

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA (KUD) TANI
MAKMUR KECAMATAN KLABANG
KABUPATEN BONDOWOSO**

Djoko Suhartono¹⁾ Isadara Dwi Putri Novitasari²⁾

¹⁾ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

²⁾ Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Abdurachman Saleh

ABSTRACT

The low performance of the Village Village Cooperative (KUD) employees prosperous Klabang Sub-district, Bondowoso Regency in carrying out its work duties during this time, have an impact on the low quality and quantity of employee's work in performing its main duty and function. The purpose of this research is to know the behavior of leadership with work performance of KUD Tani Makmur. This type of research uses a quantitative research approach with a sample of 21 respondents. Based on the results of regression analysis known that the independent variable (leadership behavior) has a significant influence on the dependent variable (employee performance).

Keywords: Leadership, job performance, cooperative

PENDAHULUAN

Seorang pimpinan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya disamping berinteraksi kepada tujuan yang akan dicapai juga memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, serta mampu memberikan dorongan terhadap karyawan untuk meningkatkan semangat bekerja, karena dengan demikian akan mudah untuk membentuk prestasi kerja karyawan yang optimal. Sehubungan dengan pencapaian tujuan tersebut, maka menciptakan prestasi kerja yang tinggi diperlukan adanya pengarahan dari pimpinan dengan para karyawannya yaitu melalui hubungan yang harmonis. Khair (2013:644) menyatakan bahwa:

“Dalam peningkatan prestasi kerja Karyawan, terdapat berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja

pegawai/karyawan. Dengan demikian prestasi kerja merupakan pencapaian cita-cita organisasi atau pemenuhan tujuan organisasi melalui komitmen anggota terhadap tujuan organisasi. Organisasi yang sehat mengindikasikan suatu keadaan yang dinamis, memiliki potensi berkembang atau mempunyai tindakan yang terencana. Banyak faktor yang diperkirakan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai seperti kepemimpinan dalam pelaksanaannya:

Menurut Istianto (2009 dalam Khair, 2013:644) menjelaskan bahwa melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu

sebab keruntuhan kinerja/prestasi kerja birokrasi di Indonesia.

Begitu pentingnya pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara berhasil guna dan berdaya guna oleh karena itu harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya/karyawan.

(Miftah Thoha, 2003: 34).

Demikian juga dinyatakan bahwa sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung atas cara-cara memimpin yang dipraktikkan oleh orang-orang atasan itu (Siagian, 2003:71). Hal ini juga akan terjadi pada organisasi seperti koperasi yang sering dijumpai di kalangan masyarakat di Indonesia, khususnya pada Koprasi Unit Desa Tani Makmur Karyawan di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. Organisasi sektor privat ini tentunya memegang peranan yang sangat penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Hal ini mengingat bahwa karyawan KUD Tani Makmur selama ini memiliki kemajuan dan keberhasilan.

Pimpinan harus memahami dan mengerti, motivasi apa saja yang akan diberikan kepada para karyawan untuk memenuhi kebutuhannya agar para karyawan dapat bekerja dengan suasana kerja yang kondusif. Motivasi dan prestasi kerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap institusi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawannya dan standar yang harus dipenuhi.

Berdasarkan data hasil observasi awal di lapangan dengan salah satu karyawan KUD tentang prestasi yang karyawan KUD Tani Makmur, penjelasannya adalah:

“Sesungguhnya banyak teman-teman yang mampu untuk bekerja pada koperasi ini, namun faktor internal organisasi yang mungkin tidak mendukung untuk menampung kemampuan tersebut. Mereka dari latar belakang pendidikan yang berbeda, juga ada keahlian yang berbeda pula didukung juga dengan hubungan antar kawan bekerja juga baik, mereka juga bisa bekerja sama, namun komunikasi kami sesama kerja terkendala oleh perilaku pimpinan. Kadang sifatnya tidak mau mendengarkan kami dalam memberikan masukan atau saran untuk kebaikan KUD ini” (wawancara dilakukan dengan Sdr. SYAMSIADI (49 tahun) jabatan *Account Officer* yang beralamat Perum Griya Klabang Permai RT. 014 / 002 pada Hari Rabu, 31 Agustus 2016 di ruang kerja KUD).

Dari wawancara singkat pada waktu penulis mengadakan observasi maka dapat ditarik benang merah, yakni betapa penting peran, perilaku dan *style* seorang pimpinan khususnya pada proses penguatan kelembagaan. Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso dalam

memberikan pelayanan kepada pelanggan masih belum optimal, belum memenuhi target yang diharapkan yaitu 100% terhadap realisasi dari hasil program kerja.

Hal ini dapat dilihat dari tingkat efektivitas, efisiensi, dan kreativitas karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya sehingga dapat mengakibatkan lemahnya tingkat prestasi kerja karyawan. Sebagai contoh terjadi keterlambatan waktu dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan sehingga kualitas kerja karyawan yang pada akhirnya menjadi salah satu faktor penghambat bagi pencapaian prestasi kerja.

