

ANALISIS PENGARUH PROFESIONALISME PEGAWAI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CABANG BRI TB SIMATUPANG JAKARTA SELATAN

Wasis Gunadi¹ dan Agus Panti Kustianto²

ABSTRAK

Penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah profesionalisme pegawai dan gaya kepemimpinan. Penelitian dengan judul “*Analisis Pengaruh profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang BRI, TB Simatupang , Jakarta Selatan*” . Penelitian tersebut dilaksanakan untuk meneliti korelasi dan pengaruh variabel tersebut terhadap Kinerja Pegawai.

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di Bank BRI Cabang TB Simatupang, Jakarta Selatan. Seluruh karyawan yang bekerja di BRI Cabang TB Simatupang. Metode Penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan Regresi Linear Berganda, dengan menyebarkan angket atau kuisioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum di sebar ke responden, setelah melalui uji persyaratan analisis, yaitu, uji homogenitas , uji normalitas dan uji linearitas, maka dilanjutkan dengan uji hipotesis,

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Profesionalisme Pegawai mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,367 atau 36,7 %, sedangkan 63,3 % adalah faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pada taraf nyata 0,05 Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Profesionalisme Pegawai memberikan kontribusi sebesar 0,587 terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti bahwa jika Profesionalisme Pegawai meningkat satu unit, maka Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan, sebesar 0,587 unit. Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,192, artinya jika Gaya Kepemimpinan meningkat satu unit, maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,192 unit.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting , maka penanganan sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya, dikarenakan Sumber Daya Manusia(SDM) selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya, sehingga akan diperoleh kinerja pegawai secara maksimal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain

profesionalisme dan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, Patola dalam Ummah(2011:6). Kemampuan mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan akan menentukan cara yang digunakan pegawai bawahannya dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan

bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik, maka tujuan itu akan sulit dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan suatu tantangan manajemen perusahaan, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja Bank Rakyat Indonesia secara umum dan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang TB Simatupang, Jakarta Selatan secara khusus saat ini tidak terlepas dari profesionalisme pegawai dan gaya kepemimpinan. Data kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang TB Simatupang tahun 2013 dibandingkan tahun 2014 mengalami penurunan. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang TB Simatupang atau setidaknya mempertahankan kinerja

yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan secara drastis, kiranya perlu dikaji ulang setiap faktor yang berperan di dalamnya, yaitu profesionalisme dan gaya kepemimpinan untuk dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Salah satu permasalahan yang dihadapi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang TB Simatupang, Jakarta Selatan adalah keterlambatan pegawai. Keterlambatan pegawai menunjukkan peningkatan dari tahun 2013 ke tahun 2014 (ditunjukkan pada Tabel di bawah ini).

Tabel
. Keterlambatan pegawai PT BRI Cabang
TB.Simatupang.
2013

TRIWULAN	Jumlah keterlambatan (hari)
TRIWULAN I	15
TRIWULAN II	22
TRIWULAN III	30
TRIWULAN IV	20

Sumber : Kepegawaian BRI TB Simatupang

Tabel
Keterlambatan pegawai
PT BRI Cabang TB.Simatupang.
Tahun 2014

Triwulan	Jumlah keterlambatan (hari)
Triwulan I	30
Triwulan II	25
Triwulan III	38
Triwulan IV	32

Sumber : Kepegawaian BRI TB Simatupang

Berdasarkan fenomena tersebut di atas, maka dirasakan perlu untuk meneliti “**Pengaruh Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Cabang PT BRI, TB Simatupang , Jakarta Selatan**”.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pegawai dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di PT BRI Cabang TB.Simatupang Jakarta .

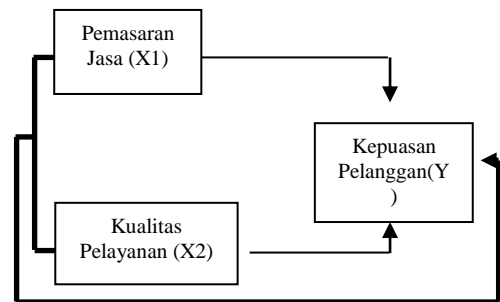
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain bagi :

- 1) Peneliti: menambah ruang lingkup bidang penelitian, khususnya penelitian mengenai pengembangan kinerja SDM.

- 2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk menyusun kebijakan yang lebih baik, khususnya kebijakan pengembangan kepemimpinan dan profesionalisme pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang TB Simatupang , Jakarta Selatan.

KERANGKA BERPIKIR



HIPOTESA

- a. H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara simultan Profesionalisme Pegawai (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BRI Cabang Simatupang.

H_a = Terdapat pengaruh secara parsial simultan Profesionalisme Pegawai (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BRI Cabang Simatupang.

