



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 14 NOMOR 01 ■ APRIL 2012

Pengaruh Kebijakan Tarif, Biaya Operasional dan Subsidi Terhadap Pertumbuhan Asat Bersih pada BLM Transjakarta

Pengaruh Likuiditas dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Perdana (IPO) di Bursa Efek Indonesia (BEI)

Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Kendra Api Jurusan Bogor-Kota

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Perusahaan Boana Centra Srikarya SIE Narogong

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Kota Depok

Pengaruh Kepribadian dan Kepemimpinan Manajer Proyek Terhadap Kinerja Tim pada PT Total Bangun Pemuda, Tbk.

Analisis Perbedaan Manajemen Sebelum dan Sesudah Penerapan Kerangka IT-IL pada PT Jawa Maja Pratama Citra

Mengapa Hipotesis Kuantitatif Lebih Baik dinyatakan dalam Bentuk Negatifnya?

Peran Orangtua, Peran Sekolah dan Motivasi Siswa dalam Pencapaian Prestasi Akademik (Studi Kasus SMP Negeri 20 Jakarta Timur)

Kebersamaan Keterbukaan Kesiambungan
Kebersamaan Keterbukaan Kesiambungan



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 14 NOMOR 01 ■ APRIL 2012

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

PELINDUNG

Dra. Hj. Koes Indrati Prasetyorini, MM (*Pembina Yayasan IPWIJA*)
Hj. Yuniar Prasetyowati (*Ketua Yayasan IPWIJA*)

PENANGGUNG JAWAB

Dr. Suyanto, SE., MM, M.Ak (*Ketua STIE IPWIJA*)
Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM., Ed.D. (*Wakil Ketua STIE IPWIJA*)

PIMPINAN UMUM

Dr. Anna Wulandari, SE., MM. (*Ketua Prodi MM STIE IPWIJA*)

DEWAN REDAKSI

Prof. J. Supranto, MA., APU (*UPI YAI*)
Drs. (Ec). Ibnu Widiyanto, MA., Ph.D. (*UNDIP*)
Ir. Agung Martono, MM., DBA. (*QIA Consulting*)
Drs. Sudarso, MM (*UNTAR*)
Drs. Slamet Ahmadi, MM (*STIE PUTRA BANGSA*)

PEMIMPIN REDAKSI

Ir. Jen ZA. Hans, M.Sc., Ph.D

REDAKSI PELAKSANA

Dra. Anik Ariyanti, MM
Dra. Siti Laela, MM

ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

Meli Andriyani, SE, MM. (*UPI YAI*)

DISTRIBUSI / PEMASARAN

Eswanto S.R., SE, MM
Gd. Adhi Graha Lt.14 Jl. Gatot Subroto Kav.56 JKT 12950
Tel. (021) 5265266 (Hunting) Fax. (021) 5265270

ALAMAT REDAKSI

STIE IPWIJA Adhi Graha Lt. 14
Jl. Gatot Subroto Kav. 56 Jakarta Selatan
Telp. 5265266 Fax. 5265270
Email. stieipwija@cbn.net.i

PENERBIT

P4M STIE IPWIJA

PERCETAKAN

CV. Agung Semarang

FREKWENSI TERBIT

4 (Empat) Bulanan



Jurnal Pengembangan Wiraswasta

VOLUME 14 NOMOR 01 ■ APRIL 2012

DARI REDAKSI

SUSUNAN DEWAN REDAKSI

DAFTAR ISI

KEUANGAN

- ◆ *Pengaruh Kebijakan Tarif, Biaya Operasional dan Subsidi Terhadap Pertumbuhan Aset Bersih pada BLU Transjakarta*
(Ir. Besar Agung Martono, MM, DBA dan M. Akbar, MM) 1 - 11
- ◆ *Pengaruh Likuiditas dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Perdana (IPO) Di Bursa Efek Indonesia (BEI)*
(Agus Suryanto dan Heru Mulyanto, SE, MM) 12 - 28

PEMASARAN

- ◆ *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Kereta Api Jurusan Bogor-Kota*
(Dra. Siti Mahmudah, MM) 29 - 39

SUMBER DAYA MANUSIA

- ◆ *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Buana Centra Swakarsa Site Narogong*
(Ir. Titing Widyastuti, MM dan Nurfajar, S.Psi, MM) 40-50
- ◆ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 5 Kota Depok*
(Dede Suherman, MM dan Drs. Slamet Ahmadi, MM) 51 - 67
- ◆ *Pengaruh Kepribadian dan Kepemimpinan Manager Proyek Terhadap Kinerja Team Pada PT Total Bangun Persada Tbk.*
(Dra. Yuli Triastuti, MM dan Drs. Jayadi, MM) 68 - 82

STRATEGIK

- ◆ *Analisis Perbedaan Manajemen Sebelum dan Sesudah Penerapan Kerangka Information Technology - Infrastructure Library (IT-IL) pada PT Jawa Mega Pratama Citra*
(Sigit Sulistio dan Anna Wulandari) 83 - 99