Dari faktor tersebut perlu adanya teknik / pola perilaku kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas kerja karyawan, kenyataan dari pengamatan penulis ternyata sikap karyawan kurang mendapat pengarahan dari pimpinan. Hal ini akan bisa terbentuk ketika terjadi komunikasi/hubungan interpersonal antara pemimpin dan yang dipimpin/karyawan yang bekerja khususnya KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso.

Pola hubungan kerja yang harmonis harus dapat tercipta oleh semua karyawan. Pimpinan harus dapat memprakarsai dalam menciptakan pola kerja sama yang harmonis diantara semua karyawan. Namun dari itu sebagai pimpinan juga tidak boleh terpedaya oleh keharmonisan tanpa adanya kegiatan pengawasan karyawan dan menumbuhkan tanggung jawab yang tinggi terhadap semua tugas pekerjaan kepada semua karyawan di KUD.

Dari fenomena yang ada di perlu dilakukan penelitian terhadap perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan KUD dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perilaku kepemimpinan dengan prestasi kerja karyawan di KUD Tani Makmur.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklarifikasi sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan (Singarimbun dan Effendi, 1995:256). Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis yang menguji pengaruh di antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2001:11)

Menurut Sugiyono (2012:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso yang berjumlah 21 orang. Populasi hanya 21 orang

maka penulis menggunakan *sampling* jenuh.

Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, penulis menggunakan teknik observasi, Wawancara / *Interview dan* Angket/Kuesioner. Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Variabel independen (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Yang termasuk variabel independen dalam penelitian ini adalah komponen Perilaku kepemimpinan.
- b. Variabel dependen (Y), yaitu variabel yang terkait atau tergantung pada variabel lain. Dalam hal ini yang merupakan variabel dependen adalah prestasi kerja karyawan.

Pengujian Data Instrumen dengan Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik.

Pada uji asumsi analisis yang akan dilakukan adalah uji normalitas dan uji multikolinieritas.

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Multikolinieritas

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat bentuk pengaruh dari perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Mitra Tani Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. Dari model dapat dilakukan pengujian untuk melihat apakah ada pengaruh signifikan dari pelaksanaan perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

Setelah didapat persamaan regresi taksiran yaitu $\hat{Y} = a + bX$ maka kita harus melakukan pengujian terhadap koefisien regresinya (b) untuk mengetahui

apakah pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y signifikan/berarti atau tidak. Dalam perhitungan uji analisis ini peneliti menggunakan program *SPSS Ver 17 for Windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi variabel-variabel yang diteliti dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap butir pernyataan dalam kuesioner.

Data Jawaban Responden Terhadap Variabel Perilaku Kepemimpinan dan Prestasi kerja Karyawan

Perilaku kepemimpinan ditetapkan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Pada bagian ini disajikan data mengenai variabel penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 21 karyawan dengan mengajukan pertanyaan sebanyak 7 pernyataan, yang tersusun dari nomor 1 sampai dengan 7 yang setiap pernyataannya diberikan 5 alternatif jawaban, yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5. Berikut ini adalah data hasil kuesioner yang tersaji dalam bentuk Tabel 1

Tabel 1. Pemimpin mampu menumbuhkan suasana yang saling mempercayai pada karyawan KUD

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	4,8
2	Tidak Setuju	2	9,5
3	Cukup Setuju	5	23,8
4	Setuju	11	52,4
5	Sangat Setuju	2	9,5
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa, sebanyak 2 responden (9,5%) menyatakan sangat setuju pemimpin mampu menumbuhkan suasana yang saling mempercayai pada karyawan KUD, 2 responden (9,5%) menyatakan tidak setuju pemimpin mampu menumbuhkan suasana yang saling mempercayai pada karyawan KUD,

5 responden (23,8%) menyatakan cukup setuju pemimpin mampu menumbuhkan suasana yang saling mempercayai pada karyawan KUD dan sebanyak 11 responden (52,4%) menyatakan setuju pemimpin mampu menumbuhkan suasana yang saling mempercayai pada karyawan KUD, hanya 1 (4,8 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 2. Pemimpin menghargai ide-ide yang positif bawahan demi pencapaian tujuan pada KUD Tani Makmur

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	4,8
2	Tidak Setuju	5	23,8
3	Cukup Setuju	11	52,4
4	Setuju	3	14,3
5	Sangat Setuju	1	4,8
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa, sebanyak 11 responden (52,4%) menyatakan cukup setuju pemimpin menghargai ide-ide yang positif bawahan demi pencapaian tujuan pada KUD Tani Makmur, 3 responden (14,3%) menyatakan setuju pemimpin menghargai ide-ide yang positif bawahan demi pencapaian tujuan pada KUD Tani Makmur, 1

responden (4,8%) yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju pemimpin menghargai ide-ide yang positif bawahan demi pencapaian tujuan pada KUD Tani Makmur dan hanya 5 responden (23,8%) yang menyatakan tidak setuju pemimpin menghargai ide-ide yang positif bawahan demi pencapaian tujuan pada KUD Tani Makmur.

