

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN ABILITY TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIKI CABANG PEKANBARU**

By:

**Suparman**

**Dewita Suryati Ningsih**

**Kurniawaty Fitri**

**Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru Indonesia**

**E Mail: sup4rman@ymail.com**

ABSTRACT

*The purpose of this study was 1) to analyze the influence of leadership and ability simultaneously to the performance of employees at PT. TIKI Branch of Pekanbaru. 2) To analyze the effect of leadership on employee performance partially PT. TIKI Branch of Pekanbaru. 3) To analyze the effect of the partial ability of the performance of employees at PT. TIKI Branch of Pekanbaru. Based on the conclusions that have been described above, the authors are able to present some suggestions: 1) It is recommended PT.TIKI management Pekanbaru branch leadership to pay attention to factors and especially on indicators of the quality of work initiative dah. 2) Expected to employees in order to provide positive and constructive feedback. 3) It is recommended to management PT.TIKI Pekanbaru Branch to improve the performance of employees, in order to achieve a more optimal.*

*Keywords: Leadership (X1), Ability (x2), Performance (Y)*

**PENDAHULUAN**

Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) (**Mangkunegara, 2009:67**). Dalam hal *ability* atau kemampuan, fenomena yang diketahui pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru adalah kerja keras, dan ketaatan terhadap jadwal kerja. PT. TIKI Cabang Pekanbaru memberlakukan hari kerja selama enam hari dalam satu minggu, yaitu pada hari senin sampai hari sabtu. PT. TIKI Cabang Pekanbaru juga memberlakukan jam kerja selama 9 jam 30 menit dalam satu hari. Dimana jam masuk kerja pada pukul 07.30 WIB, jam istirahat siang pada pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB, dan jam

pulang kerja pada pukul 17.00 WIB. Menurunnya kuantitas kerja karyawan, ini dapat dilihat dari menurunnya tingkat realisasi pengiriman barang pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru, atau tidak mencapai target yang diinginkan.

**Mangkunegara (2005 : 14)** kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh: 1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi, 2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi, 3) faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*.

Penetapan jam kerja sebagaimana diuraikan di atas merupakan kebijakan dari pimpinan,

selain itu juga kenaikan gaji atau upah pada tiap tahunnya merupakan hak pimpinan pusat. Penentuan atau pemberian gaji, secara langsung berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa pimpinan kurang bijaksana untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang sering datang terlambat dengan gaji yang sama dengan pegawai lain yang tidak datang terlambat. Adanya ketrampilan kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap masih sangat berbeda. Selain itu, kurangnya kerja keras yang dimiliki oleh karyawan sehingga dapat mengakibatkan fluktuasinya pengiriman barang.

Jika setiap hari karyawan malas untuk bekerja, Maka pada umumnya kinerja mereka juga menurun. Hal ini berdampak pula pada perusahaan. Apalagi bila kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dipotong waktu mereka tidak masuk. Setiap ada kesempatan untuk tidak bekerja mereka akan pergunkan, apalagi bila waktu yang luang tersebut dapat dipakai untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meskipun untuk sementara.

Berdasarkan dari beberapa informasi di atas pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana keberhasilan PT. TIKI Cabang Pekanbaru dalam memanfaatkan tenaga kerjanya dengan cara melihat dari kinerja karyawan tersebut dalam bekerja dan menciptakan kondisi kerja yang membuat karyawan loyal terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu penulis mengadakan penelitian mengenai masalah kinerja para karyawan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dan**

### **Ability Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru”.**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka untuk membatasi ruang lingkup dari penelitian ini rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan *ability* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh *ability* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru?  
Tujuan dari Penelitian ini adalah :
  1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan *ability* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.
  2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.
  3. Untuk menganalisis pengaruh *ability* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **A. Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai

dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2009:105).

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya (Siagian, 2003:168). Pengertian kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan *job description* mereka masing-masing (Manullang, 2006:245).

### **B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Faktor kemampuan
- b. Faktor motivasi.

Menurut Hasibuan (2009:109), ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Pengalaman
- b. Sikap
- c. Kepemimpinan.

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (Simamora, 2003:330):

- a. Karakteristik situasi  
Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga

mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggungjawab untuk penilaian.

- b. Deskripsi pekerjaan,  
Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.
4. Tujuan-tujuan penilaian kinerja.  
Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- d. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

### **C. Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Sholeha dan Suzy, 2006:87). Kemudian Handoko (2001:31) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Robbins (2008) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Menurut Kae H. Cining dan Leon C Megginson, kepemimpinan didefinisikan sebagai kesanggupan

mempengaruhi perilaku orang lain dalam suatu arah tertentu. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang perorangan lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu tujuan atau beberapa tujuan (Nasution, 2006:224).