PENDIDIKAN

- ◆ *Mengapa Hipotesis Kuantitatif Lebih Baik Dinyatakan dalam Bentuk Negatifnya? (Why Should a Quantitative Hypothesis be better stated in its Negative Form?)*
(Ir. S.M. Parulian Tanjung, MM) 100 - 106
- ◆ *Peran Orangtua, Peran Sekolah dan Motivasi Siswa dalam Pencapaian Prestasi Akademik (Studi Kasus SMP Negeri 20 Jakarta Timur)*
(Drs. Juniarto Royo Prasetyo, MPM, Ed.D.) 107 - 124

Redaksi menerima sumbangan tulisan/artikel yang ada hubungannya dengan ekonomi bisnis dan manajemen dari para pembaca. Tulisan harap diketik 2 spasi pada kertas ukuran A4 maksimal 30 halaman. Setiap tulisan disertai abstraksi dan referensi. Redaksi berhak merubah/menyempurnakan isi tulisan. Pendapat yang dinyatakan dalam majalah ini adalah pendapat pribadi penulis, meskipun redaksi bertanggung jawab atas pemilihan tulisan yang hendak dimuat.

PENGARUH KEPRIBADIAN DAN KEPEMIMPINAN MANAGER PROYEK TERHADAP KINERJA TEAM PADA PT. TOTAL BANGUN PERSADA TBK

Oleh:

Dra. Yuli Triastuti, M.M.

Drs. Jayadi, M.M.

ABSTRAK

Suatu proyek agar dapat berjalan dengan sukses tentu saja tergantung bagaimana kinerja manajer dan seluruh team. Untuk itu diperlukan suatu perencanaan yang baik atau dalam manajemen dikatakan bahwa suatu proyek pasti harus ada perencanaan, organising, actuiting dan caontrolling. Disamping itu juga harus ada kerja keras yang sinergis dari berbagai pihak. Pada penelitian ini penulis mengambil judul tentang. Pengaruh Kepribadian dan Kepemimpinan Manager Proyek terhadap Kinerja team pada PT. Total Bangun Persada. TBK.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepribadian dan kepemimpinan terhadap kinerja team pada PT Total Bangun Persada, Tbk dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian dan kepemimpinan terhadap kinerja team pada PT Total Bangun Persada, Tbk

Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif, kualitatif dan kuantitatif yaitu uji validitas, uji reliabilitas dan analisis Regresi yang dibantu dengan alat analisis berupa SPSS versi 16, Sedangkan untuk pengumpulan data, penulis menggunakan teknik wawancara, pengamatan langsung dan pemberian kuesioner. Sampel yang digunakan merupakan sampel jenuh sampel jenuh.

Adapun hasil dari penelitian ini Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepribadian dan kepemimpinan terhadap kinerja team pada PT Total Bangun Persada, Tbk sebesar 0,000 atau dibawah 5 %. Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis (Uji F) pada taraf signifikan 5% dan ternyata pada nilai F hitung sebesar 43,514 melalui persamaan $Y = 16,128 + 0,277 X_1 + 0,465 X_2$. Hasil Analisis melalui koefisien determinan (R Square) menunjukkan nilai 0,626 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut baik kepribadian maupun kepemimpinan tetap mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja team di PT Total Bangun Persada, Tbk sebesar 62,6 % sisanya terdapat sebesar 37,4 % karena pengaruh faktor lain.

Kata Kunci: Kepribadian dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja

Dra. Yuli Triastuti, M.M.
adalah Dosen STIE IPWIJA
Drs. Jayadi, M.M.
adalah Dosen STIE IPWIJA

I. Pendahuluan

Seiring kemajuan teknologi pada saat ini terutama di bidang konstruksi baik itu meliputi rancang bangun maupun bentuk disain struktur dan sebagainya, diperlukan suatu kerja keras, kerja cerdas yang melibatkan semua pihak, maka perusahaanpun dituntut untuk dapat meningkatkan daya saing dalam rangka memenuhi keinginan dan kepuasan pelanggan. Berkaitan dengan hal tersebut

diatas beberapa perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi berusaha melakukan terobosan-terobosan baru guna meningkatkan mutu/kualitas daripada bangunan itu sendiri, salah satunya yang diharapkan dapat meningkatkan daya saing perusahaan di bidang konstruksi adalah melalui Sumber Daya Manusia (SDM), baik oleh manager proyek maupun anggota team di dalamnya.

Dalam hal ini suksesnya suatu proyek secara keseluruhan dipengaruhi oleh batasan lingkup pekerjaan, kualitas, biaya dan waktu pelaksanaan serta manajemen proyek yang baik dan terarah. Dan Manajemen Proyek yang sukses terjadi karena adanya kerja team yang baik (Good Teamwork). Menurut Project Management Maturity Matrix, tingkatan kedewasaan manajemen proyek pada level yang paling mendasar proyek yang dihasilkan melalui perjuangan seseorang dan berasal dari usaha seorang manajer proyek dan team dibawahnya" (Kuen et al, 2008).

Sedangkan kerjasama team dikatakan berhasil, jika ada kepuasan seorang individu terhadap pekerjaannya/ *job satisfaction* (Hackman, 1976 & Oldham, 1981), yang dipengaruhi oleh sikap dan motivasi individu itu sendiri, diantara kedua elemen pendukung suksesnya manajemen proyek tersebut, terdapat aspek penting yang juga mempengaruhi kesemuanya, yaitu kepribadian dan kepemimpinan, baik kepribadian dan kepemimpinan yang dihasilkan karena faktor genetik, maupun kepribadian dan kepemimpinan yang dihasilkan karena adanya pengalaman.