Tabel 3. Pemimpin memperhatikan perasaan para karyawan setiap mereka bekerja sebagai bawahannya di KUD

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	14,3
2	Tidak Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	7	33,3

4	Setuju	7	33,3
5	Sangat Setuju	4	19,0
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa, sebanyak 7 responden (33,3%) menyatakan setuju dan cukup setuju pemimpin memperhatikan perasaan para karyawan setiap mereka bekerja sebagai bawahannya di KUD, 4 responden (19%) menyatakan sangat setuju pemimpin memperhatikan

perasaan para karyawan setiap mereka bekerja sebagai bawahannya di KUD, 3 responden (14,3%) menyatakan sangat tidak setuju pemimpin memperhatikan perasaan para karyawan setiap mereka bekerja sebagai bawahannya di KUD.

Tabel 4. Pemimpin memperhatikan pada kenyamanan bekerja sesama bawahannya

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	4,8
2	Tidak Setuju	1	4,8
3	Cukup Setuju	9	42,9
4	Setuju	8	38,1
5	Sangat Setuju	2	9,5
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa, sebanyak 2 responden (9,5%) menyatakan sangat setuju pemimpin memperhatikan pada kenyamanan bekerja sesama bawahannya, 1 responden (4,8%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju pemimpin memperhatikan pada kenyamanan

bekerja sesama bawahannya, 9 responden (42,9%) menyatakan cukup setuju pemimpin memperhatikan pada kenyamanan bekerja sesama bawahannya dan 8 responden (38,1%) menyatakan setuju pemimpin memperhatikan pada kenyamanan bekerja sesama bawahannya.

Tabel 5. Pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung dalam segi kesejahteraan karyawannya

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	2	9,5
2	Tidak Setuju	10	47,6
3	Cukup Setuju	7	33,3
4	Setuju	1	4,8
5	Sangat Setuju	1	4,8
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa, sebanyak 1 responden (4,8%) menyatakan setuju dan sangat setuju

pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung dalam segi kesejahteraan

karyawannya, 10 responden (47,6%) menyatakan tidak setuju pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung dalam segi kesejahteraan karyawannya, 7 responden (33,3%) menyatakan cukup setuju pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung dalam segi kesejahteraan karyawannya dan

sebanyak 2 responden (9,5%) yang menyatakan sangat tidak setuju pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung dalam segi kesejahteraan karyawannya.

Tabel 6. Pemimpin memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	4,8
2	Tidak Setuju	3	14,3
3	Cukup Setuju	9	42,9
4	Setuju	4	19,0
5	Sangat Setuju	4	19,0
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa, sebanyak 4 responden (19%) menyatakan setuju dan sangat setuju pemimpin memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, 9 responden (42,9%) menyatakan cukup setuju pemimpin memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, 3 responden (14,3%)

menyatakan tidak setuju pemimpin memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dan sebanyak 1 responden (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju pemimpin memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Tabel 7. Adanya pengakuan dari pimpinan tentang status para bawahan secara tepat dan profesional

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	14,3
2	Tidak Setuju	3	14,3
3	Cukup Setuju	2	9,5
4	Setuju	9	42,9
5	Sangat Setuju	4	19,0
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, sebanyak 2

responden (9,5%) menyatakan cukup setuju adanya pengakuan dari

pimpinan tentang status para bawahan secara tepat dan profesional, 9 responden (42,9%) menyatakan setuju adanya pengakuan dari pimpinan tentang status para bawahan secara tepat dan profesional, 4 responden (19%) menyatakan sangat setuju adanya pengakuan dari pimpinan tentang status para bawahan secara tepat dan profesional, 3 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju adanya pengakuan dari pimpinan tentang status para bawahan secara tepat dan profesional.

Data Jawaban Responden

Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi Kerja Karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan jawaban mengenai prestasi kerja Karyawan KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso diajukan 10 pernyataan yang tersusun dari nomor 8 sampai dengan nomor 17. Setiap pernyataan diberikan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu 1, 2, 3, 4 dan 5. Berikut ini adalah data hasil kuesioner yang tersaji dalam bentuk Tabel 8 :

Tabel 8. Adanya kesetiaan para karyawan menjaga dan membela nama organisasi

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	4	19,0
3	Cukup Setuju	4	19,0
4	Setuju	5	23,8
5	Sangat Setuju	8	38,1
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden (23,8%) menyatakan setuju adanya kesetiaan para karyawan menjaga dan membela nama organisasi, 4 responden (19%) menyatakan cukup setuju dan tidak setuju adanya kesetiaan para

karyawan menjaga dan membela nama organisasi, dan hanya 8 responden (38,1%) menyatakan sangat setuju adanya kesetiaan para karyawan menjaga dan membela nama organisasi.

