



PROSIDING DIES NATALIS FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS SUMATERA UTARA

1961
2016

“Strategi Peningkatan
Daya Saing dan
Peran Ekonomi Daerah
Dalam Mendukung
Pembangunan Nasional”



Editor:

Dr. Yeni Absah, SE, M.Si.
Dr. Rina Bukit, M.Si., Ak., CA
Dr. Sitti Raha Agoes Salim, M.Sc.
Dr. Endang Sulistya Rini, SE, M.Si.
Prof. Dr. Prihatin Lumban Raja, SE, M.Si.

Kamis
24
Nopember
2016

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sumatera Utara
Medan
Nopember 2016

USU Press

Art Design, Publishing & Printing

Gedung F, Pusat Sistem Informasi (PSI) Kampus USU

Jl. Universitas No. 9

Medan 20155, Indonesia

Telp. 061-8213737; Fax 061-8213737

usupress.usu.ac.id

© USU Press 2016

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang; dilarang memperbanyak menyalin, merekam sebagian atau seluruh bagian buku ini dalam bahasa atau bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

ISBN 979 458 917 9

Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Prosiding Dies Natalis FEB USU / Editor: Yeni Absah; [et.al.] – Medan: USU Press, 2016.

vi, 299 p.: illus.; 29 cm

ISBN: 979-458-917-9

1. Ekonomi

I. Judul

Dicetak di Medan, Indonesia

DAFTAR ISI

KATA SAMBUTAN DEKAN.....	iii
DAFTAR ISI	iv

AKUNTANSI

ANALISIS PENGARUH PIUTANG TERHADAP LABA PERUSAHAAN (BANK ARTHA GRAHA INTERNASIONAL, TBK) Thomas Sumarsan Goh.....	3
PERILAKU INVESTOR DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN INVESTASI DENGAN PENDEKATAN KEUANGAN DAN NON KEUANGAN Dian Prandana, Reni Juliani Sagala, Dewi Sapta Lestari, Rina Bukit.....	9
PENTINGNYA PENGENDALIAN INTERNAL DALAM MEWUJUDKAN TRANSPARANSI LAPORAN KEUANGAN PÉMERINTAH PUSAT DAN DAERAH Felik Bi Kuantha Ginting, Tengku Hasan Basri, dan Robiah Afdawiyah, Rina Bukit	16
<i>ACCOUNTING BEHAVIORAL ISSUE: MANAJEMEN LABA, FRAUD ATAU STRATEGI</i> Furi Windari, Amir Hamzah Nasution, Sukaina Rusyda, Rina Bukit.....	23
SUATU TINJAUAN PERILAKU DALAM <i>CREATIVE ACCOUNTING</i> Yulia Fitri, Musafran Harahap, Zulkheiri SP Siregar, Rina Bukit.....	30
KAJIAN LITERATUR PERILAKU DISFUNGSIONAL AUDITOR Intan Arifin, Anisa Fitri, Putri Fadhillah Hadi Mirsa, Rina Bukit.....	37

MANAJEMEN

PERBANDINGAN SEBELUM PEMBERIAN KREDIT DENGAN SESUDAH ADANYA PEMBERIAN KREDIT MIKRO SUMUT SEJAHTERA II TERHADAP PERKEMBANGAN BISNIS UMKM DI SIMPANG KWALA MEDAN Bunga Aditi	51
PENGARUH INOVASI PRODUK DAN SIKAP KONSUMEN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN SAMSUNG <i>GALAXY J7</i> DI KOTA MEDAN Wan Suryani	60
SISTEM SERTIFIKASI KOMPETENSI, PARADIGMA BARU PENYIAPAN TENAGA KERJA BERKUALITAS DI PERUSAHAAN DAN MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL Tetty Yuliaty	69
PENGARUH PROMOSI DAN MEREK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN Nel Arianty, SE, MM.....	76
MODERASI HARGA ATAS PENGARUH LABEL HALAL TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MAKANANOLAHAN PRODUKSI UKM PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMU DAN BISNIS UNIVERSITAS SUMATERA UTARA Yeni Absah	88