#### D. Kemampuan (*Ability*)

Istilah *Ability* menurut kamus bahasa Indonesia diartikan dengan kemampuan. Menurut Mankunegara (2009:68), kemampuan adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang yang dipengaruhi dan terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Lebih detail lagi Mangkunegara (2009:67), menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Faktor-faktor peringkat karyawan menurut Mangkunegara (2009:70) terdiri atas dua kelas yaitu:

- a. Kualitas pribadi, yaitu karakteristik atau sifat-sifat pribadi. Sebagai contoh, kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal, dan kepemimpinan.

- b. *Job* yang berhubungan dengan tingkah laku, beberapa faktor ini antara lain terdiri atas, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan keterampilan kerja.

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu seorang karyawan perlu ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

#### E. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah serta berpijak pada telaah pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kepemimpinan dan *ability* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.
2. Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.
3. Diduga *ability* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru

#### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. TIKI Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jl. Rambutan No.12 Kota Pekanbaru.

Untuk mengambil data serta informasi yang dibutuhkan dalam

penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Quesioner, dengan cara membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden.
2. Wawancara (*Interview*), yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab dengan karyawan yang diberikan wewenang untuk memberikan penjelasan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru. Jumlah sampel sebanyak 43 orang, data tersebut diambil secara sensus. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2005:91). Mengingat populasinya kecil maka metode pengambilan sampel pada penelitian ini menjadikan seluruh populasi akan dijadikan sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2005:96) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, artinya teknik yang digunakan dalam menarik sampel adalah teknik sampling jenuh.

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (Kepemimpinan, dan *ability*) dengan variabel terikat (Kinerja Karyawan) akan digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2005:188).

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Kemampuan (*ability*)

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien regresi

e : Komponen kesalahan random (*random error*)

Selanjutnya, untuk pengolahan data hasil kuisisioner penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) Versi 17.00 dan menggunakan interval rata-rata dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

No	Kategori	Interval/ rata-rata
1	Sangat mendukung / Sangat baik	4.20 sd 5.00
2	Mendukung / baik	3.40 sd 4.19
3	Kurang mendukung / tidak baik	2.60 sd 3.39
4	Tidak mendukung / tidak baik	1.80 sd 2.59
5	Sangat tidak mendukung / Sangat tidak baik	1.00 sd 1.79

**a. Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r_{hitung} >$  dari nilai  $r$  tabel.

**b. Uji Reliabilitas**

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

**c. Uji t**

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5 % dengan ketentuan sebagai berikut

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $H_0$  diterima,  $H_1$  ditolak).

**d. Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (keseluruhan), maka akan dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

**e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel yang terikat. Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi  $X_1, X_2$ , terhadap variasi  $Y$  digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur (angket) yang disusun mampu mengukur indikator yang hendak diukur tersebut dianalisis dengan cara menggunakan alat ukur. Adapun untuk mengetahui validitas alat ukur tersebut dianalisa dengan mencari korelasi antara skor tiap item dengan skor total item dengan menggunakan rumus korelasi Pearson. Sedangkan tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui kehandalan dari alat ukur yang digunakan.

Tabel. 5.1. Hasil Uji Validitas terhadap Pengaruh Kepemimpinan dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru

r hitung	r tabel	Keterangan
0.833	0.304	valid
0.878	0.304	valid
0.748	0.304	valid
0.804	0.304	valid
0.693	0.304	valid
0.887	0.304	valid
0.744	0.304	valid
0.898	0.304	valid
0.766	0.304	valid
0.761	0.304	valid
0.832	0.304	valid
0.686	0.304	valid
0.861	0.304	valid
0.661	0.304	valid
0.623	0.304	valid
0.605	0.304	valid
0.848	0.304	valid
0.799	0.304	valid
0.770	0.304	valid
0.706	0.304	valid
0.400	0.304	valid
0.807	0.304	valid
0.768	0.304	valid
0.754	0.304	valid
0.607	0.304	valid
0.652	0.304	valid
0.620	0.304	valid
0.699	0.304	valid
0.694	0.304	valid
0.689	0.304	valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2013

Kemudian setelah dilakukan pengujian terhadap reliabilitas keseluruhan angket, dari hasil perhitungan maka  $r_{hitung}$  yang telah didapat dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0.95 dengan  $N = 43$ , diperoleh. Kemudian karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  = dinyatakan seluruh item pernyataan reliabel.