Tabel 9. Setiap karyawan jujur dalam melaksanakan tugas-tugasnya kepada setiap pengguna layanan

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	5	23,8
3	Cukup Setuju	9	42,9
4	Setuju	6	28,6
5	Sangat Setuju	1	4,8
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa sebanyak 6 responden (28,6%) menyatakan setuju setiap karyawan jujur dalam melaksanakan tugas-tugasnya kepada setiap pengguna layanan, 9 responden (42,9%) menyatakan cukup setuju setiap karyawan jujur dalam melaksanakan tugas-tugasnya

Tabel 10. Karyawan akan taat dalam mematuhi peraturan-peraturan yang diinstruksikan kepadanya

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	4	19,0
2	Tidak Setuju	5	23,8
3	Cukup Setuju	3	14,3
4	Setuju	6	28,6
5	Sangat Setuju	3	14,3
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa sebanyak 6 responden (28,6%) menyatakan setuju karyawan akan taat dalam mematuhi peraturan-peraturan yang diinstruksikan kepadanya, 3 responden (14,3%) menyatakan cukup dan sangat setuju karyawan akan taat dalam mematuhi peraturan-peraturan yang diinstruksikan

Tabel 11. Kemampuan karyawan dan mengembangkan kretivitas untuk menyelesaikan pekerjaannya

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	4,8
2	Tidak Setuju	5	23,8
3	Cukup Setuju	7	33,3
4	Setuju	5	23,8
5	Sangat Setuju	3	14,3
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui, bahwa sebanyak 5 responden (23,8%) menyatakan tidak setuju dan setuju kemampuan karyawan dan mengembangkan kretivitas untuk menyelesaikan

kepada setiap pengguna layanan, 1 responden (4,8%) menyatakan sangat setuju setiap karyawan jujur dalam melaksanakan tugas-tugasnya kepada setiap pengguna layanan, 5 responden (23,8%) menyatakan tidak setuju.

kepadanya, 5 responden (23,8%) menyatakan tidak setuju karyawan akan taat dalam mematuhi peraturan-peraturan yang diinstruksikan kepadanya, 4 responden (19 %) menyatakan sangat tidak setuju karyawan akan taat dalam mematuhi peraturan-peraturan yang diinstruksikan kepadanya.

pekerjaannya, 7 responden (33,3%) menyatakan cukup setuju kemampuan karyawan dan mengembangkan kretivitas untuk menyelesaikan pekerjaannya, 3 responden (14,3%) menyatakan

sangat setuju kemampuan karyawan dan mengembangkan kretivitas untuk menyelesaikan pekerjaannya dan 1

responden (7,1%) menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 12. Karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain, sehingga pekerjaan akan lebih baik

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	14,3
2	Tidak Setuju	3	14,3
3	Cukup Setuju	7	33,3
4	Setuju	5	23,8
5	Sangat Setuju	3	14,3
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa, sebanyak 5 responden (23,8%) menyatakan setuju karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain, sehingga pekerjaan akan lebih baik, 7 responden (33,3%) menyatakan cukup setuju karyawan berpartisipasi dan bekerjasama

dengan karyawan lain, sehingga pekerjaan akan lebih baik dan 3 responden (14,3%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju dan sangat setuju karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lain, sehingga pekerjaan akan lebih baik.

Tabel 13 Kepribadian pemimpin mampu untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	3	14,3
2	Tidak Setuju	2	9,5
3	Cukup Setuju	5	23,8
4	Setuju	8	38,1
5	Sangat Setuju	3	14,3
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui bahwa, sebanyak 8 responden (38,1%) menyatakan setuju kepribadian pemimpin mampu untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif, 5 responden (23,8%) menyatakan cukup setuju kepribadian pemimpin mampu untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif, 2 responden (9,5%) menyatakan tidak setuju kepribadian

pemimpin mampu untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif dan sebanyak 3 responden (14,3%) menyatakan sangat tidak setuju dan sangat setuju kepribadian pemimpin mampu untuk memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif.

Tabel 14. Perilaku dan penampilan karyawan memberikan kesan yang menyenangkan

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	9,5
3	Cukup Setuju	7	33,3
4	Setuju	9	42,9
5	Sangat Setuju	3	14,3
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 14 dapat diketahui bahwa, sebanyak 3 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju perilaku dan penampilan karyawan memberikan kesan yang menyenangkan, 9 responden (42,9%) menyatakan setuju perilaku dan penampilan karyawan memberikan kesan yang menyenangkan, 7 responden (33,3%)

menyatakan cukup setuju perilaku dan penampilan karyawan memberikan kesan yang menyenangkan, 2 responden (9,5%) menyatakan tidak setuju dan tak satupun responden menyatakan perilaku dan penampilan karyawan memberikan kesan yang menyenangkan.