ANALISIS DISKRIMINAN KUALITAS PELAYANAN PASAR TRADISIONAL PADA PASAR YANG TERTATA DENGAN BAIK DAN BELUM TERTATA DENGAN BAIK Arlina Nurbaity Lubis, Prihatin Lumbanraja.....	93
GENERASI MILLENNIAL: NET PROMOTER SCORE DAN NET EMOTIONAL VALUE Syafrizal Helmi Situmorang, Minanda Annisa, Arief Hadian	100
ANALISIS SWOT PADA IMPLEMENTASI MANAJEMEN PRODUKSI UMKM DI SUMATERA UTARA Lila Bismala	108
MANAJEMEN STRES DALAM MENEKAN <i>INTENTION TO LEAVE</i> Elisabet Siahaan	116
PENGARUH FAKTOR PRIBADI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI KEUDE KUPIE ULEE KARENG Dr. MANSYUR MEDAN Muhammad Nursyah Putra Lubis, Beby Karina F Sembiring	122
PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMITMENT ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANIDIR (PERSERO) TBK CLUSTER MEDAN IMAM BONJOL II Dahrul Siregar, Ritha F Dalimunthe, Siti Raha Agoes Salim	131
MODEL VB-SLA GROUP LENDING SEBAGAI ALTERNATIF PEMBIAYAAN UMKM (Studi Kasus Pada Industri Kerajinan Rotan di Kota Medan) Hasrul Siregar, May Handri	139
PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS MUSLIM NUSANTARA AL WASHLIYAH MEDAN Hardi Mulyono	146
PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PT. KEMAS ANUGERAH SWASTIKA MEDAN Immanuel Tarigan, Desy Permata Sari	155
PENGARUH <i>CELEBRITY ENDORSEMENT</i> , SIKAP MAHASISWA DAN ATRIBUT PRODUK TERHADAP MINAT BELI ULANG PADA PRODUK <i>HIJAB</i> DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN (STUDI KASUS MAHASISWI UNPAB MEDAN) Elfitra Desy Surya, Husni Muharram Ritonga	163
PENGARUH ATRIBUT PRODUK DAN LABEL HALAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK KOSMETIK WARDAH DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MEDAN AREA Adelina Lubis.....	173
PENGARUH SARANA DAN PRASARANA TRANSPORTASI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN ANGKUTAN UMUM DI KOTA MEDAN Alfonsius, Marlon Sihombing, Rujiman, Agus Purwoko	180
EVALUASI KINERJA KARYAWAN MELALUI MODEL PELATIHANDAN KECERDASAN EMOSIONAL PADA PT COCA-COLA BOTTLING INDONESIA NORTHERN SUMATRA OPERATION Febrilian Lestario	187

PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PT. KEMAS ANUGERAH SWASTIKA MEDAN

1. Imanuel Tarigan

Email: imanueltarigan942@yahoo.com

2. Desy Permata Sari

Email:aluiwu@yahoo.com

ABSTRAK

PT. Kemas Anugerah Swastika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengemasan dan beralamat di Jalan Gatot Subroto km5,8 gang banteng no. 46, Medan yang mulai beroperasi pada tahun 2006. Pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya. Dengan adanya pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan. Gaya Kepemimpinan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin mengarahkan dan memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama bekerja secara produktif sehingga kinerja karyawan meningkat untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan penelitian ini, metode yang digunakan meliputi pembagian kuesioner kepada karyawan perusahaan dan studi dokumentasi. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kemas Anugerah Medan yaitu 50 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 50 karyawan. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F). Hasil analisis regresi data menunjukkan persamaan sebagai berikut $Y = 4.326 + 0.408 X_1 + 0.307 X_2$. Berdasarkan Uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan karyawan (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia (Y). Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa secara parsial variabel pemberdayaan karyawan (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (Y) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya manusia (Y). Berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan variabel pemberdayaan karyawan (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja sumber daya manusia (Y) sebesar 37,3%.

Kata Kunci: Pemberdayaan Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

PT. Kemas Anugerah Swastika is a company in the field of packaging and is located at Jalan Gatot Subroto Km 5.8 Gang Banteng No. 46, Medan which began operating in 2006. Empowerment is a process to make people become more powerful or more capable to solve their own problems by providing trust and authority that foster a sense of responsibility. With the empowerment of employees is expected to increase the sense of responsibility of employees in improving the performance of the company. Style of leadership can also improve employee performance. Leaders move and affect the behavior of subordinates to cooperate to work productively thus increasing employee performance to achieve organizational goals. In this research, the method includes the distribution of questionnaires to employees of companies and documentation. The study of population was all employees of PT. Kemas Anugerah Medan is 50 employees and samples used in the study amounted to 50 employees. Data collected were analyzed using multiple linear regression analysis to test the hypothesis partial test (t test) and a simultaneous test (Test F). The regression analysis of data showed the following equation $Y = 4.326 + 0.408 X_1 + 0.307 X_2$. Based on F test (simultaneous test) show that employee empowerment variable (X_1) and the leadership style variable (X_2) simultaneously positive and significant impact on the performance of human resources variables (Y). Based on the hypothesis test t test (partial test) showed that in partial empowerment of employees (X_1) significant positive effect on the performance of

