel.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Variabel Kepercayaan

Butir ke	R hitung	R kritis	Keterangan
Kinerja1	0,792	0,367	Valid
Kinerja2	0,858	0,367	Valid
Kinerja3	0,832	0,367	Valid
Kinerja4	0,903	0,367	Valid
Kinerja5	0,829	0,367	Valid
Kinerja6	0,792	0,367	Valid
Kinerja7	0,832	0,367	Valid
Kinerja8	0,829	0,367	Valid
Kinerja9	0,858	0,367	Valid
Kinerja10	0,829	0,367	Valid
Kinerja11	0,903	0,367	Valid
Kinerja12	0,829	0,367	Valid
Kinerja13	0,832	0,367	Valid

Dengan menggunakan taraf signifikan 5% diperoleh angka kritis dari tabel sebesar 0,367. Berdasarkan hasil uji validitas dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan pernyataan

pada variabel kinerja yang diajukan peneliti dinyatakan valid, dikarenakan keseluruhan nilai r hitung > r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara menguji item-item pertanyaan secara bersamaan yang digunakan sebagai alat ukur pada variabel bebas maupun variabel terikat. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu alat instrumen data yang akan dipergunakan sebagai alat pengukur data. Metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengujian ini adalah dengan menggunakan metode alfa cronbach. Apabila nilai alpha sama dengan atau lebih dari 0,6 maka kuesioner tersebut dapat dipercaya atau diandalkan tingkat konsistensinya (Sugiyono, 2006). Berikut ini rangkuman hasil analisis tingkat reliabilitas kuesioner:

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas
Gaya Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Alfa Cronbach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,939	Reliabel
Kepercayaan	0,834	Reliabel
Kinerja	0,965	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam kuesioner Gaya kepemimpinan, Kepercayaan dan Kinerja dinyatakan reliabel, karena r hitung lebih besar dari cronbach alpha (r hitung > 0,6). Dengan demikian seluruh item dalam kuesioner tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seri 16.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.654	3.872			1.460	.147
	Pemimpin	.415	.098	.281		4.255	.000
	Percaya	.796	.082	.639		9.663	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Secara matematis hasil dari tabel 5 analisis regresi linier berganda tersebut dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 5,654 + 0,415 X_1 + 0,796 X_2$$

Dengan persamaan di atas, menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kepercayaan (X_2), terhadap variabel dependent yaitu variabel kinerja (Y). Adapun masing-masing nilai koefisien regresi tersebut mempunyai arti, yaitu sebagai berikut:

Konstanta (a) = 5,654

Angka diatas artinya apabila variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel Kepercayaan (X_2) tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan di STIKES Surya Global Yogyakarta akan sebesar 5,654.

$b_1 = 0,415$

Angka diatas artinya apabila variabel Gaya kepemimpinan (X_1) semakin baik, maka kinerja karyawan di STIKES Surya Global Yogyakarta akan mengalami peningkatan sebesar 0,415 dan sebaliknya, apabila variabel Gaya kepemimpinan (X_1) mengalami penurunan, maka hal tersebut akan

diikuti oleh penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,415 dengan asumsi variabel independent lainnya konstan

$$b_2 = 0,796$$

Angka diatas memiliki makna yaitu apabila variabel Kepercayaan (X_2) mengalami peningkatan yang semakin baik, maka kinerja karyawan di STIKES Surya Global Yogyakarta akan mengalami peningkatan sebesar 0,796 dan sebaliknya, apabila variabel Kepercayaan (X_2) mengalami penurunan sebesar satu point, maka hal tersebut akan diikuti oleh penurunan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,796 dengan asumsi variabel independent lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.654	3.872			1.460	.147
Pemimpin	.415	.098	.281		4.255	.000
Percaya	.796	.082	.639		9.663	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai angka signifikan (0,000) di bawah 0,05, dengan demikian variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji Pengaruh Kepercayaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepercayaan mempunyai angka signifikan (0,000) di bawah 0,05, dengan demikian variabel Kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui hasil analisis uji f dapat dilihat pada tabel berikut ini:\