## B. Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dilaksanakan menggunakan SPSS versi 16.0 for windows. Peneliti berpedoman pada buku statistik penelitian karangan Hartono (2009), dimana dalam buku tersebut pengujian hipotesis menguraikan langkah-langkah pengolahan datanya yang terdiri dari item-item berikut ini.

### 1. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada abservasi yang menggunakan data *time series*. Konsekuensi adanya autokorelasi ini adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya, dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu. Ketentuan uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

- Jika DW di bawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif
- Jika DW di antara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi
- Jika DW di atas +2, berarti autokorelasi negatif

Tabel. 5.2. Hasil Uji Autokorelasi Pengaruh Kepemimpinan dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.616 <sup>a</sup>	.379	.348	1.729
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data olahan penelitian, 2013

Pada tabel 5.9 terlihat bahwa angka Durbin Watson di atas sebesar

1.729 yang berarti tidak terjadi autokorelasi, hal tersebut karena angka Durbin Watson di atas berada antara -2 sampai +2 yaitu sebesar 1.729 dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

**2. Uji Multikolinearitas**

Tabel. 5.3. Hasil Uji Multikolinearitas terhadap Pengaruh Kepemimpinan dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru

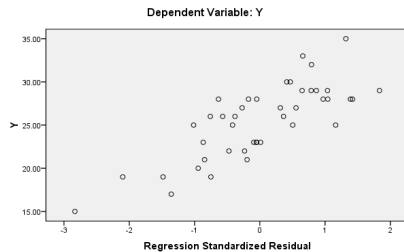
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	X1	.257	.050	.040	.872	1.147
	X2	.614	.579	.559	.872	1.147

Sumber: Data olahan penelitian, 2013

Tabel 5.10 menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka bebas multikolinearitas. Artinya, setiap variabel independen berdiri sendiri dan tidak terjadi korelasi di antara variabel, yaitu pada kepemimpinan dan ability.

**3. Uji Heterokedasitas**

**Gambar : 5.1**  
**Diagram Pencar**  
Scatterplot



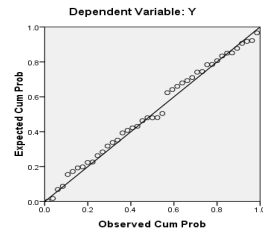
Dari grafik scatterplot, terlihat bahwa titik menyebar secara acak, tidak membuat suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas dan di

bawah angka nol (0) pada sumbu y, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas heterokedasitas.

**C. Uji Normalitas**

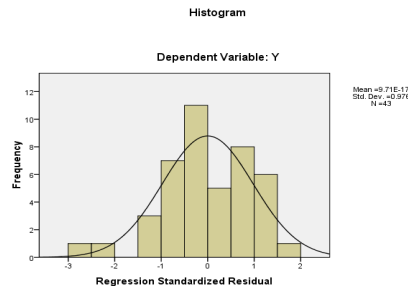
Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar 5.2.

**Gambar : 5.2**  
**Diagram P-Plot Normalitas**  
Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual



Deteksi normalitas dapat juga dilihat dengan menggunakan kurva normal dengan model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar 5.3.

**Gambar : 5.3**  
**Histogram Normalitas**



Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariat khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika



terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal.

#### D. Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua langkah, yaitu pengujian secara total/simultan dari masing-masing variabel bebas dan pengujian hipotesis secara individual (partial). Sebelum melangkah lebih jauh, dikemukakan hasil uji regresi berganda sebagai berikut:

Tabel. 5.4. Hasil Regresi Linear Berganda Pengaruh Kepemimpinan dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
12.790	3.096			4.131	.000
.037	.116	.043		.319	.751
.509	.113	.599		4.490	.000

Tabel *coefficients* di bawah kolom B pada constant adalah 12.790 sedangkan nilai kepemimpinan adalah 0.037, dan nilai ability adalah 0.509 dan nilai. sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:  

$$Y = 12.790 + 0.037X_1 + 0.509X_2$$

Di mana:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Ability

Penjelasan:

Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) : Setiap 1 kenaikan kepemimpinan yang diberikan oleh perusahaan maka akan terjadi kenaikan kinerja

Ability (X<sub>2</sub>)

(konstan)

karyawan sebesar 3.7%.

: Setiap kenaikan persuasi yang diberikan iklan terhadap sikap masyarakat, maka terjadi kenaikan sebesar 50.9%.  
 : 12.790 menunjukkan bahwa jika variabel kepemimpinan dan ability 0 (nol) maka tingkat kinerja masyarakat sebesar 1279%.

