

**Pengaruh Perencanaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di
Universitas SariPutra Indonesia Tomohon**

Reynaldo Christian Aotama

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi

(reynaldochristian_ubl@yahoo.co.id)

Abstract

The first important thing that indicate the effectiveness and efficiency from the organization is the well planing in implementation of the vision and mission that be appointed. The result of research found that planning (X1) and leadership (X2) are simoustinously has significantly effect to staff performance in University Sari Putra Tomohon Indonesia. is simoustinously has significantly effect to staff performance in University Sari Putra Tomohon Indonesia. leadership is simoustinously has significantly effect to staff performance in University Sari Putra Tomohon Indonesia.

Keywords: Planning, Leadership, Staff Performance

Abstrak

Faktor penting pertama yang menandakan efektifitas dan efisiensi dari suatu organisasi adalah perencanaan yang matang dalam menerapkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menemukan bahwa Variabel Perencanaan (X₁) dan Kepemimpinan (X₂) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. Variabel Perencanaan (X₁) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. Variabel Kepemimpinan (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon

Kata Kunci: Perencanaan, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Latar Belakang

Faktor penting pertama yang menandakan efektifitas dan efisiensi dari suatu organisasi adalah perencanaan yang matang dalam menerapkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Setiap program kerja yang diformulasikan oleh pihak manajemen di organisasi tertentu, baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan finansial atau yang memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat, akan terlaksana secara optimal dengan adanya perencanaan yang efektif dan efisien. Perencanaan yang matang dalam kegiatan administratif dan operasional dari setiap organisasi menandakan bahwa pihak pimpinan dan manajemen dari organisasi yang bersangkutan mampu untuk memberikan produk atau jasa yang memang dibutuhkan oleh masyarakat melalui hasil kerja dari para karyawan, baik secara komersial maupun tidak. Ketidak-tepatan dalam perencanaan pada suatu organisasi akan memberikan dampak negatif bagi organisasi tersebut, yang mana akan membuat sumber daya milik perusahaan, khususnya modal, akan dipergunakan secara tidak maksimal atau bahkan berlebihan dan menurunkan produktifitas para karyawan ketika bekerja.

Kepemimpinan yang mengarahkan semua karyawan sehingga dapat bekerja

secara optimal dalam menyediakan barang atau jasa dibutuhkan oleh pimpinan dan pihak manajemen dari setiap organisasi, sehubungan dengan jumlah sumber daya perusahaan yang terbatas jumlahnya dan kemampuan karyawan yang tidak bisa dipaksakan ketika bekerja. Seorang pemimpin organisasi yang mampu memberikan arahan yang tepat kepada para karyawan yang bekerja akan memberikan dorongan kepada masing-masing mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien lagi dalam menyediakan produk atau jasa, baik di perusahaan atau instansi swasta atau organisasi nirlaba. Kepemimpinan di suatu organisasi yang tidak tepat akan membuat karyawan tidak bisa memahami arahan dari pimpinan dan pihak manajemen dengan baik dan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang ditunjukkan oleh masing-masing mereka.

Dalam pelaksanaan kegiatan administratif dan operasional dari setiap organisasi, baik di perusahaan atau organisasi swasta atau organisasi nirlaba, pencapaian kerja yang optimal dari para karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur efektifitas dan efisiensi organisasi terkait dan dikenal dengan istilah Kinerja Karyawan. Evaluasi kinerja ini mengukur seberapa maksimal setiap karyawan menghasilkan barang atau menyediakan jasa kepada masyarakat

umum, tanpa harus menambah jam bekerja dan sumber daya perusahaan, khususnya modal organisasi. Penerapan Kinerja Karyawan juga memperhitungkan setiap karyawan yang melaksanakan tugas dinas di luar organisasi dan tugas tambahan setelah jam kerja (lembur). Kinerja Karyawan yang ideal dari suatu organisasi ditunjukkan dengan hasil kerja yang dari hampir semua karyawan yang mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan oleh manajemen organisasi. Hasil produksi barang atau penyediaan jasa yang tidak efektif dan efisien dari beberapa karyawan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan secara keseluruhan, dikarenakan evaluasi kinerja ini dibuat per individual dan secara kolektif.

