

Analisis Peran Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia guna Meningkatkan Kinerja Konsultan Bisnis

(Studi pada Pegawai Bisnis Konsultan PT Solid Gold Berjangka, Semarang)

IWAN FEBRI PRASETYO

Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang
Jl. Nakula I No.5-11, Semarang
iwanprasetyo339@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of the leader and the Quality of Human Resources in order to improve employee performance Business Consultant at PT. Solid Gold Futures Semarang . The company is engaged in the service are obliged to provide professional service and high competitiveness in exploring the capabilities of every employee Business Consultant. The research method using an employee survey to 60 business consultant PT.SOLID Gold Futures Semarang. Through the reliability test, validity, and analyzed using multiple linear regression with SPSS 16.0 for Windows.

Based on the analysis conducted, it was concluded that the role of the Leader and the Quality of Human Resources affect the performance of employees, either individually or simultaneously and empirically proven. The most dominant factor affecting the performance of Employee Business Consultant PT. Solid Gold Futures Semarang is the Role of the Leader. The results of this study are expected to have contributed to the further research or as information needed for academic and management of PT. Solid Gold Futures Semarang

PENDAHULUAN

Dalam perkembangannya, peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia tidak hanya diperhatikan oleh organisasi pemerintah, melainkan organisasi swasta juga dalam meningkatkan Kinerja Bisnis Konsultan. Adapun organisasi swasta diantaranya adalah Bisnis Konsultan di PT Solid Gold. Berdasarkan sejarahnya, PT Solid Gold Berjangka sebagai salah satu perusahaan pialang terbesar dan teraktif dalam industri perdagangan berjangka, PT Solid Gold Berjangka memiliki Izin usaha Pialang Berjangka dengan adanya Keputusan Kepala BAPPEBTI Nomor:161/BAPPEBTI/SI/IX/2002. PT Solid Gold Berjangka berkomitmen untuk

terus memelopori pertumbuhan transaksi kontrak berjangka di Indonesia melalui penyelenggaraan dan pelaksanaan system transaksi yang teratur, wajar, efisien dan transparan agar industri perdagangan berjangka semakin diterima oleh masyarakat.

Bisnis Konsultan PT Solid Gold Berjangka “Dimana Bisnis Konsultan PT Solid Gold Berjangka terbagi dari beberapa *team marketing*, di antaranya ada *marketing pencari data* dan *manajer (wakil pialang)* mencari *appointment* dari data-data *marketing*, *marketing pencari data* dan *manajer (wakil pialang)*”. Dimana tugas

marketing pencari data adalah mengolah data-data yang benar-benar berkapasitas sehingga jelas informasi yang di dapat dan manajer mengerjakan *appointment* agar mendapatkan nasabah (investor). Bisnis Konsultan adalah seorang tenaga profesional yang menyediakan jasa nasehat langkah yang akan di ambil dan rencana untuk mengambil sebuah keputusan yang akan di ambil oleh pihak yang bersangkutan (*owner*). Dalam suatu bisnis dimana memerlukan pertimbangan-pertimbangan serta langkah-langkah yang matang untuk mengambil suatu keputusan.

Marketing pencari data adalah ujung tombak perusahaan, tugasnya mengelola data menjadi data *valid* yang memberikan info tentang pengusaha-pengusaha berkapasitas untuk gabung, percaya dan berminat menginvestasikan dana mereka. *Manager* (wakil pialang) adalah Bisnis Konsultan yang telah di akui Negara dan telah tercatat perijinannya di Bappebti (semi swata, semi Negara), yang tugasnya memberikan saran-saran berdasarkan analisa pasar, baik secara *fundamental* maupun teknikal guna membantu investor dalam membuat keputusan.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja *marketing* pencari data dan *manager* (wakil pialang) harus ditingkatkan dari mutu SDM yang ada agar menjadi SDM yang profesional dengan mutu internasional. Dimana Bisnis Konsultan di PT Solid Gold Berjangka tidak mendapatkan gaji *fix* per bulan, bila Bisnis Konsultan tidak jalan di karenakan belum ada investor yang gabung, maka Bisnis Konsultan belum mendapatkan gaji. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi Kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi peran pemimpin yang diberikan, dan evaluasi kualitas sumber daya manusia PT Solid Gold Berjangka. Peningkatan Kinerja Bisnis Konsultan senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima

bagi masyarakat (investor), yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh PT Solid Gold Berjangka minimal yang sesuai dengan standar perdagangan, sehingga masyarakat (investor) merasakan nyaman, dan dapat menciptakan citra positif.

Dalam mengungkap kinerja organisasi Nickson (2007:169) mengutip pendapat Armstrong mengenai yaitu :

“Performance management is about getting better results from the organization, teams and individuals by understanding and managing performance within an agreed framework of planned goals, standards and competing requirements. It is a process for establishing shared understanding about what is to be achieved, and an approach to managing and developing people in a way which increases the probability that it will be achieved in the short and long term. It is owned and driven by management.”

Pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kinerja organisasi diperoleh dari pengelolaan berbagai tujuan, sasaran dan pengembangan sumber daya manusia di dalamnya dalam rangka mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Peran pimpinan dalam hal ini sangat dominan. Sejauh mana pimpinan menghendaki Sumber Daya Manusia organisasinya berkembang maka pimpinan tersebut memiliki kewenangan dalam mewujudkan pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan mengangkat judul: “Analisis Pengaruh Peran Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Konsultan Bisnis pada PT.Solid Gold Berjangka Cabang Semarang”.

Dalam sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena manusia merupakan makhluk sosial. Seseorang akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi di

lingkungan sekitar sampai dengan tempatnya bekerja. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). Serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi, semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi dan Rivai, 2009).

Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian-penelitian, dan melihat kendala yang dihadapi oleh PT Solid

Gold Berjangka, dimana kendala tersebut menunjukkan kekurangan yang perlu diperbaiki untuk mencapai Kinerja Bisnis Konsultan yang optimal. Untuk itu dalam memecahkan masalah tersebut perlu dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian, antara lain sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Peran Pemimpin (X1) terhadap Kinerja (Y) Bisnis Konsultan PT Solid Gold Berjangka?
2. Apakah terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja (Y) Bisnis Konsultan PT Solid Gold Berjangka?
3. Apakah terdapat pengaruh Peran Pemimpin (X1) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) Bisnis Konsultan PT Solid Gold Berjangka?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia memegang peranan yang sangat penting didalam keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan. Tanpa manusia dan sumber dayanya, tujuan dari suatu organisasi ataupun perusahaan tidak akan tercapai. Oleh karena itu, diperlukan suatu manajemen yang baik dan tepat untuk mengelola sumber daya manusia tersebut. Menurut Hani (2008) Manajemen sumberdaya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006). Menurut Dessler (2006) Kinerja Bisnis Konsultan merupakan prestasi kerja,

yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2005) Kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2003) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian dari berbagai peneliti terdahulu tentang kinerja karyawan yang dapat disimpulkan bahwa hasil dari Kinerja Bisnis Konsultan selaku karyawan di PT Solid Gold dapat optimal dengan hasil

memuaskan di pengaruhi oleh lingkungan organisasi itu sendiri yang menjadi faktor terbentuknya karakter Kinerja Bisnis Konsultan, sehingga berpengaruh terhadap totalitas Bisnis Konsultan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan memuaskan.

Penilaian Kinerja Pegawai Bisnis Konsultan

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar Kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2006). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang Bisnis Konsultan maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian Kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Simamora, 2006), sedangkan menurut Dessler (2006) penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada Bisnis Konsultan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

hasil dari peneliti yang terdahulu, bahwa penilaian kinerja karyawan diukur dari hasil dari kinerja karyawan itu sendiri sedangkan para karyawan sudah merasa kinerja yang mereka lakukan sudah memenuhi standar yang ada di perusahaan, dengan demikian perlunya umpan balik untuk mengetahui seberapa baik dengan standar yang ada. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa Kinerja Pegawai Bisnis Konsultan dapat dinilai dari:

1. Hasil prestasi dengan standar kerja sebagai dasar pedoman kinerja untuk mengukur seberapa besar Kinerja

Pegawai Bisnis Konsultan di PT Solid Gold Semarang.

2. Meningkatnya kinerja dilihat dari laporan-laporan keuangan yang meningkat karena tercapainya target.

Peran Pemimpin

Peran pemimpin sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa pemimpin yang baik (Mas'ud, 2004). Peran pemimpin memberi pengaruh yang sangat besar di dalam organisasi. Kelangsungan hidup suatu organisasi di tangan seorang pemimpin. Untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi peran kepemimpinanlah yang sangat berpengaruh, dan memberi pengaruh yang besar. Dari beberapa sumber peneliti dengan hasil penelitian tentang kepemimpinan mengungkapkan hasil yang dapat di simpulkan bahwa Peran pemimpin adalah cara bagaimana seorang mengelola suatu organisasi agar terciptanya tujuan bersama untuk keberhasilan bersama dengan mengelola organisasi sehingga tercipta karakter organisasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi dan kelangsungan organisasi.

Dalam kerangka manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapkan peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Pengertian peran itu sendiri adalah perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Jadi dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa peranan kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin (R A Arjanti, 2012).

Kepemimpinan bersifat kreatif, adaptif, dan berhubungan dengan ketangkasan. Kepemimpinan melihat jauh ke depan dan dari luar organisasi, bukan hanya di permukaan dan di dalam organisasi. Secara singkat, ada lima peranan penting seorang pemimpin dalam organisasi (R A Arjanti, 2012), yakni:

1. Menciptakan visi
2. Mengalokasikan Tugas
3. Mengembangkan spiritual
4. Motivasi
5. Berempati

Lima Definisi Peran Pemimpin

Menciptakan Visi

Seorang pemimpin bertugas membuat visi bagi organisasinya. Visi adalah pernyataan tentang cita-cita organisasi apa yang ingin dicapai dan akan menjadi seperti apa sebuah organisasi. Visi harus bisa menyatukan kepentingan yang berbeda-beda, sehingga dapat memudahkan proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Visi akan membantu pemimpin dan timnya dalam menghadapi tantangan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa pada umumnya visi merupakan sebuah cara pandang sebuah organisasi terhadap harapan yang ingin di capai di masa yang akan datang. Ada dua aspek penting dalam suatu visi yaitu aspek bentuk berupa bahasa visi, aspek substansi yaitu lingkup isi visi. Bahasa visi adalah bahasa benda, keadaan atau hasil. Isi visi menggambarkan jenis-jenis atau berbagai hasil yang diinginkan. Bahasa misi mengandung tugas, atau bahasa kerja yang berisi tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai visi, serta sumber tujuan dan sasaran satuan kerja dalam organisasi.

Visi yang tepat bagi instansi akan menjadi akselerator (alat mempercepat) kegiatan yang meliputi perencanaan strategic, pengelolaan sumber daya, pengembangan indikator Kinerja, pengukuran Kinerja dan

evaluasi pengukuran Kinerja yang diintegrasikan secara sinergik bagi pengembangan organisasi menuju masa depan yang lebih baik. Visi tidak hanya penting pada waktu awal berkarya, melainkan juga penting pada perjalanan organisasi selanjutnya.