human resources (Y) and the leadership style variable (X2) partially positive and significant impact on human resources (Y). Based on the coefficient determination test shows variable employees empowerment (X1) and the leadership style variable (X2) simultaneously positive and significant impact on the performance of human resources variables (Y) as 37.3%.

Keywords: Employee Empowerment, Leadership Style, Performance Human Resources.

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara profesional untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

PT. Kemas Anugerah Swastika Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *packaging*. Sebagai salah satu perusahaan *packaging*, sudah seharusnya pihak pemimpin perusahaan harus berupaya dalam meningkatkan kualitas dan kepuasan konsumen. Salah satu hal yang sangat mempengaruhi adalah kinerja karyawannya.

Permasalahan pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan ini adalah adanya penurunan kinerja sumber daya manusia perusahaan dilihat berdasarkan laporan hasil produksi perusahaan yang disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan akibat kurangnya pemberdayaan karyawan dan gaya kepemimpinan yang kurang efektif.

1. Melihat permasalahan yang ada pada usaha PT. Kemas Anugerah Swastika Medan, maka dalam mengadakan penelitian ini ditentukan judul: PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PT. KEMAS ANUGERAH SWASTIKA MEDAN. Tujuan yang ingin dicapai dalam Penelitian ini adalah: a). Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan karyawan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan, b). Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Basuki (2010) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali Tahun 2009. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali tahun 2009.

Surachman (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Badan Pertahanan Nasional kota Bandung. Hasil dalam penelitian ini adalah secara simultan pemberdayaan pegawai dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan koefisien determinasi sebesar 50,2%, sedangkan secara parsial pemberdayaan pegawai mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 28,81% dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 21,34%.

Pengertian Pemberdayaan

Menurut Abdullah (2014:170) "pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya."

Manfaat Pemberdayaan

Menurut Abdullah (2014:172) bagi organisasi bisnis yang melaksanakan pemberdayaan karyawan akan terasa sekali manfaatnya, terutama:

1. Bagi Karyawan:
 - a. Ada perasaan menjadi bagian dari kelompok (*since of belonging*).
 - b. Ada perasaan puas dalam mengambil tanggung jawab untuk menjalankan tugas.
 - c. Ada perasaan telah melakukan sesuatu yang berharga dan memperoleh kesenangan dalam melakukan komunikasi dan kerjasama dengan orang lain.
 - d. Meningkatkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas.
 - e. Meningkatkan kepuasan kerja.
2. Bagi perusahaan :
 - a. Akan meningkatkan kinerja organisasi dan individu (karyawan).
 - b. Bagian (departemen) atau tim menjadi lebih antusias dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.
 - c. Para manajer termotivasi untuk bekerja lebih keras dan sungguh-sungguh.
 - d. Karier karyawan akan berkembang lebih cepat dan memberi kontribusi pada kemajuan perusahaan.
 - e. Kinerja lembaga (perusahaan) semakin membaik.
 - f. Produktivitas dan profitabilitas perusahaan akan terus meningkat.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Slamer, dkk (2014:118) “gaya kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.”