Sejumlah penelitian menunjukkan pemimpin dapat mempengaruhi kinerja team bawahan mereka. Beberapa penelitian menunjukkan kepemimpinan suportif dan partisipatif yang kondusif untuk kreativitas (Oldham dan

Cummings, 1996). Pemimpin yang kritis mengevaluasi bawahannya kreativitas dapat mengurangi kreativitas (Zhou, 1998), dan pemimpin yang meningkatkan bawahan mereka percaya diri dapat meningkatkan kinerja kreatif (Redmond et al, 1993.).

Kepemimpinan juga perlu menjadi salah satu hal yang harus diperhatikan dalam kinerja kreatif. Oldham dan Cummings (1996) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang selalu terbuka mendukung dan ikut serta bekerjasama dapat meningkatkan kreativitas karyawan. Redmond (1993, dalam Williams, 2004) berpendapat bahwa pemimpin yang meningkatkan kepercayaan diri karyawan juga dapat meningkatkan kinerja kreatif.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tersebut.

Menurut Nitisemito (1996) pemimpinlah yang akan menentukan kemana arah dan tujuan internal maupun eksternal dan menyelaraskan visi dan misi organisasi.

Seorang pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (Leadership style). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Dalam hal alasan dipilihnya judul analisis kepribadian dan kepemimpinan manager proyek terhadap kinerja team,

untuk mengetahui apakah kepribadian dan kepemimpinan tersebut dapat mempengaruhi kinerja team dalam perusahaan dan agar dapat melaksanakan kinerja team dalam perusahaan secara keseluruhan dengan baik.

Melihat kondisi tersebut diatas melahirkan pemikiran bagi penulis untuk melakukan penelitian masalah ini dengan mengambil judul : Pengaruh Kepribadian dan Kepemimpinan Mana-ger Proyek terhadap Kinerja Team Pada PT Total Bangun Persada Tbk.

II. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan kepribadian dan kepemimpinan terhadap kinerja team pada PT. Total Bangun Persada, Tbk.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhh kepribadian dan kepemimpinan terhadap kinerja tam pada PT. Total Bangun Persada. Tbk..

III. Kajian Teori

A. Dasar Teori Kepribadian

Gordon W. Allport (dalam Yosep, 2003) mendefinisikan kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psiko-fisik individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas. Terjadinya Interaksi psiko-fisik meng-arahkan tingkah laku manusia.

McCrae dan Costa (1997) dalam Williams (2004) berpendapat bahwa keterbukaan adalah kecenderungan untuk menjadi imajinatif, orisinil, berbeda, dan independen. Individu yang terbuka cenderung mencari pengalaman baru dan bervariasi pada saat mereka bekerja. Sebaliknya, individu yang tertutup pada saat bekerja cenderung lebih konvensional, konservatif, dan tidak nyaman dengan halhal yang rumit. Mereka tidak

tertarik dengan hal-hal yang imajinatif dan kreatif. Individu yang tertutup cenderung melakukan pekerjaan yang biasa-biasa saja. Maka dari itu McCrae dan Costa (1997) menjelaskan ciri-ciri bagaimana individu yang terbuka itu dalam bekerja, yaitu; divergen, fleksibel, rasa ingin tahu, dan imajinatif.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah ciriciri perilaku individu dalam merespon situasi di lingkungannya. Lebih merinci lagi, kepribadian kreatif mengarah pada perilaku yang terbuka terhadap hal-hal baru untuk mendapatkan pengalaman sebanyak-banyaknya. Selain itu, dalam mengidentifikasi individu yang mempunyai kepribadian kreatif dapat dilihat dari berbagai perilaku yang kompleks dan berbeda dari orang lain.

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja

Penelitian Czikszenmihalyi (1996) terhadap kehidupan orang-orang kreatif menunjukkan bahwa individu yang kreatif mempunyai kepribadian yang lebih kompleks dibanding orang lain. Kepribadian tersebut mengarah ke pemikiran yang berbeda dan pada akhirnya memunculkan ide-ide baru dan berguna. Kepribadian-kepribadian tersebut mengindikasikan adanya pengaruh terhadap kinerja kreatif individu. King (1990, dalam Williams, 2004) menemukan bahwa aspek motivasi dari keterbukaan membutuhkan keragaman, kebutuhan akan kognisi, dan toleransi terhadap ambiguitas, yang masing-masing terkait dengan kreativitas dan inovasi dalam organisasi (King, 1990). Keterbukaan ini menjadi salah satu kepribadian yang mempengaruhi kinerja kreatif dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan McCrae dan Costa (1997, dalam Williams 2004), menemukan bahwa Individu yang terbuka secara aktif mencari pengalaman baru dan berbagai

pengalaman lainnya, cenderung menjadi reflektif dan bijaksana tentang ide-ide baru yang ditemui. Reflektif dan bijaksana yang dimaksud disini adalah individu bisa menerima dan mempertimbangkan segala ide yang muncul darimana saja. Kepribadian tersebut muncul karena individu mempunyai banyak pengalaman yang didapat dari keterbukaannya terhadap hal-hal yang baru yang akan berpengaruh terhadap kreativitas individu. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Kepribadian berhubungan positif terhadap kinerja

Hornby (1974, dalam Ramdhani, 2008) mendefinisikan sikap adalah cara menempatkan atau membawa diri, atau cara merasakan, jalan pikiran, dan perilaku. *Free online dictionary* (www.thefreedictionary.com)

mencantumkan sikap adalah kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Pendapat tersebut semakin diperkaya oleh Allport (1935, dalam Ramdhani, 2008) bahwa sikap adalah kondisi mental dan neural yang diperoleh dari pengalaman, yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respon-respon individu terhadap semua objek dan situasi yang terkait.