Mengalokasikan Tugas

Pemimpin yang baik mengenal anak buahnya dengan baik. Dia dapat menganalisa anggota timnya dan menempatkan orang yang mumpuni pada posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya. Pemimpin yang baik akan mengalokasikan tugas bagi anggota timnya sesuai dengan keahlian dan *passion* mereka masing-masing. Pertimbangan aspek tanggung jawab ketika memutuskan kepada siapa tugas diberikan memiliki porsi perhatian yang lebih besar ketimbang sekedar kompetensi. Walaupun manajer mengetahui bahwa kompetensi merupakan hal pokok terhadap kelancaran menjalankan tugas. Artinya bisa saja beberapa karyawan memiliki kompetensi keahlian/ketrampilan yang baik namun kurang bertanggung jawab. Untuk itu dalam pemilihan karyawan, manajer seharusnya mempertimbangkan aspek tanggung jawab dan penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang. Selain itu pilihlah mereka yang relatif dengan mudah mampu menjalankan tugas setelah menjalani pelatihan atau kursus.

Mengembangkan spiritual

Jaman telah berubah. Dulu, banyak orang yang setia bekerja di satu tempat untuk waktu yang lama. Tetapi sekarang, banyak orang tidak ragu untuk berpindah-pindah tempat kerja karena merasa tidak bisa berkembang di suatu tempat. Mereka ingin belajar dan menjadi lebih pintar. Seorang pemimpin harus memahami hal tersebut. Ia harus bisa membaca potensi orang-orang

yang dipimpinnya, serta mengembangkan kemampuan dan *valuemereka*.

Menurut Sinamo (2005), SQ (Spiritual Quotient) adalah proses-proses transendensi (penyeberangan, pelampauan) terutama dari wilayah material menuju wilayah spiritual. Dalam hal ini kerja tidak lagi dimaknai hanya sekadar kegiatan mencari nafkah tetapi dihayati sebagai amal bagi sesama dan ibadah kepada Tuhan. Untuk itu kita perlu mempertebal iman dan taqwa, membangun akhlak dan pekerti yang mulia dan terpuji, serta mengutamakan berkah dan perkenan Tuhan agar hidup kita lebih bermakna, penuh sukacita dan damai sejahtera, sehingga sukses dunia akhirat.

Motivasi

Tim yang bersemangat adalah kekuatan bagi organisasi yang sehat. Untuk menjaga semangat tim, pemimpin harus dapat menginspirasi dan memotivasi anak buahnya. Tim yang bahagia dan bersemangat pasti mau bekerja keras dan berusaha maksimal demi mencapai target dan kesuksesan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Berempati

Kepemimpinan berempati (mendukung), pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan diantara anggota kelompok. Gaya kepemimpinan berempati memberikan ruang atau kebebasan kepada bawahannya

untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan pilihannya dalam melakukan pekerjaan menurut Abdel Halim (2000). Menurut Intan N A H (2011), Pemimpin yang fokus terhadap tugas atau pun pekerjaan mereka, biasanya, terlihat sangat ambisius dan *results-oriented* (mengutamakan hasil akhir). Pemimpin dengan kategori ini biasanya sangat mendukung bawahan mereka, semata-mata, agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Sebagai contoh, keuntungan perusahaan yang meningkat atau pun meningkatnya kepuasan pelanggan terhadap produk yang ditawarkan oleh perusahaan. Namun, pimpinan yang sangat fokus terhadap pekerjaan, biasanya, memiliki kecenderungan untuk menjaga jarak atau bersikap acuh terhadap bawahannya. Lebih parah lagi, tidak sedikit dari pimpinan yang tidak memiliki kepercayaan terhadap bawahannya, dan akhirnya menerapkan sistem “close supervision”, yang terkadang berakibat buruk terhadap hubungan pimpinan-karyawan.

Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Oleh karena itu eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat. Untuk mencapai kondisi yang lebih baik, perlu adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi (Renata, 2007).

Berdasarkan pendapat Renata (2007) yang dipaparkan di atas maka terdapat beberapa peranan penting dalam kualitas sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan bekerja sama

2. Keterampilan
3. Pelatihan

Tiga Definisi dari Kualitas Sumber Daya Manusia

Kemampuan Bekerja Sama

Menurut Landsberge (2009) kemampuan bekerja sama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Kerjasama adalah saling mempengaruhi sebagai anggota kelompok, maka yang perlu dilakukan dalam bekerjasama adalah sebagai berikut:

- a) Sumbangkan pemahaman tentang permasalahan: pertanyaan, wawasan, dan pemecahan
- b) Setiap anggota memperkuat yang lain untuk berbicara dan berpartisipasi, dan menentukan kontribusi (sumbangan) mereka.

Adapun tujuan dari bekerjasama ialah dapat mengembangkan tingkat pemikiran yang tinggi, keterampilan komunikasi yang penting, meningkatkan minat, percaya diri, kesadaran bersosial dan sikap toleransi terhadap perbedaan individu. Dalam kerjasama, kita memiliki kesempatan mengungkapkan gagasan, mendengarkan pendapat orang lain, serta bersama-sama membangun pengertian, menjadi sangat penting dalam belajar karena memiliki unsur yang berguna menantang pemikiran dan meningkatkan harga diri seseorang. (Efi, 2007).

Keterampilan

Kemampuan adalah sifat lahir dan dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya (Gibson, 1996:126). Adapun apa yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaannya menurut Mitzberg seperti yang dikutip Gibson, ada empat kemampuan (kualitas atau skills) yang harus dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai berikut:

1. Keterampilan konseptual, adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan, dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan organisasi.
2. Keterampilan manajemen, adalah seluruh kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan kepegawaian dan pengawasan, termasuk didalamnya kemampuan mengikuti kebijaksanaan, melaksanakan program dengan anggaran terbatas.