Salah satu institusi yang memberikan pelayanan umum kepada masyarakat adalah institusi pendidikan yang memainkan peran penting dalam perkembangan masyarakat. Institusi ini mengkhususkan diri dalam memberikan pelayanan pendidikan kepada hampir semua kalangan masyarakat, mulai dari anak-anak berumur di bawah 5 tahun sampai dengan orang dewasa. Pengelolaan institusi pendidikan biasanya dilaksanakan oleh pihak pemerintah atau pihak swasta. Setiap institusi pendidikan pasti memberikan perhatian penuh dalam kegiatan belajar mengajar, beserta dengan

sumber daya manusia dan sarana dan prasarana yang menunjang aktifitas tersebut.

Institusi pendidikan memegang peranan penting dalam perkembangan kehidupan masyarakat di Indonesia, walaupun masih terdapat banyak masalah dalam pelaksanaan sistem pendidikan di setiap daerah di pelosok negara ini. Ketersediaan lembaga-lembaga pendidikan milik pemerintah di hampir semua daerah di Indonesia masih belum bisa menyediakan pelayanan pendidikan yang memadai bagi semua masyarakat di negara ini. Pemberian izin untuk mendirikan lembaga pendidikan yang dikelola oleh pihak swasta juga belum bisa memberikan jalan keluar yang terbaik untuk mengatasi masalah pendidikan tersebut, dikarenakan setiap lembaga itu mengenakan biaya pendidikan yang belum tentu bisa dipenuhi oleh kalangan masyarakat umum.

Universitas SariPutra Indonesia Tomohon merupakan salah satu universitas swasta di Indonesia dan berlokasi di Provinsi Sulawesi Utara, tepatnya di Kota Tomohon. Universitas ini menjadi wadah bagi setiap masyarakat yang berdomisili di daerah Minahasa dan sekitarnya dan setiap orang yang tinggal di luar area tersebut untuk melanjutkan pendidikan di jenjang perguruan tinggi. Karena dikelola oleh pihak yayasan bukan pemerintah,

Universitas SariPutra Indonesia Tomohon memberikan biaya perkuliahan yang cukup mahal untuk masyarakat umum, walaupun tidak berbeda jauh dengan universitas negeri dan universitas swasta lainnya di Provinsi Sulawesi Utara.

Perubahan statistika penerimaan dan lulusan mahasiswa di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon yang dijabarkan pada ketiga tabel diatas tidak membuat universitas swasta tersebut lepas dari persoalan dalam memberikan jasa pendidikan kepada setiap lulusan sekolah menengah atas/sekolah menengah umum/sekolah menengah kejuruan/diploma dalam meningkatkan keilmuan setelah lulus. Adanya dualisme dalam memimpin Universitas SariPutra Indonesia Tomohon yang dimulai pada tahun 2014 membuat pengelolaan sistem penyelenggaraan pendidikan di universitas swasta ini menjadi tidak optimal dan mempengaruhi sistem pelayanan pendidikan di institusi pendidikan tersebut. Ketika salah satu penyandang dana tetap dari Universitas SariPutra Indonesia Tomohon meninggal dunia, pihak pimpinan yayasan dari universitas ini saling memperebutkan hak kepemilikan dari universitas swasta ini dan membuat Perencanaan dan Kepemimpinan di universitas ini menjadi tidak maksimal dan mengakibatkan kinerja dari setiap

karyawan yang bekerja di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon menjadi tidak optimal.

Ketidak-jelasan pucuk pimpinan yang sebenarnya mengatur kegiatan administrasi dan kegiatan belajar mengajar di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon membuat perencanaan kegiatan tersebut di ambil alih oleh pihak dalam yayasan yang lebih mampu, tanpa meniadakan sama sekali peranan dari pihak pimpinan dan staf administrasi universitas dengan pola kepemimpinan yang berbeda. Walaupun demikian, ketidak-samaan konsep pengelolaan universitas swasta ini dari kedua belah pihak tersebut kemudian sampai ke bidang hukum dan ditandai dengan tuntutan hukum dari pihak pimpinan dan manajemen yang tidak lagi memimpin Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. Bahkan permasalahan tersebut sampai ditangani oleh pihak Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, khususnya oleh kantor perwakilan Pendidikan Tinggi di Sulawesi utara. Setelah adanya keputusan dari pengadilan yang menegaskan keabsahan dari pimpinan yayasan dan jajaran staf Universitas SariPutra Indonesia Tomohon pada awal tahun 2016, universitas swasta ini dapat melaksanakan kegiatan administrasi dan belajar mengajar dengan