#### 1. Uji F (Homogenitas)

Tabel. 5.5. Hasil Uji F Pengaruh Kepemimpinan dan Ability Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.092	2	147.546	12.203	.000 <sup>a</sup>
	Residual	483.652	40	12.091		
	Total	778.744	42			
a. Predictors: (Constant), X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub>						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data olahan penelitian, 2013

Dari tabel 5.12 diketahui F-hitung sebesar 12.203 dan dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan ability, dapat mempengaruhi kinerja karyawan (y).

## 2. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual serta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dijelaskan berikut ini.

Tabel. 5.6. Uji Parsial terhadap Pengaruh Kepemimpinan dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
B	Std. Error	Beta			
12.790	3.096			4.131	.000
.037	.116	.043		.319	.751
.509	.113	.599		4.490	.000

Sumber: Data olahan penelitian, 2013

1. Berdasarkan statistik nilai t kepemimpinan (x1) sebesar .319 dalam hal ini t-hitung dengan signifikansi 0.751 lebih besar dari 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) tidak mempengaruhi kinerja.
2. Berdasarkan statistik nilai t ability (x2) sebesar 4.490 dalam hal ini t-hitung dengan signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa ability (X2) mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan..

Dengan demikian variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel ability.

## 3. Uji R<sup>2</sup>

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui variabel independen secara bersama-sama

mempengaruhi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) adalah antara nol dan satu. Jika Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) = 1 artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen. Jika Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) = 0 artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel dependen.

Tabel. 5.7. Hasil Uji R terhadap Pengaruh Kepemimpinan dan *Ability* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.616 <sup>a</sup>	.379	.348
a. Predictors: (Constant), X2, X1			
b. Dependent Variable: Y			

Sumber: Data olahan penelitian, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.379 atau 37.9% berarti hubungan antara variabel dependen terhadap independen sangat kuat atau tinggi karena berada antara nol dan satu.

Sedangkan angka *adjusted R square* (R<sup>2</sup>) adalah sebesar 0.348. menunjukkan jika keseluruhan pengaruh 100% maka dalam penelitian ini 34.8% kinerja karyawan bisa diterangkan dengan variabel kepemimpinan dan ability. Sedangkan sisanya dapat diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tentang Pengaruh Kepemimpinan dan *Ability*

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji F, terbukti bahwa Variabel Kepemimpinan dan *Ability* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil Uji t, variabel Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru demikian halnya pada variabel *Ability* secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada PT. TIKI Cabang Pekanbaru.
3. Berdasarkan statistik nilai t kepemimpinan (X1) dan *ability* (X2) menunjukkan bahwa *ability* (X2) secara dominan mempengaruhi kinerja.

#### SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran:

1. Kepemimpinan  
Disarankan pihak manajemen PT. TIKI Cabang Pekanbaru untuk memperhatikan faktor kepemimpinan, khususnya pada indikator inisiatif dan kualitas hasil kerja, karena dari hasil penelitian diketahui bahwa karyawan kurang memberikan inisiatif kerja yang bagus. dan indikator kualitas hasil kerja yaitu karyawan kurang memperhatikan proses pekerjaan dengan cermat. Dengan demikian diharapkan kepada pihak manajemen PT. TIKI Cabang Pekanbaru untuk meningkatkan ke

dua indikator tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan dan tercapainya tujuan organisasi.

2. *Ability*  
Diharapkan kepada karyawan agar dapat memberikan masukan yang positif dan membangun kepada pimpinan dan mengemukakan apa yang menjadi keraguan atau masalah apa yang sedang dihadapi dalam pekerjaan sekarang agar tidak terjadi tekanan batin terhadap pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.
3. Kinerja  
Disarankan kepada pihak manajemen PT. TIKI Cabang Pekanbaru untuk meningkatkan kinerja karyawannya, guna mencapai tujuan yang lebih optimal. Khususnya pada indikator mempergunakan waktu, proses pekerjaan, mengutamakan kecepatan dan ketepatan proses kerja, dan meningkatkan prestasi kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bård Kuvaas (2006). *Work Performance, Affective Commitment, and Work Motivation: The Roles of Pay Administration and Pay Level*
- Gary Deslier, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Gomes, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.

- Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Manullang, 2006, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Nasution. 2006. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari, 2006, *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, 2008, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, 2003, *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Prehalindo.
- Siagian. P. Sondang, 2008. *Manajemen Strategi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudijono, Anas. 2004. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali pers
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sule, Ernie Tisnawati & Kurniawan Saefullah. 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media
- Thomas A. Wright and Douglas G. Bonett (1997). The Contribution of Burnout to Work Performance
- Umar, Husein. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.