Pelatihan

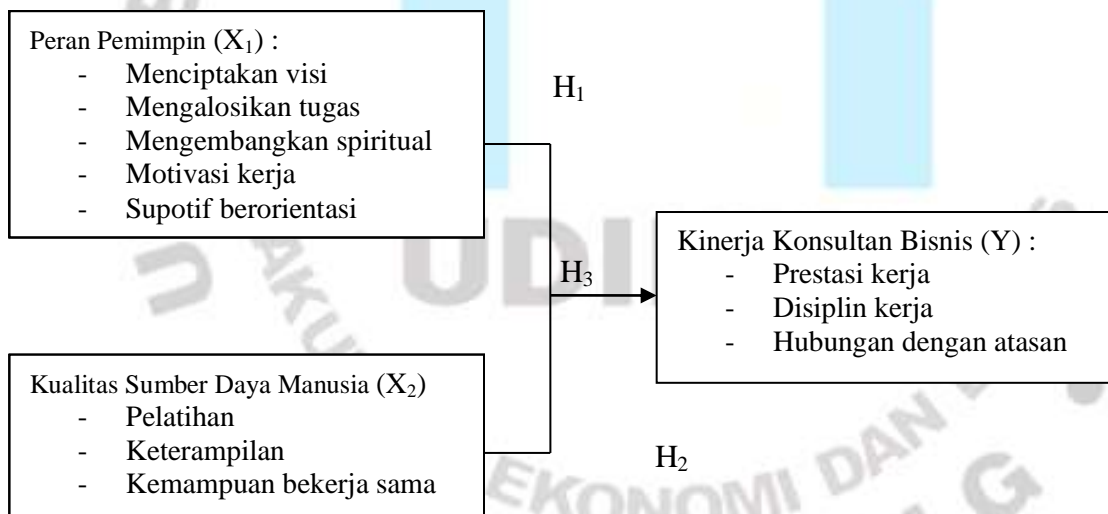
Pelatihan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai. Pelatihan merupakan konsep, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Tetapi apabila dilihat dari sarasannya, pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan kegiatan lain untuk mengubah perilaku kerja (Renata, 2007)

Kerangka Pikir

Menurut Sekaran (2006) dalam Abdilah (2011), kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana landasan teori yang telah dijabarkan berhubungan secara logis dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Sebuah model yang baik dapat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian, yakni variabel independen dan variabel dependen Ferdinand (2006) dalam Abdilah (2011). Dengan peran pemimpin yang baik dan dapat mengarahkan bawahannya dengan baik pula, dengan itu karyawan akan memiliki semangat dan kepercayaan kerja yang tinggi. Peran

pemimpin yang baik juga akan memberikan kenyamanan bawahannya dalam bekerja, lingkungan yang harmonis, pegawai juga merasakan kenyamanan dalam bekerja, karena pengaruh peran pemimpin memotivasi baik, dari dorongan dalam dirinya karena kewajiban dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, dengan dorongan yang diberikan pemimpin berupa materi maupun non materi dan didukung dengan kualitas sumber daya manusia, maka seseorang akan lebih baik melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan bersama supaya dapat menghasilkan kinerja organisasi dan individu secara optimal.

Berdasarkan Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu



Gambar 1.1
Kerangka Pikir

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (dari: Sugyono, 2003 dan Suparman, 2007).

Keterangan :

X_1 : Peran Pemimpin yang merupakan variabel bebas dari penelitian.

X_2 : Kualitas Sumber Daya Manusia yang merupakan variabel bebas dari penelitian.

Y : Kinerja Bisnis Konsultan yang merupakan variabel terikat dari penelitian.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang digunakan dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan Peran Pemimpin terhadap Kinerja Konsultan Bisnis di PT Solid Gold Berjangka cabang Semarang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Konsultan Bisnis di PT Solid Gold Berjangka cabang Semarang.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Peran Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Konsultan Bisnis di PT Solid Gold Berjangka cabang Semarang.

METODE PENELITIAN

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bisnis Konsultan pada PT. Solid Gold Berjangka Semarang yang berjumlah 106 orang.

Sampel menurut Ferdinand (2006) menjelaskan bahwa agar hasil penelitian bisa lebih dipercaya dan akurat, idealnya seorang peneliti harus meneliti secara detail seluruh anggota populasi, Priyatno (2008) merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. namun karena suatu hal atau kesulitan yang muncul yang terkadang diluar kemampuan peneliti maka peneliti tidak bisa meneliti seluruh anggota populasi, dan yang bisa dilakukan peneliti yaitu meneliti sampel. Dalam melakukan pemilihan sampel, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

Karakteristik sample PT. Solid Gold Berjangka Semarang, yaitu:

1. Pegawai / konsultan bisnis yang sudah memiliki nasabah.
2. Anggota populasi dengan cakupan geografis yang menyebar luas, yang terkadang tidak hanya melakukan dinas dalam, tetapi juga dinas luar Kota atau diseluruh Indonesia.

Menentukan Teknik Pengambilan Sampel, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan sampel yang dipilih dengan maksud atau tujuan tertentu (Ferdinand, 2006). Teknik pengambilan sampel yang baik sangat tergantung dari karakteristik populasi (Algifari, 2003). Seseorang dipilih sebagai sampel karena peneliti menilai bahwa seseorang tersebut memiliki informasi yang relevan bagi penelitiannya, dan memenuhi kriteria populasi sasaran yang telah ditentukan peneliti sebelumnya (Ferdinand, 2006).

Jenis dan Sumber Data

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (Priyatno, 2008). Sesuatu yang dimaksud adalah informasi yang bersifat fakta.