Dari pembahasan mengenai sikap dapat diketahui tentang pembentukan sikap, aspek aspek yang terkandung dalam sikap, dan faktor-faktor yang mempengaruhi sikap. Dengan demikian maka sikap kreatif tidak terlepas dari ketiga hal tersebut. Selanjutnya dapat dikemukakan bahwa karakteristik utama yang penting dari individu yang kreativitasnya tinggi adalah sikap kreatifnya.

Menurut Utami Munandar (1990) dalam Jamridafrizal (2002), jika sikap ini sudah dipupuk sejak dini (sikap ingin tahu, minat untuk menyelidiki lingkungan atau bidang-bidang baru, dorongan untuk melakukakan eksperimen, perasaan tertantang untuk menangani masalah-masalah rumit, dan untuk menemukan banyak kemungkinan pemecahan masalah), maka sikap mental ini akan dibawa terus sampai dewasa. Sikap kreatif juga dipengaruhi oleh sifat-sifat yang ada dalam kepribadian seseorang, yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap individu untuk berpikir mandiri, fleksibel, dan imajinatif. Berbagai ciri orang yang memiliki sikap kreatif dikemukakan oleh Munandar (1988) dalam Jamridafrizal (2002) antara lain sikap bersedia menghargai keunikan pribadi dan potensi setiap individu dan tidak perlu selalu menuntut dilakukannya hal-hal yang sama. Pada waktu tertentu individu diberi kebebasan untuk melakukan atau membuat sesuatu sesuai dengan apa yang disenangi.

Sikap kreatif dalam penelitian yang dilakukan Munandar (1977) dalam Jamridafrizal (2002) diukur dari 8 faktor yang banyak menentukan perilaku kreatif, yaitu:

1. Keterbukaan terhadap pengalaman baru dan luar biasa
2. Fleksibel dalam berpikir
3. Kebebasan dalam berpikir
4. Kebebasan berekspresi
5. Menghargai fantasi
6. Minat terhadap aktivitas kreatif
7. Kepercayaan pada gagasan sendiri
8. Kebebasan dalam penilaian
9. Keterlibatan dalam tugas

Basadur (1982) dalam Willimas (2004) mengemukakan bahwa salah satu yang diyakini terkait dengan kinerja kreatif dalam organisasi adalah sikap seseorang terhadap pemikiran divergen

(*Attitude Toward Divergent Thinking - ATDT*). Eagly dan Chaiken (1993) dalam Williams (2004) pun menjelaskan bahwa ciri-ciri kepribadian yang berhubungan dengan kecenderungan kognitif, afektif, dan perilaku yang lebih umum, sikap merupakan kecenderungan terhadap sasaran spesifik. Oleh karena itu, ATDT secara khusus berkaitan dengan pemikiran individu, perasaan, dan niat perilaku tentang pemikiran divergen. Seorang individu dengan ATDT mendapat keuntungan menghasilkan dan membangun ide-ide yang divergen, dan bersedia untuk berkomunikasi dan mempertimbangkan ide-ide divergen dari orang lain sebelum menilai mereka.

Penelitian Finkbeiner (1985) dalam Williams (2004) mengidentifikasi dua aspek yang merupakan faktor penting terhadap pemikiran divergen, yaitu *Preference for ideation* (produksi ide divergen). *Preference for ideation* adalah seberapa banyak seseorang suka mendengar, menghasilkan, mengingat, dan membangun ide-ide yang divergen. Orang yang preferensinya tinggi lebih menyukai ide-ide baru daripada ide-ide konvensional. De Borno (1991) dan Osborn (1963) dalam Williams (2004) menilai bahwa sistem sosial seperti sekolah dan organisasi lainnya mengembangkan keterampilan evaluasi kritis dengan hampir mengesampingkan kemampuan pemikiran divergen. Akibatnya, banyak orang mungkin menjadi lebih nyaman dengan pemikiran konvergen yang kritis, daripada pemikiran divergen. Waka-bayashi dan Graen (1990) dalam Williams (2004) telah menunjukkan bahwa pelatihan kreatifitas dapat menyebabkan ATDT lebih baik.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan unsur yang penting di dalam sebuah

perusahaan. Secara umum bila kita berbicara mengenai para pemimpin dengan kepemimpinannya, kita selalu dihadapi oleh dua kata kunci, yaitu "pemimpin" dan "kepemimpinannya". Berikut ini ada beberapa definisi dari tokoh-tokoh mengenai arti dari pemimpin dan kepemimpinan tersebut.