dasar Perencanaan dan Kepemimpinan yang jelas. Hal tersebut membuat sistem pengaturan kegiatan administrasi dan kegiatan belajar mengajar di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon menjadi lebih jelas dalam perencanaannya dan konsep kepemimpinan dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan di universitas swasta tersebut

Argumen Orisinalitas / Kebaruan

Penelitian ini menggunakan kombinasi dari beberapa penelitian terdahulu untuk membentuk model. Namun perbedaan pada objek dan defenisi operasional.

Kajian Teoritik dan Empiris

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Widhiastuti (2012) mencatat bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Handoko, sebagaimana dikutip dalam Widhiastuti (2012), perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Mangkunegara, sebagaimana dikutip dalam Widhiastuti (2012), perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

Widhiastuti (2012) menjabarkan bahwa apabila para pengelola organisasi akan melakukan perencanaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi, maka organisasi tersebut perlu mengikuti prosedur perencanaan.

Kepemimpinan

Wijayanti (2012) mencatat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Armstrong, sebagaimana dikutip dalam Wijayanti (2012), menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Wijayanti (2012) menerangkan bahwa kepemimpinan menurut Anoraga diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat

mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kinerja Karyawan

Wijayanti (2012) mencatat bahwa kinerja menurut Dale Timpe adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Kinerja menurut Meiner, sebagaimana dicatat dalam Wijayanti (2012), adalah sebagai kesuksesan yang dapat dicapai individu didalam melakukan pekerjaannya, dimana ukuran kesuksesan yang dicapai individu tidak dapat disamakan dengan individu yang lain. Kesuksesan yang dicapai individu adalah berdasarkan ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Sedangkan Beyley, sebagaimana dicatat dalam Wijayanti (2012), berpendapat bahwa kinerja berkaitan erat dengan tujuan atau sebagai suatu hasil dari perilaku kerja individu, hasil yang diharapkan dapat merupakan tuntutan dari individu itu sendiri.

Kajian Empiris

Rifdah Abadiyah, (2013) menemukan Faktor lingkungan terutama dinamika lingkungan sangat mempengaruhi perencanaan stratejik. Kinerja Organisasi atau perusahaan yang diukur dari efisiensi akan mempengaruhi keunggulan bersaing produk tas di Tanggulangin terutama tersedianya sumber daya yang bernilai. Faktor manajerial dan faktor kultur atau budaya organisasi ternyata tidak menjadi faktor yang dapat mempengaruhi suatu perencanaan stratejik industri kecil menengah tas di Tanggulangin.

Dwi Wahyu Wijayanti (2012) menemukan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Asmara Juana Suhardi, Bakran Suni dan Mahyudin Syafei (2013) menemukan Camat Bunguran Tengah belum optimal melakukan peran kepemimpinannya dalam menerapkan prinsip-prinsip atau teknik-teknik kepemimpinan yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawainya. Menurunnya kinerja pegawai dipradiksikan karena semua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Bunguran Tengah tidak terlaksana dengan baik sesuai harapan. Inneke

Qamariah dan Fadli (2011) menemukan Jenjang karir yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. INALUM Kuala Tanjung. Kompetensi teknis yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. INALUM Kuala Tanjung. ada perbedaan kompetensi teknis antara karyawan pabrik dan karyawan administrasi pada PT. INALUM Kuala Tanjung.