Jenis data dalam penelitian ini (Priyatno, 2008) adalah:

- a) Data Kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis.
- b) Data Kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*).

Sumber Data

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini berupa (Priyatno, 2008):

a) Data Primer,

Menurut (Algifari, 2003) data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (Ferdinand, 2006). Kemudian dalam pengumpulan data primer ini, peneliti mengkombinasikan ketiganya yang ditujukan kepada para responden.

b) Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden (Sekaran, 2006). Kemudian data sekunder dalam penelitian ini, peneliti menetapkan sampel sebesar 60 responden dari populasi sebesar 106, mengacu pada ukuran sampel yang memadai bagi kebanyakan penelitian menurut teori *Roscoe* (dalam Ferdinand, 2006) yaitu lebih besar dari 30 dan kurang dari 500. Berarti sampel sebesar 60 telah sesuai dengan teori *Roscoe*. *“There is seldom justification in behavioural research for sample sizes of less than 30 or larger than 500. Samples larger than 30 ensure the researcher the benefits of central limit theorem (see for example, Roscoe, 1975, p.163 or Abranovic, 1997, p. 307-308). A sample of 500 assures that sample error will not exceed 10% of standard deviation, about 98% of the time.ang dari 500. Berarti sampel sebesar 60 telah sesuai dengan teori Roscoe.”* Menurut Dr. Robin Hill, 1998.

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Agar mempermudah dalam melakukan kegiatan pengumpulan data, maka diperlukan teknik atau metode pengumpulan data. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-

bahan yang relevan, akurat dan terpercaya (Haryobudi, 2010).

Metode Pengumpulan Data Primer

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

-Pengamatan (*observasi*) Adalah cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian, dan hal-hal yang berhubungan dengan masalah (Purnamasari, 2008).

-Wawancara (*Interview*) Yaitu cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab secara lisan kepada responden yang terpilih sebagai sampel (Mas'ud, 2004).

-Angket (*Questionary*) Merupakan cara pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang teratur dan sistematis, serta dapat dilakukan lewat telepon, surat, atau bertatap muka secara langsung dengan responden yang terpilih sebagai sampel (Ferdinand, 2006).

Isi kuesioner antara lain:

1. Pertanyaan-pertanyaan terbuka untuk memperoleh data mengenai identitas responden pada lembar pertama.
2. Pertanyaan-pertanyaan tertutup mengenai sikap dan pendapat responden mengenai Peran Pemimpin, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kinerja Konsultan Bisnis pada lembar ke dua dan seterusnya.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan skala ordinal atau sering disebut skala likert. Dalam skala likert, para responden diminta memberikan jawaban yang menunjukkan sejauh mana mereka merasa positif atau negatif terhadap suatu topik (Mas'ud, 2004). Jumlah kuesioner penelitian ini yang akan dibagikan kepada responden, disesuaikan dengan jumlah sampel yang dipilih.

Metode Pengumpulan Data Sekunder

Metode pengumpulan data sekunder yaitu dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan peneliti dengan cara: mengamati dengan membaca, melakukan kajian teoritik, dan mencatat, sebagai langkah relevan dari studi pustaka teori, serta studi pustaka hasil penemuan.

Metode analisis data

Adapun Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

Analisis Data Kuantitatif

Deskripsi hasil penelitian ini akan mengungkapkan persepsi para responden mengenai analisis pengaruh peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Solid Gold Berjangka Cabang Semarang. Persepsi yang diberikan oleh responden dapat dilihat dari nilai rata-rata pernyataan responden pada setiap pertanyaan/ kuesioner yang diajukan dan untuk penilaiannya dilakukan dengan rentang skala sebagai berikut:

Menurut Imam Ghazali (2011:47)

Skala *Likert* dikatakan ordinal karena pernyataan sangat setuju mempunyai **Tanggapan Responden pada Variabel Peran Pemimpin (X₁)**

Persepsi responden mengenai Peran Pemimpin pada Pegawai Konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka Semarang dapat dilihat dari nilai rata-rata pernyataan responden mengenai Peran Pemimpin terhadap pegawai Konsultan bisnis sangat berpengaruh dalam kinerja Pegawai konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka.

Tabel 4.5
Penilaian responden terhadap variabel Peran pemimpin

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	Rata-rata
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
1	Menciptakan Visi	21	105	22	88	14	42	3	6	0	0	241	4,02
2	Penerapan Visi	20	100	14	56	22	66	4	8	0	0	230	3,83

tingkat atau preferensi yang “lebih tinggi” dari setuju, dan setuju “lebih tinggi” dari “ragu-ragu”, dan memiliki tingkat preferensi sebagai berikut :

- Sangat tidak setuju = 1
- Tidak setuju = 2
- Netral = 3
- Setuju = 4
- Sangat setuju = 5

Kategori jawaban responden dapat diperoleh sebagai berikut (Simamora, 2004):

$$RS = \frac{m-n}{5-1}$$

Keterangan :

b : skor tertinggi
n : skor terendah

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

jumlah kelas atau kategori yang dibuat Dengan demikian kategori skor jawaban adalah sebagai berikut :

- 1 – 1,80 : Sangat Rendah / Sangat Buruk
- 1,81 – 2,60 : Rendah / Buruk
- 2,61 – 3,40 : Sedang / Cukup
- 3,41 – 4,20 : Tinggi / Baik
- 4,21 – 5,0 : Sangat Tinggi / Sangat Baik

3	Mengalokasikan Tugas	21	105	14	56	20	60	5	10	0	0	231	3,85
4	Mengembangkan Spiritual	19	95	17	68	21	63	3	6	0	0	232	3,86
5	Motivasi	13	65	26	104	20	60	1	2	0	0	231	3,85
6	Berempati	12	60	27	108	20	60	1	2	0	0	230	3,83
Nilai Rerata Peran Pemimpin													3,87

Sumber : Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa para responden memberikan persepsi yang baik terhadap peran pemimpin yang ada di PT Solid Gold Berjangka.