- b. H_{01} = Tidak terdapat pengaruh secara parsial Profesionalisme Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BRI Cabang Simatupang

H_{a1} = Terdapat pengaruh secara parsial Profesionalisme Pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BRI Cabang Simatupang.

- c. H_{02} = Tidak terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) BRI Cabang Simatupang.

H_{a2} = Terdapat pengaruh secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap

Kinerja Pegawai (Y) BRI Cabang Simatupang.

METODOLOGI PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Cabang TB Simatupang, Jakarta Selatan. Seluruh karyawan yang bekerja di BRI Cabang TB Simatupang, selama enam bulan, sejak bulan Maret 2015 sampai dengan bulan Agustus 2015.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah pegawai BRI Kanca TB Simatupang sebanyak 120 orang yang terdiri dari Pegawai Tetap BRI sebanyak 40 orang, Pegawai Kontrak BRI sebanyak 60 orang, dan Pegawai Outsourcing sebanyak 20 orang. Dari 120 orang anggota populasi, diambil sampel yang beranggotakan 100 pegawai, yang terdiri dari 40 orang pegawai tetap BRI dan 60 orang pegawai kontrak BRI.

Data diperoleh dari pengumpulan data primer dan sekunder dari beberapa sumber/lembaga. Instrumen utama dalam pengumpulan data primer berupa kuisisioner yang dibagikan pada responden (anggota sampel) yang terdiri dari kuisisioner untuk variabel-variabel Profesionalisme Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai.

METODE ANALISIS

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan inferensia. Dalam analisis

deskriptif disajikan bahan analisis berupa ukuran pemusatan, letak dan penyebaran seperti mean, modus, media dan simpangan baku, juga digunakan ukuran skewness dan kurtosis untuk menggambarkan distribusi data apakah normal atau tidak, dilengkapi dengan beberapa pengujian untuk mengetahui normalitas data dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*. Dalam pembahasan ini hanya akan dilakukan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi. Sedangkan dalam analisis inferensia digunakan analisis regresi berganda bertujuan untuk meramalkan nilai-nilai Variabel tak bebas atau Variabel terikat (dependen) Y berdasarkan dengan hasil pengukuran pada Variabel bebas (independen) X_1 , X_2 , maka untuk menganalisis hubungan Profesionalisme Karyawan, Gaya Kepemimpinan, dengan Kinerja akan digunakan analisis tersebut dengan model persamaan sebagai berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dimana: **Y**: Kinerja, **a**: konstanta, **b_1 - b_2** : koefisien regresi, **X_1** : Profesionalisme Pegawai, dan **X_2** : Gaya Kepemimpinan

Perhitungan model ini akan dihitung dengan mempergunakan perangkat lunak analisis statistik SPSS Version 20.0 pada komputer.

Tabel
Kisi-Kisi Instrumen Penelitian berkenaan dengan uji validitas

Variabel	Definisi Indikator	Pernyataan
Profesionalisme Pegawai	<p>Kemampuan beradaptasi</p> <p>Pengetahuan dan skill yang cukup</p> <p>Mampu menjalankan tugas dan fungsi</p>	<p>1. Mampu melakukan pekerjaan pada Tempat yang berbeda.</p> <p>2. Mampu bekerja pada suasana kerja yang berbeda.</p> <p>3. Mampu bekerjasama dengan rekan yang baru di tempat yang berbeda.</p> <p>1. Punya pengetahuan yang cukup untuk melakukan pekerjaan .</p> <p>2. Punya skill yang cukup untuk melakukan pekerjaan.</p> <p>3. Pengetahuan dan skill masih mampu untuk ditingkatkan.</p> <p>1. Mampu menjalankan tugas yang diberikan atasan.</p> <p>2. Mampu berfungsi pada jabatan yang diberikan</p>
Gaya Kepemimpinan	<p>Kepemimpinan Direktif.</p> <p>Kepemimpinan <i>Suportive</i>.</p> <p>Kepemimpinan <i>Participating</i></p>	<p>1. Pimpinan mengambil keputusan dengan tepat dan hati-hati.</p> <p>2.Pimpinan punya keahlian dan pendidikan yang sesuai.</p> <p>3. Dapat bekerja dengan efektif</p> <p>1.Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik.</p> <p>2.Pimpinan memberikan arahan bagi anak buah.</p> <p>3.Pimpinan bersikap adil terhadap bawahan.</p> <p>1.Pimpinan memberikan motivasi dan saran bagi anak buah.</p> <p>2.Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi karyawan</p>
Kinerja	<p>Perencanaan</p> <p>Pelaksanaan</p>	<p>1.Karyawan mampu dalam membuat rencana pekerjaan sehingga efisien</p> <p>2.Karyawan mampu dalam membuat rencana pekerjaan sehingga efektif</p> <p>1. Peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan lembaga.</p> <p>2. Kinerja tim sangat mendukung dalam meningkatkan produktivitas lembaga.</p> <p>3. Karyawan melaksanakan Pekerjaan sesuai dengan perencanaan.</p>