Tabel 15. Kemampuan berikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif mampu membuat keputusan. pada masalah yang dihadapinya

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	9,5
3	Cukup Setuju	8	38,1
4	Setuju	7	33,3
5	Sangat Setuju	4	19,0
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 15, diketahui bahwa, sebanyak 4 responden (19%) menyatakan sangat setuju kemampuan berikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif mampu membuat keputusan. pada masalah yang dihadapinya, 8 responden (38,1%) menyatakan cukup setuju kemampuan berikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif mampu membuat keputusan. pada masalah yang dihadapinya, 7 responden (33,3%) menyatakan setuju kemampuan berikir yang

rasional dan berdasarkan inisiatif mampu membuat keputusan. pada masalah yang dihadapinya, 2 responden (9,5%) menyatakan tidak setuju kemampuan berikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif mampu membuat keputusan. pada masalah yang dihadapinya dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju kemampuan berikir yang rasional dan berdasarkan inisiatif mampu membuat keputusan. pada masalah yang dihadapinya.

Tabel 16. Kecakapan karyawan dalam menjelaskan semua penyusunan kebijakan organisasi

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	4	19,0
3	Cukup Setuju	9	42,9
4	Setuju	5	23,8
5	Sangat Setuju	3	14,3
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 16 diketahui bahwa, sebanyak 9 responden (42,9%) menyatakan cukup setuju kecakapan karyawan dalam menjelaskan semua penyusunan kebijakan organisasi, 5 responden (23,8%) menyatakan setuju kecakapan karyawan dalam menjelaskan semua penyusunan kebijakan organisasi, 3 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju kecakapan karyawan dalam

menjelaskan semua penyusunan kebijakan organisasi, 4 responden (19%) menyatakan tidak setuju kecakapan karyawan dalam menjelaskan semua penyusunan kebijakan organisasi dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju kecakapan karyawan dalam menjelaskan semua penyusunan kebijakan organisasi.

Tabel 17 Karyawan mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan dan hasil kerjanya kepada pimpinan

No	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	1	4,8
2	Tidak Setuju	7	33,3
3	Cukup Setuju	7	33,3
4	Setuju	4	19,0
5	Sangat Setuju	2	9,5
Jumlah		21	100,0

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 17 dapat diketahui bahwa, sebanyak 4 responden (19%) menyatakan setuju karyawan mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan dan hasil kerjanya kepada pimpinan, 7 responden (33,3%) menyatakan tidak setuju dan cukup setuju karyawan mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan dan hasil kerjanya kepada pimpinan, 2 responden (9,5%) menyatakan sangat setuju karyawan mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan dan hasil kerjanya kepada

pimpinan dan hanya 1 responden (4,8%) menyatakan sangat tidak setuju karyawan mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan dan hasil kerjanya kepada pimpinan

Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan pertanyaan dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *product moment* (*pearson correlation*).

Pelaksanaan Uji Validitas akan dilakukan pada data yang terdiri dari 32 pertanyaan dan dikelompokkan menjadi 3 kriteria. Pengelompokan pertanyaan terdiri dari Variabel

perilaku kepemimpinan (X) serta prestasi kerja karyawan KUD Tani Makmur (Y), akan ditunjukkan dengan distribusi item pengukuran sebagaimana tabel 18 berikut :

Tabel 18. Distribusi Item Variabel

No	Variabel	No Item
1.	Perilaku Kepemimpinan	1,2,3,4,5,6 dan 7
2.	Prestasi Kerja Karyawan	8,9,10,11,12,13,14,15,16 dan 17

Sumber : Data diolah, 2016

Validitas akan menunjukkan alat ukur dapat mengukur apa yang dikur. Sedangkan menurut Arikunto dalam Riduwan (2011:97), menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

seharusnya dikur. Dari pengertian diatas dapat diartikan lebih luwes lagi bahwa valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan).

Untuk mengetahui hasil pengujian validitas data kuesioner pada variabel perilaku kepemimpinan dan prestasi kerja pada karyawan KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso, dalam penelitian ini secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 19 berikut ini :

Tabel 19 Tabel Validitas Instrumen Penelitian pada karyawan KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso

No.	Dimensi	r tabel	Koefisien Korelasi	Sig Hitung	Keterangan
1.	Kemampuan Intelektual				
1	X _{1.1}	0,433	0,823	0,000	Valid
2	X _{1.2}	0,433	0,753	0,000	Valid
3	X _{1.3}	0,433	0,908	0,000	Valid
4	X _{1.4}	0,433	0,836	0,000	Valid
5	X _{1.5}	0,433	0,592	0,005	Valid
6	X _{1.6}	0,433	0,873	0,000	Valid
7	X _{1.7}	0,433	0,897	0,000	Valid
2	Prestasi Kerja Karyawan				
8.	Y _{1.1}	0,433	0,754	0,000	Valid
9.	Y _{1.2}	0,433	0,657	0,001	Valid
10.	Y _{1.3}	0,433	0,663	0,001	Valid
11.	Y _{1.4}	0,433	0,795	0,000	Valid
12.	Y _{1.5}	0,433	0,832	0,000	Valid
13.	Y _{1.6}	0,433	0,806	0,000	Valid
14.	Y _{1.7}	0,433	0,588	0,005	Valid
15.	Y _{1.8}	0,433	0,595	0,004	Valid
16.	Y _{1.9}	0,433	0,661	0,001	Valid
17.	Y _{1.10}	0,433	0,596	0,004	Valid