Dapat disimpulkan berdasarkan persepsi responden terhadap peran pemimpin, tentunya harus menjadi perhatian yang lebih bagi PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang untuk meningkatkan peran

pemimpin agar kedepannya dapat menjadi lebih baik lagi.

Tanggapan Responden pada Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Persepsi responden mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia pada Pegawai Konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka Semarang dapat dilihat dari nilai rata-rata pernyataan responden mengenai saling mendukung untuk mencapai suatu hasil mufakat dalam bekerja, memperkuat karyawan lain untuk berbicara, saling mengisi dan berpartisipasi guna menentukan kontribusi kelompok, mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan untuk hasil yang maksimal, mampu memaksimalkan peluang yang ada walaupun dengan keterbatasan anggaran dengan bijak dan pelatihan sangat berpengaruh sehingga dapat meningkatkan kinerja dapat dilihat pada tabel 4.6 seperti dibawah ini :

Tabel 4.6
Penilaian responden terhadap variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS		Jml	Rat- rata
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
1	Kemampuan Bekerja Sama	23	115	21	63	14	42	24	40	0	0	24	4,08
2	Kerja kelompok	19	95	17	68	20	60	48	80	0	0	23	3,85
3	Keterampilan konseptual	22	113	15	52	21	63	48	80	0	0	23	3,88
4	Keterampilan manajemen	20	100	16	64	22	66	24	40	0	0	23	3,90
5	Pelatihan	13	65	29	116	17	51	12	20	0	0	23	3,90
Nilai Rerata Kualitas Sumber Daya Manusia												3,92	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa para responden memberikan persepsi yang baik terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada di PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang.

Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Persepsi mengenai kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang dapat dilihat dari nilai

rata-rata pernyataan responden mengenai Kinerja Karyawan Konsultan Bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang pada tabel 4.7 seperti dibawah ini :

Tabel 4.7
Pernyataan Responden Tentang Kinerja Konsultan Bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang

No	Indikator	SS		S		N		TS		STS		Jml	Rat- rata
		F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
1	Mempunyai pengetahuan yang baik	11	55	35	140	14	42	0	0	0	0	23	3,95
2	bekerja keras	11	55	32	128	17	51	0	0	0	0	23	3,90
3	Kuantitas kerja pegawai ini jauh lebih baik dari karyawan lain.	11	55	32	128	16	48	0	0	0	0	23	3,91
4	Memiliki kemampuan yang baik	15	75	25	100	19	57	11	20	0	0	23	3,90
5	Disiplin kerja	16	80	24	96	17	51	36	60	0	0	23	3,88
Nilai Rerata Individual Capability												3,91	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa para responden memberikan persepsi yang baik terhadap kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang. pegawai konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang kurang dapat menjalankan tupoksinya sesuai dengan prosedur yang ada dan hal ini sebaiknya menjadi perhatian yang lebih untuk karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang agar dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.

Uji Instrument

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur keabsahan pertanyaan didalam kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besar (df) = 60-2 maka didapat angka 58, dan alpha = 0,05 didapat r tabel 0,2869, analisisnya menggunakan program SPSS

dan outputnya bernama *corrected item total correlation* (lampiran D), ketentuannya apabila nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel maka indikator/kuesioner valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.8

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	><	R tabel	Keterangan
Peran Pemimpin (X₁)				
Menciptakan Visi	0,828	>	0,2542	Valid
Menciptakan Visi	0,785	>	0,2542	Valid
Mengalokasikan Tugas	0,767	>	0,2542	Valid
Mengembangkan Spiritual	0,694	>	0,2542	Valid
Motivasi	0,623	>	0,2542	Valid
Berempati	0,554	>	0,2542	Valid
Kualitas Sumber Daya Manusia(X₂)				
Kemampuan Bekerja Sama	0,798	>	0,2542	Valid
Bekerja sama	0,807	>	0,2542	Valid
Keterampilan konseptual	0,826	>	0,2542	Valid
Keterampilan manajemen	0,746	>	0,2542	Valid
Pelatihan	0,394	>	0,2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Pengetahuan yang baik	0,607	>	0,2542	Valid
Bekerja keras	0,646	>	0,2542	Valid
Kuantitas kerja pegawai jauh lebih baik dari karyawan lain.	0,580	>	0,2542	Valid
Kemampuan yang baik	0,609	>	0,2542	Valid
Disiplin kerja	0,531	>	0,2542	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013
Hasil uji validitas pada tabel 4.8 memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel peran pemimpin, kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat konsistensi jawaban didalam kuesioner. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *cronbach's alpha* variabel dengan standar reliabilitas sebesar 0,600, yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* \geq 0,60 maka indikator/kuesioner yang dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas

dapat dilihat pada tabel berikut (Lampiran E, *cronbach's alpha*) :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	><	Standar Reliabilitas	Keterangan
Peran Pemimpin (X ₁)	0,890	>	0,60	Reliabel
Kualitas Sumber Daya Manusia (X ₂)	0,879	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,803	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013
Hasil uji reliabilitas memperlihatkan, setiap *cronbach's alpha* dari masing - masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas, hal ini menunjukkan indikator dari variabel peran pemimpin, kualitas sumber daya manusia dan kinerja karyawan dinyatakan handal sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan dengan Uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis :

H_0 : data residual berdistribusi normal

H_A : data residual tidak berdistribusi normal

Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikansinya adalah $> 0,05$ (Imam Ghozali, 2011:164).