Dakhpriadi (2011) menemukan Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Riau. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Riau. Peter Adoko Obicci (2015) menemukan *have significant implications to management in terms of enhancing the promotion of ethical leadership in organizations. While much has been discussed in which employee performance can be improved, little or nothing has been done in order to resolve the controversy surrounding the place of ethical leadership in management.* Durga Devi Pradeep dan N.R.V. Prabhu (2011) menemukan *the transformational leadership style has significant relationships with performance outcomes; viz. effectiveness in work, satisfaction,*

extra effort and dependability. The study has added some additional knowledge for a better understanding of the preferred leadership approach and appropriate style for using with subordinate in various professional levels. Suwesty Yunia Pratiwi (2011) menemukan Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo. Johanna dan Andersson Alena Zbirenko (2014) menemukan *To sum it all up, structure, leadership, and communication influence efficiency and productivity of Laboratoriemedicin VLL. Structure defines how productive the operational processes are, how efficiently they are performed. Leadership, and leaders" skills and abilities, in turn, affect the whole personnel and the way they strive for achieving this goal of increased productivity*

Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi menurut Ferdinand, sebagaimana dikutip dalam Abadiyah (2013), merupakan konstruk yang umum digunakan untuk mengukur

dampak dari strategi organisasi. Namun demikian, masalah pengukuran kinerja menjadi permasalahan dan perdebatan klasik. Sebab kinerja bersifat multi dimensi dimana didalamnya termuat beragam tujuan dan tipe organisasi. Oleh sebab itu kinerja dikonseptualisasikan dalam banyak cara dan metode dimana pengukurannya juga beragam. Abadiyah (Tahun 2013: 90) menyatakan bahwa berdasar penelitian terdahulu yang menyatakan hubungan positif antara perencanaan dengan kinerja menyatakan terdapat dua aliran utama, yaitu yang menyatakan bahwa perencanaan meningkatkan keuntungan (*profit*) dan (2) menyatakan bahwa perencanaan yang baik merupakan kunci menuju sukses. Berdasarkan penelitian Rue dan Ibrahim, sebagaimana dicatat dalam Abadiyah (Tahun 2013: 90), menyatakan bahwa organisasi kecil menengah yang secara formal memiliki perencanaan strategi menghasilkan kinerja diatas rata-rata dibandingkan organisasi yang tidak memiliki perencanaan strategi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Wijayanti (2012) menerangkan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat

tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam kinerja para pegawainya

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menggunakan metode penelitian survei. Unit populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Universitas Sari Putra Tomohon yang ada di kota Tomohon. Jumlah total populasi yang ada sebesar 78 orang yang terbagi dalam beberapa departemen. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan, maka dilakukan pendekatan teknik *proporsional random sampling*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis regresi.

Pembahasan

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel Perencanaan semuanya valid karena nilai *Item-Total Correlation* yang lebih tinggi daripada nilai validitas minimal koefisien korelasi. Demikian juga dengan variabel Kinerja Karyawan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (Y_1) serta variabel Kepemimpinan di

Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_2). Untuk nilai reliabilitas tiga variabel penelitian dalam studi ini, yaitu Perencanaan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_1), Kepemimpinan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_2) dan Kinerja Karyawan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (Y) adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Data pada grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis dan pada Scatter Plot, tampak titik-titik menyebar disekitar garis linier, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Perencanaan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_1) dan Kepemimpinan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_2) adalah masing-masing lebih kecil dari 10 (semua nilai $VIF < 10$), maka pada model regresi dalam penelitian ini yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

Pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Hal ini karena nilai

Sig. probabilitas semua variabel Perencanaan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_1) dan Kepemimpinan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_2) $>$ nilai alpha (0,05), sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa nilai hitung F sebesar 152,029 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Perencanaan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_1) dan Kepemimpinan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_2), berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (Y).

Nilai t_{hitung} untuk variabel Perencanaan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_1) sebesar 3,092 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,665 dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Perencanaan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (Y), dengan demikian variabel ini dapat digunakan dalam model penelitian. Dan Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepemimpinan di Universitas SariPutra

Indonesia Tomohon (X_2) sebesar 10,547 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,665 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ hingga H_0 ditolak artinya variabel Kepemimpinan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon (Y), dengan demikian variabel ini dapat digunakan di dalam model penelitian.