Tabel 7.
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	853.423	2	426.712	128.229	.000a
Residual	356.068	107	3.328		
Total	1209.491	109			

Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

Dependent Variable: Kinerja karyawan

Uji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan (X_1) Kepercayaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil olah data diperoleh F hitung adalah 128,229 dengan tingkat signifikan 0,000, karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan, atau dapat dikatakan variabel gaya kepemimpinan dan kepercayaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisiensi determinasi dilakukan untuk mengetahui kuat hubungan antara variabel independent yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kepercayaan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS for windows seri 16.0 dapat diperoleh hasil Uji R dan koefisiensi determinasi (R²) sebagai berikut:

Tabel 8.

Hasil Analisis Uji R dan Uji R² (koefisien determinasi)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840a	.706	.700	1.824

Predictors: gaya kepemimpinan, kepercayaan

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisiensi yang dihasilkan tersebut, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 9.

Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat kuat

Dari hasil pengujian korelasi/uji R dengan menggunakan SPSS for windows seri 16.0 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini dapat diketahui dari nilai R = 0,840, artinya gaya kepemimpinan dan kepercayaan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta, sedangkan R² sebesar 0,706 artinya sebesar 70,6% menyumbangkan perubahan variabel X terhadap Y dan sisanya (100% - 70,6% = 29,4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain. Dari besar R² diatas maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variabel X terhadap variabel Y berada pada kriteria sangat kuat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai sig < 0,05 dimana nilai signifikan (0,000) < 0,05, dengan demikian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta.

Gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin sangat mempengaruhi perilaku bawahannya, apakah dapat membuat bawahannya bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan atau tidak. Selain itu Malayu Hasibuan (2003) mengatakan bahwa cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu (Handoko, 2003) menganggap gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam membimbing dan mengarahkan para bawahannya pada tujuan tertentu. Dari penjelasan diatas menunjukkan alasan mengapa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sriwidodo (2007) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Bank Pasar Surakarta. Hasil yang diperoleh yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepercayaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh nilai sig < 0,05 dimana nilai signifikan (0,000) < 0,05, dengan demikian variabel kepercayaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta.

Kepercayaan yang diberikan seorang bawahan terhadap atasannya sangatlah berpengaruh, karena dengan adanya kepercayaan antara bawahan dengan atasan akan membangun sikap percaya diri, bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dan bawahan juga akan lebih menunjukkan kemampuannya yang dimiliki. Stephen P. Robbins dan Coulter (1996) menegaskan jika kita telah mengenal seseorang dan memiliki kematangan hubungan maka kita akan memperoleh kepercayaan terhadap kemampuan kita untuk membuat harapan yang positif. Selain itu Menurut Kotter (1993), kepercayaan berkembang dari pengertian yang saling menguntungkan yang berdasarkan pada nilai-nilai yang dibagi, dari hal ini sangat penting bagi loyalitas dan kinerja karyawan. Karyawan mengacu pada keyakinan karyawan terhadap pemimpin mereka dan percaya bahwa pada akhirnya apa

yang dilakukan oleh perusahaan akan membawa kebaikan atau keuntungan bagi karyawan. Hal inilah yang membuat kepercayaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sriwidodo (2007) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Bank Pasar Surakarta. Hasil yang diperoleh yaitu kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepercayaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 diperoleh hasil uji F dengan f hitung sebesar 128.229 dan tingkat signifikansi 0,000, angka signifikansi berada dibawah 0,05 sehingga H_0 diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kepercayaan terhadap variabel kinerja karyawan.