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.23340296
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.094
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.943
Asymp. Sig. (2-tailed)		.337
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov* menunjukkan nilai sig. *Kolmogrov-smirnov* adalah 0,337 yang berarti lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian data setiap variabel berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk analisis regresi berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Dasar analisisnya adalah :
Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Grafik *Scatterplot* akan ditampilkan sebagai berikut :

Gambar 4.2
Grafik Scatterplot



Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Dari gambar 4.2 yaitu grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel bebas yaitu Peran Pemimpin (X_1) dan Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2).

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Serta nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Peran pemimpin (X_1)	0,340	2,939	Tidak terjadi multikolinieritas
Kualitas Sumber Daya Manusia (X_2)	0,340	2,939	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2013

Dari tabel 4.11 menunjukkan nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Maka hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas karena nilai *Tolerance* $> 0,1$ pada masing-masing variabel independen dan nilai masing-masing variabel independen $VIF < 10$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah memenuhi persyaratan asumsi klasik maka dapat dilakukan proses analisis regresi linier berganda antara peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebagai berikut (lampiran G, *coeffiecient*) :

Tabel 4.12
Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,126	,176		6,395	,000		
	peran_pe mimpin	,517	,073	,677	7,041	,000	,340	2,939
	kualitas_ SDM	,199	,072	,266	2,770	,008	,340	2,939

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Persamaan linear antara peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan konsultasi bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,126 + 0,517X_1 + 0,199X_2$$

Persamaan linear tersebut memberi arti sebagai berikut :

- Konstanta (α) atau nilai Y sebesar **1,126**, berarti apabila tidak ada perubahan dari peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia atau peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja karyawan positif sebesar **1,126**.
- Jika koefisien regresi peran pemimpin (X_1) naik satu satuan, sedangkan kualitas sumber daya manusia tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0,517**, menunjukkan peningkatan peran pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Jika koefisien regresi kualitas sumber daya manusia (X_2) naik satu satuan, sedangkan peran pemimpin

tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar **0,199**, menunjukkan peningkatan kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

a. Uji – t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang secara parsial dengan t tabel = t ($\alpha = 0,05$). Hasil uji t diperoleh hasil sebagai berikut (lampiran H, tabel t dan sig.) :

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Variabel	T hitung	Sig.
Peran Pemimpin (X1)	7,041	0,000
Kualitas Sumber Daya Manusia (X2)	2,770	0,008

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

- Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan
Pengaruh secara parsial antara peran pemimpin terhadap kinerja karyawan sebesar 7,041 dengan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang.
- Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.
Pengaruh secara parsial antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sebesar 2,770 dengan sig. $0,008 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang.

b. Uji F

Uji F ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang secara simultan. Hasil uji F diperoleh hasil sebagai berikut (lampiran H, tabel F dan sig.) :

Tabel 4.14
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,740	2	7,370	130,699	,000 ^a
	Residual	3,214	57	,056		
	Total	17,954	59			

a. Predictors: (Constant), kualitas_SDM, peran_pemimpin
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data yang Diolah, 2013

Pengaruh secara bersama-sama antara peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia adalah sebesar 130,699 dengan sig. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sig. yang lebih kecil $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang secara simultan atau secara bersama - sama.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia dalam menjelaskan kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut (lampiran I, *adjusted r square*):

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,815	,23746

a. Predictors: (Constant), kualitas_SDM, peran_pemimpin
b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *adjusted r square* sebesar 0,815. Angka ini menunjukkan kemampuan variabel peran pemimpin dan kualitas sumber daya manusia dalam menjelaskan kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang adalah sebesar 81,5%, sementara sisanya sebesar 18,5% (100% - 81,5%), kinerja karyawan konsultan bisnis PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang dijelaskan oleh variabel selain variable Peran Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia.

Pembahasan

Penelitian mengenai Pengaruh Peran Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia guna Meningkatkan Kinerja Konsultan Bisnis studi pada PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang mengungkapkan hasil-hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan

Peran Pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Peran Pemimpin PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang berpengaruh baik, maka kinerja Pegawai konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang itu sendiri juga akan semakin meningkat dan baik. Peran pemimpin yang mampu melihat suatu masalah pada inti persoalan; pandangan; wawasan; masadepan yang diinginkan berdasar pengamatan/perbandingan kondisi yang ada/ keadaan sekarang dengan sesuatu yang memajukan perusahaan dan memberikan ruang untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan pilihannya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian yang lebih

bagi PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang untuk meningkatkan peran pemimpin yang memberikan kontribusi agar kedepannya dapat menjadi lebih baik lagi. Hasil penelitian mendukung penelitian dari Handoko (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, yang menyatakan bahwa peran pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila Kualitas Sumber Daya Manusia PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang meningkat, maka kinerja Pegawai konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang itu sendiri juga akan semakin meningkat dan baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja Pegawai konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang antara lain : saling mendukung untuk mencapai suatu hasil mufakat dalam bekerja, memperkuat karyawan lain untuk berbicara, saling mengisi dan berpartisipasi guna menentukan kontribusi kelompok, mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan untuk hasil yang maksimal, mampu memaksimalkan peluang yang ada walaupun dengan keterbatasan anggaran dengan bijak dan pelatihan sangat berpengaruh sehingga dapat meningkatkan kinerja. Contohnya dengan diadakan pelatihan berkala dengan materi mengulas hasil kerja minggu kemarin. Dengan demikian kekurangan dan cela akan terisi materi-materi pendukung dengan adanya pelatihan yang mencakup semua aspek pembahasan.