Sumber : Sumber : Data diolah, 2016

Dari hasil perhitungan di atas, dinyatakan bahwa semua item pernyataan pada variabel Perilaku Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan semuanya di atas atau lebih besar dari nilai R product moment tabel ($=0,433$), sedangkan tingkat signifikansinya kesemuanya di bawah 5%, dapat dinyatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Ketentuan yang ditetapkan dalam uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu item dikatakan reliabel jika *r Cronbach's Alpha positif* dan lebih besar dari 0,600. Sebaliknya jika nilai *r Cronbach's Alpha* negatif atau positif, dan/atau lebih kecil dari 0,600 maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 20. Reliabilitas Instrumen Penelitian pada karyawan KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso

Dimensi	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
Perilaku Kepemimpinan	0,795	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0,768	Reliabel

Sumber : Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh *Cronbach's Alpha* yang secara umum nilai reliabilitas semua variable (0,795 dan 0,768) bergerak dari 0,600 sampai dengan 0,800. Karena koefisien reliabilitas kesemuanya lebih dari 0,600 yang apabila dikonfeksikan ke dalam kriteria koefisien reliabilitas pada bab sebelumnya maka koefisien tersebut menggambarkan reliabilitas yang tinggi.

Uji Normalitas

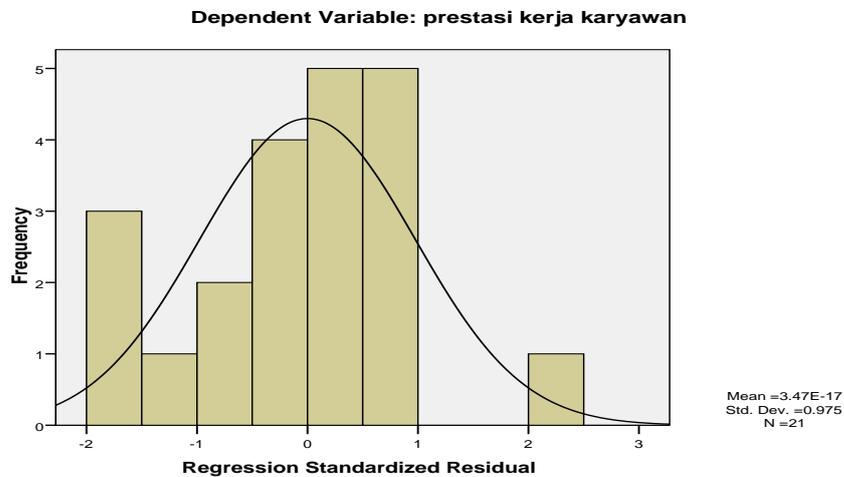
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Cara untuk

mengetahui normalitas residual adalah melalui analisis grafik (Histogram dan Normal P-Plot) dan analisis statistik. Pengujian normalitas yang menggunakan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan histogram, variable dependen (Y) pada sumbu vertikal, dan nilai residual terstandarisasi pada sumbu horizontal.

Jika gambar Histogram menunjukkan kurva seperti lonceng, maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Sedangkan uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan Normal *Probability Ploy* (P-Plot) yaitu dengan pendekatan grafik yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan dapat digambarkan ketika terjadi garis diagonal ke kiri bawah atau ke kanan atas. Kurva histogram atau Normal P-Plot pada pengujian normalitas regresi linier antara Perilaku Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan

dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Histogram



Gambar 1. Histogram dan Normal P-Plot

Sumber : Lampiran 8

Hasil olah statistik menghasilkan gambar di atas yang menjelaskan bahwa:

1. Pada output histogram terlihat bahwa kurva dependen variabel (Prestasi Kerja Karyawan) dan *regression Standardized Residual* membentuk garis pada gambar kurva menyerupai seperti lonceng, sehingga dengan hasil ini maka analisis regresi layak digunakan. Perbedaan pada tinggi rendahnya batang/bar terjadi karena terdapat beberapa data yang dianggap memiliki sifat berbeda dibandingkan dengan kebanyakan data lainnya atau

terjadi kesenjangan data variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) dengan data yang lain (perilaku kepemimpinan) dalam kurun waktu tertentu.

2. Normal P-Plot (Plot *Regression Standardized*), terlihat bahwa terdapat kumpulan titik-titik menyebar pada garis diagonal, sehingga melalui uji normalitas ini maka analisis regresi layak untuk digunakan.

Hasil penentuan distribusi normal dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov seperti pada Tabel dibawah ini.