Menurut Mulia Nasution, yang dimaksud dengan pemimpin adalah "Pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan untuk mendapatkan, menggunakan dan menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dari perusahaan". Sedangkan menurut Winardi, yang dimaksud dengan pemimpin adalah "Pemimpin adalah seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu".

Definisi kepemimpinan menurut Winardi adalah:

"Kepemimpinan merupakan hubungan dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi orang lain, serta memiliki kemampuan untuk mendayagunakan pengaruh interpersonal melalui alat-alat komunikasi dan bersedia bekerjasama berkaitan dengan tugas yang akan dicapai sesuai dengan keinginan dari pemimpin tersebut.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya. Perilaku para pemimpin ini secara singkat disebut gaya kepemimpinan (*Leadership style*). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Penelitian Retno Utami (2006) menjelaskan bahwa untuk menilai sukses

tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Usaha-usaha yang sistematis tersebut membuahakan teori sifat atau kesifatan dari kepemimpinan. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli. Berdasarkan teori-teori tentang kesifatan atau sifat-sifat pemimpin dari Edwin Ghiselli (dalam Handoko, 1995) dan Ordway Tead dan George R. Terry dalam Kartono (1992), dapat disimpulkan bahwa sifat-sifat kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja bawahannya adalah:

1. Kemampuan sebagai pengawas (*supervisory ability*)
2. Kecerdasan
3. Inisiatif
4. Energi jasmaniah dan mental
5. Kesadaran akan tujuan dan arah
6. Stabilitas emosi
7. Obyektif
8. Ketegasan dalam mengambil keputusan
9. Keterampilan berkomunikasi
10. Keterampilan mengajar
11. Keterampilan sosial
12. Pengetahuan tentang relasi insani

Menurut Nitisemito (1996) pemimpinlah yang akan menentukan kemana arah dan tujuan internal maupun eksternal dan menyelaraskan visi dan misi organisasi. Karena itu karakter seorang pemimpin menjadi faktor penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Friska (2004) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pada umumnya pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama yaitu sebagai berikut:

1. Tipe pemimpin otokratis

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin adalah merupakan suatu hak. Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe

kepemimpinan otokratis tersebut di atas dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak-hak dari manusia, karena itulah tipe ini tidak dapat dipakai dalam organisasi modern.

2. Tipe pemimpin militeristis

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin-pemimpin dalam organisasi militer. Artinya tidak semua pemimpin dalam militer adalah bertipe militeristis. Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristis adalah bahwa tipe pemimpin seperti ini bukan merupakan pemimpin yang ideal.

3. Tipe pemimpin fathernalistis

Tipe kepemimpinan fathernalistis, mempunyai ciri tertentu yaitu bersifat fathernal atau kebapakan. Kepemimpinan seperti ini menggunakan pengaruh yang sifat kebapakan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan.

4. Tipe pemimpin karismatis

Sampai saat ini para ahli manajemen belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki karisma. Yang diketahui ialah tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar, dan karena itulah pemimpin seperti ini mempunyai pengikut yang sangat besar. Kebanyakan para pengikut menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut dari pemimpin seperti ini, karena mereka menganggap masih kurangnya seorang pemimpin yang karismatis. Maka mereka mengatakan bahwa pemimpin yang karismatis diberkahi dengan kekuatan gaib (*supernatural powers*). Tipe pemimpin demokratis

Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang baik. Hal ini disebabkan karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan

kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu. Beberapa ciri dari kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

- a. Dalam proses menggerakkan bawah-an selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk yang termulia di dunia.
- b. Selalu berusaha menyelaraskan kepentingan dan tujuan pribadi dengan kepentingan organisasi.
- c. Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahannya.
- d. Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan memberikan pendidikan kepada bawahan agar jangan berbuat kesalahan dengan tidak mengurangi daya kreativitas, inisiatif, dan prakarsa dari bawahan.
- e. Lebih menitikberatkan kerjasama dalam mencapai tujuan.
- f. Selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya.
- g. Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Dari sifat-sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin tipe demokratis, jelaslah bahwa tidak mudah untuk menjadi pemimpin demokratis.

Penelitian Williams (2004) menunjukkan bahwa beberapa tingkatan dari kesesuaian dan prediktabilitas biasanya diperlukan untuk hubungan antar perangkat organisasi. Organisasi adalah sistem terstruktur yang mempekerjakan beberapa divisi atau pembagian kerja. Disinilah seorang pemimpin bertanggung-jawab untuk memastikan kinerja anggotanya cukup jelas dan hubungan antar divisi atau tanggung jawab kerjanya terstruktur dengan tepat.

Penelitian Fisher (1986), Hackman (1992), dan Van Maanen (1976) dalam Williams (2004) menunjukkan bahwa pemimpin dapat mempengaruhi sikap bawahannya dalam menghasilkan kinerja kreatif. Urip Sedyowidodo (2008) dalam penelitiannya di perusahaan bidang EPC (*Engineering, Procurement, Construction*) yang dituntut oleh klien untuk menghasilkan produk yang inovatif dan kreatif, menyimpulkan bahwa praktek manajer berdasarkan pilihan tepatnya menggunakan strategi SDM dapat mendukung tumbuhnya jiwa *Intrapreneur* karyawan. Berkembangnya lingkungan *Intrapreneurial* diharapkan menyuburkan pemikiran kreatif dan inovatif yang akan berpengaruh terhadap kinerja SDM.