Besarnya presentase pengaruh gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat besar koefisien determinasi (R^2) pada tabel mode summary yaitu sebesar 70,6%, sedangkan sisanya sebesar 29,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi. Sikap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepercayaan, kepuasan kerja, kinerja dan lain-lain. Disadari bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang terbaik yang berlaku universal untuk segala situasi atau lingkungan, maka pendekatan situasional/kontingensi dalam memilih model kepemimpinan yang efektif menjadi alternatif jawaban terbaik (Handoko, 1996).

Para pemimpin perlu dipercayai oleh para pengikutnya karena kepercayaan merupakan mortar (lesung) yang mengikatkan para bawahan kepada pemimpinnya. Kepercayaan terhadap pemimpin memiliki korelasi positif dengan berbagai hasil seperti perilaku keanggotaan organisasi, kinerja dan kepuasan. Diungkapkan bahwa kepercayaan merupakan sebuah faktor penentu yang penting dari kepuasan terhadap pemimpin karena berasal dari keadaan afektif (misalnya kekaguman terhadap pemimpin) maupun keadaan kognitif (misalnya pemimpin memiliki kepercayaan diri yang tinggi karena kemampuan atau atributnya) bukan berasal dari perilaku yang diamati pimpinan (Conger dkk, 2000).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sriwidodo (2007) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPR Bank Pasar Surakarta. Hasil yang diperoleh yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian secara serempak (uji F) dapat diketahui bahwa ada pengaruh secara serempak atau simultan antara variabel gaya kepemimpinan dan kepercayaan terhadap kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta, artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan kepercayaan karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan;

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta, artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan; dan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) dapat diketahui bahwa variabel kepercayaan mempengaruhi kinerja karyawan STIKES Surya Global Yogyakarta, artinya semakin baik kepercayaan karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, Tjandra Yoga, 2002, Manajemen Administrasi Rumah Sakit, edisi kedua, Jakarta, UI-Press.
- Algifari. 2000. Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi. Edisi kedua. Yogyakarta BPFE.
- Arikunto, S., 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Didi. (2010). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai LPMP Sumatera Utara. (<http://Jurnal/Pengaruh-motivasi-dan-gaya-kepemimpinan.html>), diakses tanggal 20 Maret 2013.
- Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari (2000) Kepemimpinan Yang Efektif, Cetakan ketiga, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi dan M. Martini Hadari (2003) Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1996. Manajemen Personalisa dan Sumber Daya manusia. Edisi kedua. Cetakan kesepuluh. Yogyakarta. BPFF.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalisa dan Sumber Daya manusia. Edisi kedua. Yogyakarta. BPFF.
- Handoko, T.Hani, 2003, Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, edisi kedua, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini (1992) Pemimpin dan Kepemimpinan, Rajawali Press, Jakarta.
- Kotter, R.M. 1993. "Men and Women of the Cooperation ", Basis Books, New York.
- Mintorogo, Antonius (1996) Kepemimpinan dalam Organisasi, STIA – LAN Press Jakarta.
- Notoatmodjo, S. 2002. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nyhan, Ronald C (2000) Canging The Paradigma Trust and Its Role in Public Sector Organizations, Journal Of American Review Of Public Administration, Vol.30 No.1, March 2000, Sege Publications Inc.
- Rich, Gregory A (1997), "The Sales Managers as Role Model : Effect on Trust, Job Satisfaction, and Performance of Salesperson", Journal Of The Academy Of Marketing Science, Vol.25 No.4.
- Robbins, P. Stephen (1996) Perilaku Organisasi, Prenhallindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siharsimin, Arikunto (2000) Prosedur Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sriwidodo, Untung. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (<http://eprints.unisri.ac.id/skripsi-78-228-1-PB.pdf>), diakses pada tanggal 20 Maret 2013.
- Sugiyono, 1999, Metode Penelitin Bisnis, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2000. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan kedua. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke 9. Bandung, Alfabeta
- Toha, Miftah, 2003, Kepemimpinan dalam Manajemen, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. A (1998) Kepemimpinan Dalam Organisasi, Alih Bahasa Yusuf Udaya, Prenhallindo, Jakarta