Tabel 21. Hasil perhitungan uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prilaku Pimpinan	prestasi kerja karyawan	Standardized Residual
N		21	21	21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22,48	33,00	,0000000
	Std. Deviation	6,121	7,668	,97467943
Most Extreme Differences	Absolute	,152	,176	,120
	Positive	,112	,120	,120
	Negative	-,152	-,176	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,698	,807	,551
Asymp. Sig. (2-tailed)		,714	,534	,921

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah, 2016

Hasil Tabel 21 menunjukkan bahwa jumlah data adalah 21 dengan nilai Kolmonov-Smirnov nilai (*Asymp. Sig*) dari variabel perilaku kepemimpinan sebesar 0,714, Prestasi kerja karyawan sebesar 0,534 serta nilai pengaruh variabel X dan Y sebesar 0,921 kesemuanya jauh lebih besar dari taraf nyata 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dimaksudkan untuk melihat apakah terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antara dua variabel. Jika terjadi korelasi linier maka terdapat

masalah multikolinieritas sehingga model regresi tidak dapat digunakan. Untuk mengamati adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Apabila nilai VIF-nya tidak lebih dari 10, maka model ini tidak terdapat gejala multikolinieritas. Nilai tolerance yang rendah sama dengan dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Adapun hasil dari olah statistik pada pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 22. Hasil perhitungan Diagnostik Kolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,801	5,904		3,353	,003	1,000	1,000
	Prilaku Pimpinan	,587	,254	,469	2,313	,032		

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2016

Pada Tabel 22 menjelaskan bahwa hasil perhitungan VIF adalah

1/Tolerance atau = 1/1,000 sebesar 1,000. Nilai hasil tersebut dibawah

10 ($1,000 < 10$), sehingga diputuskan bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. Dalam hal ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, sebab alat ini dapat

digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan variabel independen yaitu perilaku kepemimpinan. Sedangkan variabel independennya adalah prestasi kerja karyawan (Y). Adapun hasil perhitungan pada analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS for windows version 17* dapat dilihat pada Tabel 23 berikut ini :

Tabel 23. Analisa Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,801	5,904		3,353	,003		
	Prilaku Pimpinan	,587	,254	,469	2,313	,032	1,000	1,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 23 maka dapat ditentukan hasil persamaan regresi linier bergandanya yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 19,801 + 0,587X_1$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dilihat pengaruh dari variabel perilaku kepemimpinan (X) terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. Koefisien-koefisien persamaan regresi linier sederhana diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 19,801 menjelaskan bahwa prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso sebesar (+)19,801, artinya tanpa adanya variabel lain (perilaku

kepemimpinan) maka prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso positif sebesar 19,801.

- b. Koefisien b (X) = -0,587 menunjukkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. Koefisien regresi ini dapat menjelaskan bahwa, jika variabel independent lainnya nilainya tetap, maka setiap ada satu peningkatan perilaku kepemimpinan (X), maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,587. Semakin bagus/tinggi perilaku kepemimpinan, maka akan

semakin meningkat prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso.

Analisa Koefisien Determinasi

Berganda

Analisa koefisien detreminasi berganda (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh keeratan/kekuatan hubungan dan besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kreteria penilaian yang digunakan pada analisis korelasi yaitu :

1. Apabila nilai R^2 mendekati angka (positif) 1, maka terdapat hubungan yang kuat dan searah antara perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso, artinya semakin besar nilai perilaku kepemimpinan akan semakin besar pula nilai prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang

Kabupaten Bondowoso.

2. Apabila nilai R^2 mendekati angka (negatif) -1, maka terdapat hubungan yang lemah antara perilaku kepemimpinan akan semakin besar pula nilai prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso, artinya semakin kecil nilai perilaku kepemimpinan maka akan semakin kecil (turun) pula prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso.
3. Apabila nilai R mendekati nilai 0, maka tidak terdapat hubungan antara perilaku kepemimpinan terhadap nilai prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso.

Analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS versi 17.0* dan dapat dilihat pada Tabel 24 dibawah ini:

Tabel 24. Hasil Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,469 ^a	,220	,179	6,949	2,161

a. Predictors: (Constant), Prilaku Pimpinan

b. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2016

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 24 angka koefisien determinasi adalah 0,220. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara perilaku kepemimpinan (X) dengan prestasi

kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso dan hubungan ini bernilai positif. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel antara perilaku kepemimpinan (X) dengan prestasi

kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso sebesar 22%. Dapat diartikan bahwa 22% perubahan prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso dipengaruhi oleh variabel perilaku kepemimpinan, sedangkan sisanya 78% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi yang dibuat.