C. Dasar Teori Kinerja

Kinerja karyawan adalah kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok. Indikator yang akan diteliti adalah (1) kemampuan dalam menyusun rencana kerja; (2) kemampuan merealisasikan rencana kerja; (3) kemampuan melaksanakan perintah/-instruksi atasan; (4) kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat; (5) kemampuan dalam kualitas kerja, meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan dalam melakukan tugas; dan (6) kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)

yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada-danya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Mangkunegara (2000: 67), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Gibson *et al.* (1996:95) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Rivai (2005:14), kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* dengan beberapa *entries* yaitu:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfil; as vow*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Irawan (2000:17) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performance* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Ventrakaman dan Ramanujam (1986: 801-814) menjelaskan kinerja sebagai refleksi dari pencapaian keberhasilan perusahaan yang dapat dijadikan sebagai hasil yang telah dicapai dari berbagai aktivitas yang dilakukan. Pendapat lain dikemukakan oleh Waterhouse dan Svendsen (1998:59) yang mendefinisikan kinerja sebagai tindakan-tindakan atau kegiatan yang dapat diukur. Selanjutnya kinerja merupakan refleksi dari pencapaian kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan individu, kelompok, atau organisasi dan dapat diukur. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Wells dan Spinks (1996:30) bahwa kinerja menunjukkan hasilhasil perilaku yang bernilai dengan kriteria atau standar mutu.

Mathis dan Jackson (2006:378), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran di tempat kerja, (5) sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya

mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Atmosoeperto (2001: 58), kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*ouput*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223), penilaian kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Furtwengler (2002:79) yang mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Selain keempat faktor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya. Faktor-faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan

dengan pekerjaan, namun memiliki bobot pengaruh yang sama.

D. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini ada beberapa peneliti yang pernah melakukan penelitian yang berkaitan dengan topik kepribadian, kepemimpinan dan keberhasilan proyek sebagai berikut:

Penelitian tentang karakteristik yang dilakukan oleh Widemen (1998) dengan topik *Dominant Personality Traits Suited to Running Projects Successfully (and what type are you,,??)* yang menerangkan tentang karakteristik manager proyek berdasarkan kenyataan lingkungan manajemen proyek yang dapat digolongkan menjadi *The Explorer, The Driver, The Coordinator, dan The Administrator*.

Penelitian tentang kinerja dilakukan oleh David Scott Williams (2004). Penelitian ini menggunakan variabel kepribadian karyawan, sikap karyawan, kepribadian pemimpin, sikap pemimpin, dan pengawas preferensi untuk memulai struktur yang mempengaruhi kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan di salah satu universitas besar Amerika Serikat bagian selatan barat. Populasi dalam penelitian ini 261 orang dengan sampel 208 responden. Hasil dari penelitian ini adalah kepribadian, sikap, dan pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja.

E. Hipotesis

Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepribadian dan kepemimpinan terhadap kinerja team pada PT bangun Persada Tbk.

VI. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan melalui teknik wawancara, pengamatan langsung dan pemberian kuesioner. Adapun data yang diperlukan adalah data mengenai pengaruh kepribadian dan kepemimpinan terhadap kinerja. Bentuk jawaban responden menggunakan skala likert.

Adapun analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis data deskriptif yaitu suatu bentuk analisa yang berdasarkan dari sebaran jawaban responden terhadap keseluruhan konsep yang diukur. Dari sebaran jawaban responden tersebut, selanjutnya akan diperoleh sebuah kecenderungan dari seluruh jawaban yang ada. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan perhitungan *three box method* berikut ini (Ferdinand, 2006):

Batas atas rentang skor: $(\%F \times 5) = (100\% \times 5) / 5 = 500 / 5 = 100$

Batas bawah rentang skor : $(\%F \times 1) / 5 = (100\% \times 1) / 5 = 100 / 5 = 20$ Angka indeks yang dihasilkan akan berangkat mulai dari skor nilai 20 hingga 100, dengan rentang sebesar 80. Dengan menggunakan *three box method* maka rentang sebesar 80 dibagi menjadi 3 bagian, sehingga menghasilkan rentang sebesar 26,67 dimana akan digunakan sebagai interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

20,00 – 46,67 : Rendah

46,68 – 73,35 : Sedang

73,36 – 100 : Tinggi

Selain menggunakan analisis deskriptif juga menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan

angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS 16.0 (*Statistical Package for Social Science*) for windows. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas. Juga analisis Regresi.

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*Multiple regression analysis*). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabelin dependen (Gozali, 2006). Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic SPSS 16.0 for windows untuk mempermudah proses pengolahan data-datapenelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis barulah kemudian diambil sebuah kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja kreatif, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah kepribadian, sikap, dan kepemimpinan.