JURNAL M-PROGRESS

	Evaluasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan lembaga. 2. Kinerja tim sangat mendukung dalam peningkatan produktivitas lembaga 3. Karyawan melaksanakan Pekerjaan sesuai dengan perencanaan.
--	----------	---

Tabel
Hasil uji validitas:

Variabel	Butir	r tabel	r hitung	Siginifikansi	Keterangan
X ₁	Butir 1	0,444	0,950	0,000	Valid
	Butir 2	0,444	0,911	0,000	Valid
	Butir 3	0,444	0,456	0,043	Valid
	Butir 4	0,444	0,951	0,000	Valid
	Butir 5	0,444	0,007	0,977	Tidak Valid
	Butir 6	0,444	0,165	0,488	Tidak Valid
	Butir 7	0,444	0,871	0,000	Valid
	Butir 8	0,444	0,889	0,000	Valid
X ₂	Butir 1	0,444	0,794	0,000	Valid
	Butir 2	0,444	0,929	0,000	Valid
	Butir 3	0,444	0,904	0,000	Valid
	Butir 4	0,444	0,864	0,000	Valid
	Butir 5	0,444	0,801	0,000	Valid
	Butir 6	0,444	0,918	0,000	Valid
	Butir 7	0,444	0,216	0,359	Tidak Valid
	Butir 8	0,444	0,325	0,163	Tidak Valid
Y	Butir 1	0,444	,016	,946	Tidak Valid
	Butir 2	0,444	0,899	,000	Valid
	Butir 3	0,444	0,492	,028	Valid
	Butir 4	0,444	0,619	,004	Valid
	Butir 5	0,444	,028	,906	Tidak Valid
	Butir 6	0,444	0,618	,004	Valid
	Butir 7	0,444	0,844	,000	Valid
	Butir 8	0,444	0,796	,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Kinerja (Y)

Dari hasil pengolahan data , maka butir-butir pernyataan variabel Profesionalisme (X_1) dari 8 pertanyaan nomor 5 dan 6 tidak valid , Gaya Kepemimpinan (X_2) pertanyaan nomor 7 dan 8 tidak valid dan Kinerja pertanyaan nomor 1 dan 5 tidak valid dilihat dari nilai r hitung $>$ r tabel.

Adapun hasil uji realibilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel
Uji Reliabilitas Pada Setiap Variabel

Profesionalisme (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,727	,747	8

Gaya Kepemimpinan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,775	,903	8

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,722	,767	9

Dari hasil pengolahan data , maka butir-butir pernyataan variabel Profesionalisme (X_1) , Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kinerja (Y) semuanya reliabel dilihat dari nilai Nilai Cronbach Alpha $>$ 0,7.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Obyek Penelitian.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu bank milik pemerintah yang terbesar di Indonesia. Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Bei Aria Wirjaatmadja dengan nama De Poerwokertosche Hulp en Spaarbank der Inlandsche Hoofden atau "Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi Purwokerto", suatu lembaga keuangan yang melayani orang-orang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Lembaga tersebut berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

1. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI

- adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat.
2. Pada waktu itu melalui PERPU No.41 tahun 1960 dibentuklah Bank Koperasi Tani dan Nelayan (BKTN) yang merupakan peleburan dari BRI, Bank Tani Nelayan dan Nederlandsche Maatschappij (NHM). Kemudian berdasarkan Penetapan Presiden (Penpres) No.9 tahun 1965, BKTN diintegrasikan ke dalam Bank Indonesia dengan nama Bank Indonesia Urusan Koperasi Tani dan Nelayan.
 3. Setelah berjalan selama satu bulan, keluar Penpres No. 17 tahun 1965 tentang pembentukan bank tunggal dengan nama Bank Negara Indonesia. Dalam ketentuan baru itu, Bank Indonesia Urusan Koperasi, Tani dan Nelayan (eks BKTN) diintegrasikan dengan nama Bank Negara Indonesia unit II bidang Rural, sedangkan NHM menjadi Bank Negara Indonesia unit II bidang Ekspor Impor (Exim).
 4. Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang-undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II

Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugas-tugas pokok BRI sebagai bank umum.

5. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Hasil Analisis Deskriptif

Umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 30 tahun yaitu sebanyak 50 orang atau 50 %, diikuti dengan usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 20 orang atau 20 %, usia responden diatas 30 sebanyak 30 orang atau 30 % . Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada BRI Cabang Simatupang, sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif, dengan semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

Responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (55 %) dibanding perempuan yang hanya 45 orang (45%).