Uji Statistik F-test

Uji statistik F-test digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen yakni perilaku kepemimpinan (X) terhadap variabel dependen yakni prestasi kerja karyawan (Y) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. Adapun kriteria yang

penilaian yang digunakan pada uji statistik F-test antara lain:

1. H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen.
2. H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen.
3. Level signifikan adalah 0,05

Nilai besarnya F_{tabel} dapat ditentukan yaitu adalah sebesar 4,38 (lampiran 7). Nilai F_{hitung} diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS 17,0 *for Windows* seperti terlihat pada tabel 25 di bawah ini :

Tabel 25. Uji F Hitung

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,396	1	258,396	5,350	,032 ^a
	Residual	917,604	19	48,295		
	Total	1176,000	20			

a. Predictors: (Constant), Prilaku Pimpinan

b. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Sumber : Data diolah, 2016

Tabel Hasil Uji F_{hitung} , menunjukkan nilai $F_{hitung} = 5,350$. Maka dapat diambil keputusan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $5,350 > 4,38$. Dengan demikian maka kriteria yang digunakan adalah kriteria pertama yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen (perilaku kepemimpinan) terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan) di KUD Tani

Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso.

Uji Statistik Parsial (t test)

Uji secara statistik parsial atau disebut juga dengan uji t-test digunakan untuk mengetahui secara individu apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku kepemimpinan terhadap variabel dependen yakni prestasi kerja karyawan di KUD Tani

Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. Adapun kriteria penilaian yang digunakan pada uji statistik t-test ini adalah sebagai berikut :

1. H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen.
2. H_0 diterima dan H_1 ditolak apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya

tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Dengan tingkat keyakinan 95% atau tingkat kesalahan 5% ($\alpha=0,05$), maka nilai besarnya t_{tabel} dapat ditentukan adalah 2,080. Sedangkan nilai t_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan *SPSS 17,00 for Windows* seperti terlihat pada Tabel 26 dbawah ini :

Tabel 26 Hasil Uji t-test

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,801	5,904		3,353	,003		
	Perilaku Pimpinan	,587	,254	,469	2,313	,032	1,000	1,000

a. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2016

Hasil Uji nilai t_{hitung} untuk variabel perilaku kepemimpinan (X) = 2,313. Ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,313 > 2,080$. Berdasarkan kriteria tersebut, perilaku kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap yakni prestasi kerja karyawan di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang ada, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perilaku kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap yakni prestasi kerja karyawan di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. Koefisien regresi X (variabel Perilaku kepemimpinan) adalah

0,587, artinya variabel Perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Semakin sering pelaksanaan kegiatan yang mendukung Perilaku kepemimpinan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso.

2. Hasil perhitungan koefisien determinasi adalah 0,220, maksudnya tingkat keeratan atau kekuatan hubungan variabel independen (Perilaku kepemimpinan) terhadap variabel dependent (prestasi kerja karyawan) sebesar 0,220. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel perilaku kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso adalah

22%. Dapat diartikan bahwa 22% perubahan prestasi kerja karyawan di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso dipengaruhi oleh variabel perilaku kepemimpinan, sedangkan sisanya 78% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam regresi yang dibuat.

3. Dari hasil analisis regresi penelitian dapat diketahui bahwa variabel independent (perilaku kepemimpinan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan). Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji F_{hitung} . Dimana bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $5,350 > 4,38$. Artinya variabel independen (perilaku kepemimpinan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (prestasi kerja karyawan) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso. Sehingga dapat dikatakan model regresi bisa dipakai untuk memprediksi prestasi kerja karyawan.
4. Hasil Uji nilai t_{hitung} untuk variabel perilaku kepemimpinan (X) = 2,313. Ternyata $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,313 > 2,080$. Berdasarkan kriteria tersebut, perilaku kepemimpinan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan) di KUD Tani Makmur Kecamatan Klabang Kabupaten Bondowoso..

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka dapat diberikan

beberapa saran yang sangat bermanfaat bagi pembaca skripsi ini, diantaranya yaitu :

1. Pimpinan harus terus menerus meningkatkan perannya khususnya pada bawahannya dengan memperhatikan perilaku menumbuhkan suasana yang saling mempercayai pada karyawan, menghargai ide-ide yang positif, memperhatikan perasaan para karyawan, memperhatikan pada kenyamanan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan dan pengakuan dari pimpinan tentang status para bawahan secara tepat dan profesional.
2. Pemimpin mengembangkan kreativitas para bawahannya/karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan berpartisipasi dan bekerjasama dengan sesama karyawan serta menyusun skala prioritas sebagai penjabaran program kerja yang telah ditentukan oleh organisasi, agar pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bias menyelesaikan pekerjaan yang sifatnya menantang dan tepat waktu
3. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara tepat, cepat, normal dan selamat, seorang pemimpin dalam hal ini adalah pimpinan KUD mempergunakan sebuah perilaku kepemimpinan dengan berorientasi pada struktur tugas dan konsiderasi (tenggang rasa), dimana dapat disesuaikan dengan kondisi dan situasi pada kantor atau instansi yang bersangkutan agar lebih ditingkatkan.
4. Untuk penelitian mendatang

hendaknya lebih memperdalam instrumen penelitian serta mengembangkannya lagi sehingga pengukurannya lebih baik. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang perlu diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, PT. Pustaka LP3ES, Jakarta
- Miftah Toha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah Toha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit BumiAksara.
- Sugiyono 2001, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.