Model hubungan keputusan pembelian dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : bilangan konstan

b : koefisien

X1 : Kepribadian

X2 : Kepemimpinan

VI. Pembahasan

Pengolahan data bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variable variabel penelitian. Pada bagian ini akan disajikan: uji kualitas data dengan uji validitas dan uji reliabilitas, serta pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil Uji Kualitas Data

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji tersebut masing - masing untuk mengetahui akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Data penelitian tidak bermamfaat apabila instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi (Cooper dan Emory, 1995). Uji kualitas dapat dilakukan menggunakan uji validitas dengan korelasi pearson dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel X1 (Kepribadian)

Pengujian Instrumen yang digunakan dalam uji validitas adalah korelasi Pearson, dengan tingkat signifikansi 5%. Jika hasil koefisien korelasi butir (r hitung) lebih besar dari nilai r tabel (0,266) maka dinyatakan valid, sedangkan jika hasil koefisien korelasi butir lebih kecil dari r tabel (0,266) maka dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 16.0, sebagai berikut:

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
KB1	56.9091	27.084	.466	.803
KB2	56.2364	23.369	.789	.773
KB3	55.6909	29.292	.341	.811
KB4	55.4000	28.652	.393	.808
KB5	55.2364	29.110	.378	.809
KB6	55.6000	29.170	.307	.813
KB7	56.3455	24.193	.713	.781
KB8	55.4000	28.652	.393	.808
KB9	55.2364	29.110	.378	.809
KB10	56.1273	23.854	.733	.778
KB11	55.2364	29.147	.371	.810
KB12	55.9636	29.925	.070	.837
KB13	55.2727	30.758	.054	.826
KB14	55.2909	28.877	.338	.811
KB15	56.2364	24.813	.666	.785

Berdasarkan output SPSS tersebut diatas khususnya pada kolom *corrected item total correlation* terdapat ada 2 pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan no.12 dan 13 sedangkan pertanyaan yang lain dianggap valid. Proses selanjutnya kedua pertanyaan yang tidak valid tersebut di drop atau dikeluarkan dari pertanyaan.

Setelah uji validitas proses selanjutnya adalah melaksanakan uji realibilitas dengan rumus Alpha Cronbach's, melalui bantuan SPSS dapat dilihat hasil outputnya sebagai berikut :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	15

Berdasarkan output SPPS tersebut besarnya koefisien reliabilitas (koefisien

alpha) adalah sebesar 0,816. Koefisien ini ternyata lebih besar 0,600 (60%) sehingga kuisisioner ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur data variable kepribadian

2. Variabel X2 (Kepemimpinan)

Hasil pengujian validitas variabel kepemimpinan dengan bantuan SPSS dapat dilihat, dibawah ini :

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KP1	59.6727	18.965	.572	.799
KP2	59.8182	18.818	.549	.800
KP3	59.6182	19.907	.560	.802
KP4	60.3091	20.995	.168	.831
KP5	59.7091	20.803	.365	.813
KP6	59.6000	20.948	.319	.816
KP7	59.9091	18.566	.755	.787
KP8	59.7818	18.655	.566	.799
KP9	59.7091	20.914	.340	.815
KP10	59.5273	19.958	.552	.803
KP11	60.0182	23.944	-.295	.850
KP12	59.9455	20.941	.494	.809
KP13	59.8727	18.187	.656	.791
KP14	59.8909	19.025	.513	.803
KP15	59.8909	19.506	.541	.802

Berdasarkan output SPSS tersebut diatas khususnya pada kolom corrected item total correlation maka ada 2 pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 4 dan 11 sedangkan pertanyaan yang lain dianggap valid. Proses selanjutnya kedua pertanyaan yang tidak valid tersebut di drop atau dikeluarkan dari pertanyaan.

Setelah uji validitas proses selanjutnya adalah melaksanakan uji

realibilitas, dengan bantuan SPSS dapat dilihat hasil outputnya sebagai berikut

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.819	15

Berdasarkan output SPSS tersebut besarnya koefisien reliabilitas (koefisien alpha) adalah sebesar 0,819. Koefisien ini ternyata lebih besar dari 0,600 (60%) sehingga kuisisioner ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur data variable kepemimpinan.

3. Variabel Y (Kinerja)

Hasil pengujian validitas variabel kepemimpinan dengan bantuan SPSS dapat dilihat, dibawah ini.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI1	61.0182	19.389	.532	.827
KI2	61.8364	18.584	.517	.827
KI3	60.9636	20.295	.310	.839
KI4	60.8000	21.274	.097	.849
KI5	60.9636	19.295	.545	.827
KI6	61.0182	20.055	.373	.836
KI7	60.9273	18.217	.747	.814
KI8	61.0000	18.370	.558	.825
KI9	60.9273	18.217	.747	.814
KI10	60.8727	18.854	.652	.821
KI11	60.9818	19.426	.516	.828
KI12	60.9636	19.295	.545	.827
KI13	61.1818	19.781	.311	.841
KI14	61.2727	18.832	.408	.837
KI15	61.1273	20.224	.254	.844

Berdasarkan output SPSS tersebut diatas khususnya pada kolom corrected

SUMBER DAYA MANUSIA

item total correlation maka ada 2 pertanyaan yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 4 dan 15 sedangkan pertanyaan yang lain dianggap valid. Proses selanjutnya kedua pertanyaan yang tidak valid tersebut di drop atau dikeluarkan dari pertanyaan.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	15

Berdasarkan output SPSS tersebut besarnya koefisien reliabilitas (koefisien alpha) adalah sebesar 0,840 Koefisien ini ternyata diatas 0,600 (60%) sehingga kuisioner ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur data variable kinerja.

Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Langkah pertama dalam analisis regresi ganda adalah mencari persamaan regresi berganda. Dalam analisis berganda ini diperlukan komponen nilai konstan, koefisien regresi X_1 dan koefisien regresi X_2 . Hasil analisis sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.128	4.478		3.602	.001
KEPRI	.277	.115	.337	2.408	.020
KEPEM	.465	.131	.497	3.552	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut persamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 16,128 + 0,277X_1 + 0,465X_2$$

Persamaan tersebut memiliki arti bahwa nilai Y (kinerja) dipengaruhi oleh nilai variable X_1 dan X_2 rincian makna tersebut :

- Konstanta (a) sebesar 16,128 menyatakan bahwa jika variabel X_1 (kepribadian) dan variabel X_2 (kepemimpinan) dianggap tidak ada (nilainya nol), maka variabel Y (kinerja) sebesar 16,128
- Koefisien regresi variabel X_1 (kepribadian) sebesar 0,277 dan X_2 di anggap besarnya sama dengan 0 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin nilai variabel X_1 (kepribadian) meningkatkan nilai variable Y (kinerja) sebesar 0,277 poin.
- Koefisien regresi variable X_2 (kepemimpinan) sebesar 0,465 dan X_1 di anggap besarnya sama dengan 0, menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin nilai variabel X_2 (kepemimpinan) meningkatkan nilai variable Y (kinerja) sebesar 0,465 poin.

Berikut ini adalah output SPSS untuk menguji hipotesis :

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	668.384	2	334.192	43.514	.000 ^a
Residual	399.361	52	7.680		
Total	1067.745	54			

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel tersebut maka nilai F hitung sebesar 43,514 dengan signifikansi 0,000, karena nilai sig < α 0,05, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama) variabel kepribadian dan kepemimpinan manager proyek terhadap kinerja team PT. Total Bangun Persada. Dengan demikian hipotesis penelitian yang penulis ajukan telah terbukti kebenarannya.

Koefisien Determinan

Langkah ketiga dalam analisis regresi berganda adalah mengetahui seberapa besar pengaruh (kontribusi) variabel kepribadian dan kepemimpinan secara bersama terhadap kinerja team PT. Total Bangun Persada. Besarnya koefisien square (koefisien determinan) dapat dilihat dalam output SPSS berikut ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.612	2.77129

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, KEPERIBADIAN

Berdasarkan hasil tabel tersebut nilai koefisien determinan (R Square) adalah 0,626, yang artinya secara bersama-sama variabel kepribadian dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja team sebesar 62,6% dan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Kalau dicermati secara seksama persamaan regresi yang dihasilkan ternyata variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja team dibanding variabel kepribadian.

VI. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan diatas, maka dapat dihasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepribadian dan kepemimpinan terhadap kinerja team pada PT Total Bangun Persada, Tbk sebesar 0,000 atau dibawah 5 %.Hal ini dapat dibuktikan melalui pengujian hipotesis (Uji F) pada taraf signifikan 5% dan ternyata pada nilai F hitung sebesar 43,514 melalui persamaan $Y = 16,128 + 0,277 X_1 + 0,465 X_2$
2. Hasil Analisis melalui koefisien determinan (R Square) menunjukkan nilai 0,626 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut baik kepribadian maupun kepemimpinan tetap mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja team di PT Total Bangun Persada,Tbk sebesar 62,6% sisanya terdapat sebesar 37,4% karena pengaruh faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Michael, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia Seri Pedoman Manajemen*, (Alih Bahasa : Sofyan dan Haryanto), Jakarta: Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

Budi, et.al., 2002, *Paradigma Baru- Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:AmaraBooks

Budiningsih, Ismaryati. 2002. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehewan, Perikanan, dan Kelautan Kabupaten Wonogiri" (Tesis). Surakarta: Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UMS.

SUMBER DAYA MANUSIA

- Dessler, Gerry, 1997, *Manajemen Personalia* (Alih Bahasa : Darma), Jakarta penerbit Erlangga.
- Dharma, Surya dan Yuanita Sunatrio, 2002, *Human Resource Scorecard: Suatu Model Pengukur Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Amara Books, Yogyakarta
- Garry, Yukl, 1994, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, (Alih Bahasa Jusuf Udaya), Jakarta: Prenha-Ilindo.
- Gomes Cardoso, Faustino. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan V). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Jahrie, A. Fikri, S. Hariyoto. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama) Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Kartono, Kartini. 1999. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonom* (Cetakan I). Yogyakarta: AMP YKPN.
- Mangkuprawira, Syafri. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Neuman, William Lawrence, 1997. *Social Research Methods*, London: Needham Heights, Allyn and Bacon.
- Noe, Raymond A., dkk, 2000. *Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage*, Third Edition. McGraw-Hill Companies.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan II). Yogyakarta Penerbit STIE YKPN.
- Supardi, Anwar. 2002. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Yogyakarta, UII pres.
- Teguh, Muhammad. 1999. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wexley, Kenneth N dan Gary A. Yukl, 1992, *Perilaku Organisasi Dan Psikologis Personalia*, Penterjemah: Muh. Shobaruddin, Jakarta: P.T. Rineka Cipta Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.