Jumlah responden yang paling sedikit adalah dari kelompok responden yang berpendidikan S2 yaitu sebanyak 3 orang atau 3% dari jumlah responden, berpendidikan S1 yaitu sebanyak 23 orang atau 23% dari jumlah responden, kelompok responden yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 60 orang atau 60% dari jumlah responden, kemudian kelompok responden yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 14 orang atau 14% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BRI Cabang Simatupang sebagian besar memiliki pendidikan atas atau akademis ke atas.

Hasil Analisis Inferensia

a. Hasil uji homogenitas adalah bahwa variabel-variabel yang diteliti adalah homogen (bervariance sama). Variabel-variabel yang diteliti juga berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Selanjutnya hasil uji linieritas antar variabel menunjukkan bahwa hubungan fungsi antara variabel independen dan dependen adalah linier, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi = 0,307 yang lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variable Profesionalisme Pegawai (X1) dengan variable Kinerja (Y).

Adapun hasil analisis dan pengujian hipotesis regresi antar variabel adalah sebagai berikut:

Tabel
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	5,643	2,249		2,509	,014
X1_Profesionalisme_Pegawai	,587	,093	,532	6,309	,000
X2_Gaya_Kepemimpinan	,192	,088	,185	2,199	,030

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Pegawai

Sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 5,643 + 0.587 X1 + 0.192 X2,$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Profesionalisme Pegawai

X2 = Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	220,308	2	110,154	29,759	,000 ^b
Residual	359,052	97	3,702		
Total	579,360	99			

a. Dependent Variable:

Y_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant),

X2_Gaya_Kepemimpinan,

X1_Profesionalisme_Pegawai

Sumber: Lampiran output SPSS

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 29,759$. Dengan menggunakan batas nilai $F_{tabel} = 3,15$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,000. yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_a “Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai “ diterima. Artinya, pada taraf nyata 0,05 variabel Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.
- b. Secara parsial, Profesionalisme Pegawai memberikan kontribusi sebesar 0,587 terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti bahwa jika Profesionalisme Pegawai meningkat satu unit, maka Kinerja Pegawai juga mengalami peningkatan, sebesar 0,587 unit.
- c. Secara parsial, kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,192, artinya jika Gaya Kepemimpinan meningkat satu unit, maka Kinerja Pegawai

mengalami peningkatan sebesar 0,192 unit.

- d. Koefisien relasi dan determinasi ditunjukkan oleh hasil berikut::

Tabel
Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 _a	,380	,367	1,92394

a. Predictors: (Constant),

X2_Gaya_Kepemimpinan,

X1_Profesionalisme_Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,367. Hal ini berarti 36,7% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 63,3 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Pada taraf nyata Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
2. Profesionalisme Pegawai memberikan kontribusi sebesar 0,587 terhadap Kinerja Pegawai, yang berarti bahwa jika Profesionalisme Pegawai meningkat satu unit, maka Kinerja Pegawai juga

mengalami peningkatan, sebesar 0,587 unit.

3. Kontribusi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,192, artinya jika Gaya Kepemimpinan meningkat satu unit, maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,192 unit.
4. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) dari hubungan fungsi antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya adalah sebesar sebesar 0,367, artinya 36,7% variasi variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Profesionalisme Pegawai dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 63.3 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S Ruky. 2003.** Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas. Edisi Pertama. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ancok, D. 2002.** Teknik Penyusunan Skala Pengukur. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005.** Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Desianti, Mathis , Robert L 2005,** “Manajemen Sumber Daya Manusia, ” Buku 1, Salemba Empat Jakarta.
- Filippo, Edwin B.2000.** *Manajemen Personalia*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003,** Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hani Handoko, 2000,** Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE
- Herman Sofyandi, 2008,** Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Herujito, Yayat M. 2006.** Dasar-Dasar Manajemen. PT Grasindo. Jakarta
- Kartasasmita, Ginandjar. 1997.** *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: LP3ES.
- Kartono Kartini. 2008.** Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo
- Maharani Puspa and Wismantoro, Yohan (2013)** *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis.
- Malayu S.P. Hasibuan, 1998,** Manajemen Sumber Daya Manusia , Yogyakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu., 2006** *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Miftah Thoha (2010),** Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi, PT. Raja Grafindo Persada, Kakarta.

Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia Persada.

Robbins. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta

Samsudin, Sadili. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke -1

Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia ,Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung

Susilo Supardo, 2006, *Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya*. CV. Andi offset. Yogyakarta.

Tjokrowinoto M. 1996. Pembangunan : Dilema dan Tantangan. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.

Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta

Ummah Laily, 2011, Pemaknaan Kompensasi Pada Karyawan Kontrak Bagian Sales Universitas Pendidikan Indonesia repository.upi.