3. Pengaruh Peran Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Peran Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka. cabang Semarang. Dan dapat disimpulkan, berdasarkan persepsi responden terhadap peran pemimpin pada PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang, pemimpin yang mampu melihat suatu masalah pada inti persoalan; pandangan; wawasan; masadepan yang diinginkan berdasar pengamatan/perbandingan kondisi yang ada/ keadaan sekarang.

Hal ini tentunya harus menjadi perhatian yang lebih bagi PT Solid Gold Berjangka Cabang Semarang untuk meningkatkan peran pemimpin yang kurang memberikan kontribusi agar kedepannya dapat menjadi lebih baik lagi. Persepsi responden mengenai Kualitas Sumber Daya Manusia pada Pegawai Konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka Semarang dapat dilihat dari nilai rata-rata pernyataan responden mengenai saling mendukung untuk mencapai suatu hasil mufakat dalam bekerja, memperkuat karyawan lain untuk berbicara, saling mengisi dan berpartisipasi guna menentukan kontribusi kelompok, mengkoordinasikan dan memadukan semua kepentingan serta kegiatan untuk hasil yang maksimal, mampu memaksimalkan peluang yang ada walaupun dengan keterbatasan anggaran dengan bijak dan pelatihan sangat berpengaruh sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Contohnya dengan adanya pelatihan berkala di samping menambah wawasan, pelatihan juga menambah nilai kemampuan bekerja sama karena kerapnya berinteraksi dengan kelompok.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian mengenai Pengaruh Peran Pemimpin Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Konsultan Bisnis studi pada PT Solid Gold Berjangka cabang Semarang adalah sebagai berikut :

1. Peran Pemimpin berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang. artinya semakin kuat Peran Pemimpin, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin lemah Peran Pemimpin, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
2. Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai konsultan bisnis PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang. artinya semakin tinggi Kualitas Sumber Daya Manusia, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
3. Secara bersama-sama Peran Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang, artinya bahwa semakin kuat Peran Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin lemah pengaruh Pemimpin dan Kualitas Sumber Daya Manusia, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

SARAN

Saran yang bisa disampaikan berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, yaitu :

- a. Pemimpin lebih mensosialisasikan dalam memotivasi visi perusahaan agar lebih di pahami oleh pegawai bisnis konsultan PT. Solid Gold Berjangka cabang Semarang.
- b. Pimpinan harus lebih peka terhadap bawahannya agar mengetahui permasalahan yang sedang di alami bawahannya dengan begitu akan terjalin komunikasi yang baik.
- c. Pengadaan pelatihan berkala guna mengembangkan wawasan dan mengesahkan kemampuan per individu maupun kelompok.
- d. Diadakan kegiatan pagi dengan materi mengulas pekerjaan yang kemarin di kerjakan, guna mengetahui apa yang menjadi kendala dan masalah yang di hadapi. Serta agar pegawai/ konsultan bisnis lebih disiplin dalam bekerja dari berangkat tepat waktu sampai dengan materi apa yang di kerjakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2003. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Basri. dan Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan & Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi ke 3*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Desler, Gary. 2003. *Organizational Theory Integrating Structure and Behavioral*. Second Edition. Prentice Hall. Pustaka setia : Bandung
- Efi. 2007. *Cooperative Learning*. wikispaces.com. <http://idb4.wikispaces.com>
- Ferdinand, Augusty T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi dalam Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guritno, Bambang. dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jurnal JRBI Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Dr.Hill, R. 1998. *Interpersonal Computing and Technology: An Electronic Journal for the 21st Century*, ISSN: 1064-4326. New Zeland: IPCT-J Vol 6 No 3-4 Robin.hill.html.
- Koesmono, H.T. 2005. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, VOL. 7, NO.2. 2005: 171-188*.
- Landsberge, Joe. 2009. *Cooplearn*. Studygs. <http://www.studygs.net/melayumando>. 1996, *Organisasi Dan Manajemen*, Erlangga, Terjemahan, Jakarta. Gibson, J.L. et. al.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masrukhin, dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Menata, Baseng. 2003. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Makassar: Pustaka Media.

- Mulyadi, Deddi. dan Veithzal Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mustofa, Hasan. 2000. *Teknik Sampling*. www.google.com. Diakses 10 Januari 2011.
- Nickson, Dennis. 2007. *Human Resources Management for The Hospitality and Tourism Industries*. Elsevier. Burlington.
- Nogi S. Tangkilisan, hessel, 2005, *Manajemen Publik*. Gramedia Widayarsana Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, sukidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Purnamasari, A. Santi. 2008. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja fisik, Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Renata, Maria. C. 2007. *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rivai, H. V. 2003. *Bagaimana Meningkatkan Kinerja Pegawai Bank*. Jurnal Ekonomi Perusahaan.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- R. H. ABDILAH 2011. *Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Samsudin, H. Sadili, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandarmayu.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta Bandung.
- Suparman. 2007. *Pengaruh peran kepemimpinan, Motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan dalam meningkatkan kinerja pegawai*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jurnal Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138
- S. Mangkuprawira, Sinamo. 2005, *SQ (Spiritual Quotient)*. proses-proses transendensi

(penyeberangan, pelampauan) terutama dari wilayah material menuju wilayah spiritual.

<http://ronawajah.wordpress.com/2011/01/27/membangun-kehidupan-spiritual-di-lingkungan-kerja/>

Syam, Buchjar. 2004. Visi dan Misi Kantor Urusan Agama Kecamatan, (Era Globalisasi, Reformasi dan Otonomi Daerah). Jakarta: Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Pusdiklat Administrasi.

Tb.Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. Manajemen Mutu SDM. PT Ghalia Indonesia.

Widiyanto, Ibnu. 2008. Pointers Metodologi Penelitian. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.