Pengaruh Perencanaan dan kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan salah satu bagian penting bagi suatu perusahaan atau institusi. Adanya para karyawan menjadi jaminan kegiatan operasional yang telah direncanakan oleh pihak manajemen akan berlangsung secara optimal, tanpa meniadakan pentingnya ketersediaan modal, bahan baku dan barang setengah jadi dan kantor dan pabrik yang memadai untuk menghasilkan produk atau menyediakan jasa. Efektifitas dan efisiensi dari setiap karyawan untuk menggunakan sumber daya perusahaan atau organisasi merupakan salah satu penanda mampu atau tidaknya perusahaan atau institusi tersebut untuk bersaing dengan pesaing lainnya dan disebut sebagai Kinerja Karyawan. Faktor penting ini merupakan hal penting yang menjadi pertimbangan

dari manajemen setiap institusi atau perusahaan untuk kemajuan ke depan dan dipengaruhi oleh dua aspek vital, yaitu Perencanaan dan Kepemimpinan.

Universitas SariPutra Indonesia Tomohon merupakan salah satu universitas swasta yang berdiri di Provinsi Sulawesi Utara dan berpusat di Kota Tomohon. Persaingan dengan universitas negeri dan swasta lainnya di Provinsi Sulawesi Utara dan persoalan internal yang pernah terjadi di universitas ini membuat kinerja dari setiap karyawan yang bekerja di lembaga pendidikan tersebut tidak akan selalu maksimal, berkaitan dengan Perencanaan yang dibuat oleh pihak manajemen dan Kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dan manajemen dari Universitas SariPutra Indonesia Tomohon.

Studi ini menganalisis hubungan antara Perencanaan dan Kepemimpinan dengan setiap peningkatan atau penurunan Kinerja Karyawan dari para karyawan yang bekerja di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. Hasil analisis data yang pertama menunjukkan bahwa kedua aspek penting tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja dari para karyawan yang berada di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. Temuan tersebut berdasarkan perbandingan di antara nilai F_{hitung} sebesar 152,029 dengan F_{Tabel} sebesar 3.12, untuk pengaruh dari

Perencanaan dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. Alasan yang mendasari temuan tersebut adalah karyawan yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi pasti mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien ketika pimpinan dan pihak manajemen membuat perencanaan produksi barang atau penyediaan jasa yang tepat sasaran dan menjalankan Kepemimpinan yang optimal terhadap setiap kegiatan operasional yang berlangsung di organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang bekerja di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon, termasuk setiap dosen pengajar, akan lebih fokus untuk memberikan pelayanan administrasi dan kegiatan belajar mengajar yang lebih prima ketika perencanaan untuk setiap pelayanan pendidikan yang ditujukan kepada mahasiswa universitas swasta ini disusun dengan baik dan pihak pimpinan beserta manajemen Universitas SariPutra Indonesia Tomohon mampu mengontrol setiap aktivitas operasional yang dijalankan para karyawan secara berkelanjutan.

Keteraturan dalam proses pembuatan barang atau pemberian jasa menjadi dasar variabel bebas pertama ini memberikan pengaruh terhadap perubahan Kinerja Karyawan di Universitas SariPutra

Indonesia Tomohon. Temuan tersebut berdasarkan perbandingan di antara nilai t_{hitung} sebesar 3,092 dengan t_{Tabel} sebesar 1,665 untuk pengaruh dari Perencanaan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. Perencanaan yang mempertimbangkan segala keuntungan dan resiko menjadi penentu apakah perusahaan atau organisasi yang bersangkutan mampu untuk tetap beroperasi dan bersaing. Universitas SariPutra Indonesia Tomohon merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dikelola oleh pihak swasta dan pastinya bersaing untuk memberikan jasa pendidikan tinggi dengan universitas lainnya, tanpa meniadakan pentingnya menjaga kualitas kegiatan belajar mengajar yang diterima oleh mahasiswa yang belajar di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. Perencanaan kegiatan administrasi dan belajar mengajar yang terarah akan memudahkan setiap karyawan, terlebih khusus para dosen pengajar, untuk memberikan jasa administrasi dan materi perkuliahan yang diperlukan mereka dan pastinya menunjukkan Kinerja Karyawan yang ideal.