Model Kepemimpinan

Menurut Herlambang (2013:116) terdapat 4 macam model kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Diktator
Pada gaya kepemimpinan diktator (*dictatorial leadership style*) ini upaya mencapai tujuan dilakukan dengan menimbulkan ketakutan serta ancaman hukuman. Tidak ada hubungan dengan bawahan karena mereka dianggap hanya sebagai pelaksanaan dan pekerja saja.
2. Gaya Kepemimpinan Autokratis
Pada gaya kepemimpinan ini (*autocratic leadership style*) segala keputusan berada di tangan pemimpin. Pendapat atau kritik dari bawahan tidak pernah dibenarkan. Pada dasarnya sifat yang dimiliki sama dengan gaya kepemimpinan diktator tetapi dalam bobot yang agak kurang.
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis
Pada gaya kepemimpinan demokratis (*democratic leadership style*) ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah. Hubungan dengan bawahan dibangun dengan baik. Segi positif dari gaya kepemimpinan ini mendatangkan keuntungan antara lain: keputusan serta tindakan yang lebih obyektif, tumbuhnya rasa ikut memiliki, serta terbinanya moral yang tinggi. Sedangkan kelemahannya: keputusan serta tindakan kadang-kadang lamban, rasa tanggung jawab yang kurang, serta keputusan yang dibuat terkadang bukan suatu keputusan yang terbaik.
4. Gaya Kepemimpinan Santai
Pada gaya kepemimpinan santai (*laissez-faire leadership style*) ini peranan pimpinan hampir tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan kepada bawahan, jadi setiap anggota organisasi dapat melakukan kegiatan masing-masing sesuai kehendak masing-masing pula.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak di Jalan Gatot Subroto Km5.8 gang banteng No.46 Medan tepatnya di PT. Kemas Anugerah Swastika. Waktu penelitian ini dilakukan 3 bulan mulai dari bulan November 2015 sampai dengan Januari 2016.

Populasi dan Sampel

Menurut Sujarweni (2014: 65), "populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misalnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya, akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur, (Sujarweni, 2014: 65). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui angket/kuesioner kepada seluruh konsumen. Data Sekunder yaitu diperoleh dari buku-buku, internet dan data-data yang berhubungan dengan perusahaan.

Variabel bebas dalam perumusan masalah pertama adalah Pemberdayaan Karyawan (X_1). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Sumber Daya Manusia (Y). Variabel bebas dalam perumusan masalah kedua adalah Gaya Kepemimpinan (X_2). Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Sumber Daya Manusia (Y).

Teknik analisis data dalam penelitian yang digunakan adalah Analisis Data Kuantitatif menggunakan Program SPSS Versi 22.

D. PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Ganda

Bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel pemberdayaan karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia. Hasil uji analisis regresi ganda adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Ganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.326	2.618		1.652	.105
	Pemberdayaan Karyawan	.408	.125	.410	3.270	.002
	Gaya Kepemimpinan	.370	.139	.334	2.661	.011

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Dari hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 4.326 + 0.408 X_1 + 0.307 X_2 + e$$

Pada persamaan di atas menunjukkan bahwa semua variabel (X_1 dan X_2) mempunyai koefisien positif, yang berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat. Variabel X_1 (pemberdayaan karyawan) mempunyai kontribusi relatif yang paling besar di antara variabel bebas.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.012	2	171.506	15.582	.000 ^b
	Residual	517.308	47	11.007		
	Total	860.320	49			

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 2. Diperoleh bahwa nilai F_{hitung} adalah 15.582 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) adalah 3.2. Oleh karena pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} (15.582) > F_{tabel} (3.2)$ dan tingkat signifikansinya ($0.000 < 0.05$). menunjukkan bahwa pengaruh variabel pemberdayaan karyawan dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 3. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.326	2.618		1.652	.105
	Pemberdayaan Karyawan	.408	.125	.410	3.270	.002
	Gaya Kepemimpinan	.370	.139	.334	2.661	.011

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3. Diperoleh hasil berikut:

1. Variabel pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi (0.002) lebih kecil dari 0.025 dan nilai $t_{hitung}(3.270) > t_{tabel}(1.678)$.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan, hal ini terlihat dari nilai signifikansi (0.011) lebih kecil dari 0.025 pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan dan nilai $t_{hitung}(2.661) > t_{tabel}(1.678)$.

Variabel Pemberdayaan Karyawan lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan dari pada variabel Gaya Kepemimpinan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pada Tabel 4. Sebagai berikut: koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.399	.373	3.31761	2.371

Sumber: Hasil Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa $R = 0.631$ berarti hubungan antara pemberdayaan karyawan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja sumber daya manusia sebesar 63.1%, artinya hubungannya sangat erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan indikator *Kepercayaan, Wewenang, Tanggung jawab, Motivasi, Training* untuk variabel pemberdayaan karyawan. Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan. Dengan pemberian kewenangan dari pemimpin kepada karyawan dalam mengambil keputusan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan. perusahaan juga harus mengidentifikasi kembali masalah pemberian tugas kepada setiap karyawannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan pada penelitian ini adalah *Cara berkomunikasi, Cara memberikan motivasi, Kemampuan memimpin, Kemampuan pengambilan*

keputusan, Kekuasaan positif. Hasil pengujian hipotesis parsial menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan. Pemimpin dapat bersikap ramah tetapi bukan menjadi teman dalam arti membuat karyawannya sedikit dimengerti yaitu dengan mengetahui sedikit-sedikit mengenai setiap karyawan, seperti nama dan umur anaknya, aktivitas yang disenangi di luar jam kerja atau tempat asal mereka. Cukup menanyakan detail-detail seperti ini akan membuat mereka merasa Anda benar-benar peduli.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di PT. Kemas Anugerah Swastika terhadap 50 responden sebagai sampel, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan, pemberdayaan karyawan dan gaya kepemimpinan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia PT. Kemas Anugerah Swastika Medan.
2. Secara parsial, pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia PT. Kemas Anugerah Swastika Medan.
3. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia PT. Kemas Anugerah Swastika Medan.

Saran

Berdasarkan uraian tentang pembahasan dan kesimpulan di atas, peneliti dapat mengungkapkan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Dari variabel pemberdayaan karyawan, perusahaan sebaiknya ikut melibatkan karyawan didalam pengambilan keputusan yaitu keputusan dalam perencanaan produksi. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat memotivasi karyawan dalam pekerjaannya karena karyawan akan merasa turut bertanggungjawab dalam keputusan yang telah dibuat tersebut. Hal yang penting dalam pemberdayaan yaitu pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan dan adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan telah dilaksanakan oleh pihak perusahaan.
2. Pemimpin pada PT. Kemas Anugerah Swastika Medan tergolong dalam pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis. Sebaiknya dengan gaya kepemimpinan demokratis ini, pemimpin diharapkan lebih meningkatkan tanggung jawabnya sebagai seorang pemimpin yang mampu mengarahkan karyawannya ke arah yang lebih baik agar karyawan lebih bersemangat tentang ide-ide atau tujuan sehingga karyawan merasa dilibatkan dalam proses produksi, memberikan pengakuan dan pujian pada karyawan yang berprestasi, mendorong karyawannya untuk mengambil peran aktif dalam mendatangkan ide-ide dan rencana baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014a. *Manajemen Bisnis Syariah*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014b. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amir, Faisal Mohammad. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amirullah. 2015. *Manajemen Strategi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Basuki, Andi. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamudha Prima Media Boyolali Tahun 2009. *Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- <http://core.ac.uk/download/pdf/12349769.pdf>. [15 Desember 2015].
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Fahmi, Irham. 2014a. *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2014b. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Herlambang, Susatyo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Herlambang, Susatyo. 2013. *Pengantar Manajemen: Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Ma'arif, Syamsul dan Lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Press.
- Manullang dan Pakpahan. 2014. *Metodologi Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Ciptapustaka Media.
- Murtie, Arfin. 2012. *Menciptakan SDM Sumber Daya Manusia Yang Handal dengan Training, Coaching & Motivation*. Sidoarjo: Laskar Aksara.
- Nurita, Yolla Permata. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung*. *Skripsi*. Bandung: Universitas Widyatama.
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/10364/1005>. [8 Februari 2016].
- Nursyamsi, Idayanti. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja*. *Skripsi*. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2663/JURNAL%20SEMNAS%20IDAYANTI%20SEMARANG%20RESIPITORY%20UNHAS.pdf>. [8 Februari 2016].
- Priansa, Juni Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Samsudin, H. Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Situmorang dan Lufti. 2014. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Slamet, Franky, Hetty Karunia Tunjungsari, dan Mei Le. 2014. *Dasar-Dasar Kewirausahaan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sujarweni. 2015. *Metodologi Penelitian - Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Surachman, Iman. 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kota Bandung*. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pasundan.
<http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/49/jbptunpaspp-gdl-imansurach-2415-1-imansur-2.pdf>. [15 Desember 2015].
- Suryadewi, Dunia dan Naswan Suharsono. 2014. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara*. *Jurnal*. Bali: Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/4021>. [8 Februari 2016].
- Sutrisno, H. Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenamedia.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Imanuel Tarigan, SE,M.Si. Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas HKBP Nommensen, lulus tahun 2004. Memperoleh Gelar Magister Science (M.Si) Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara, Lulus tahun 2010. Saat ini menjadi Dosen di STIE PMCI Medan

Desy Permata Sari. SE.

Memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), Jurusan Manajemen STIE PMCI, lulus tahun 2015