Studi ini juga menyimpulkan bahwa Kepemimpinan yang dijalankan oleh Universitas SariPutra Indonesia Tomohon memberikan pengaruh khusus

untuk setiap perubahan yang bisa terjadi untuk kinerja para karyawan di universitas swasta ini. Temuan tersebut berdasarkan perbandingan di antara t_{hitung} sebesar 10,547 dengan t_{Tabel} sebesar 1,665 untuk pengaruh dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. Adanya kontrol secara berkelanjutan dari pihak pimpinan untuk setiap kegiatan operasional yang dijalankan oleh setiap perusahaan atau organisasi membuat para karyawan yang bekerja di kantor atau di pabrik terus menjaga mutu dari produk atau jasa yang dihasilkan tetap baik, tanpa mengubah efektivitas dan efisien kinerja kerja mereka. Untuk semua karyawan yang bekerja di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon, Kepemimpinan yang diterapkan untuk setiap proses administrasi dan kegiatan belajar mengajar untuk mahasiswa di universitas ini membuat mereka terus memberi pelayanan yang terbaik kepada setiap mahasiswa yang belajar di lembaga pendidikan ini dan pastinya menunjukkan kinerja kerja yang terbaik

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan adalah (1) Bahwa Variabel Perencanaan

(X_1) dan Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. (2) Variabel Perencanaan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon. (3) Variabel Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas SariPutra Indonesia Tomohon

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut (1) Pihak pimpinan dan staf manajemen dari Universitas SariPutra Indonesia Tomohon harus mempertahankan dan meningkatkan Perencanaan yang optimal dan Kepemimpinan yang efektif dan efisien, agar supaya tingkat keberhasilan kegiatan administrasi dan belajar mengajar dari institusi pendidikan ini akan menjadi lebih baik lagi dan Kinerja Karyawan yang ada menjadi lebih maksimal. (2) Pihak pimpinan dan staf manajemen dari Universitas SariPutra Indonesia Tomohon harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat Kinerja

Karyawan dari institusi pendidikan ini, agar supaya peningkatan dalam kegiatan administrasi dan belajar mengajar akan terus tercapai

Daftar Pustaka

- Abadiyah, Rifdah. (2013). Analisis Pengaruh Perencanaan Stratejik Terhadap Kinerja Organisasi Dalam Upaya Menciptakan Keunggulan Bersaing Industri Kecil Menengah Tas Dan Koper Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Call for Paper 2013 : Bidang Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
- Andersson, Johanna dan Alena Zbirenko. (2014). Effect of organizational structure, leadership and communication on efficiency and productivity – A qualitative study of a public health-care organization. Bachelor Thesis. Umeå School of Business and Economics.
- Dakhpriadi. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Riau. Tesis. Program PascaSarjana, Jurusan Ilmu Administrasi, Bidang Kajian Utama Administrasi Publik, Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Obicci, Peter Adoko. (2015). *Effects of ethical leadership on employee performance in Uganda*. Net Journal of Business Management, Vol. 3(1), pp. 1-12, January 2015, Full Length Research Paper
- Pambudi, Bambang Setiyo. (2013). *BUKU AJAR - PENGANTAR MANAJEMEN*. Fakultas Ekonomi – Jurusan Manajemen Universitas Trunojoyo.
- Pradeep, Durga Devi dan N.R.V. Prabhu. *The Relationship between Effective Leadership and Employee Performance*. 2011 International Conference on Advancements in Information Technology With workshop of ICBMG 2011, IPCSIT vol.20 (2011) © (2011) IACSIT Press, Singapore.
- Pratiwi, Suwesty Yunia. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo). Skripsi.
- Qamariah, Inneke dan Fadli. (2011). Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada *PT. Indonesia*

- Asahan Aluminium Kuala Tanjung. Jurnal Ekonom, Vol 14, No 2, April 2011. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.*
- Suhardi, Asmara Juana, Bakran Suni dan Mahyudin Syafei. (2013). *Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bunguran Tengah Kabupaten Natuna. Jurnal Tesis PMIS-UNTAN-PSIAN-2013.*
- Widhiastuti, Hardani. (2012). *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia. Semarang University Press Jl. Soekarno Hatta, Semarang.*
- Wijayanti, Dwi Wahyu. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang*