

JURNAL STEI

EKONOMI

Volume 25, Nomor 01, Juni 2016

eISSN 2527 - 4783
ISSN 0854 - 0985

Hubungan Antara Tingkat Pelayanan Dan Kualitas Produk Dengan Kepuasan Pelanggan Pada Perusahaan Jasa Ekspor Impor Dan Pergudangan Pada PT. Dwipa Manunggal Kontena
Budiono & Karim Irsyad Afuri

Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Serta Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Muslim Asia Jakarta (AMCF)
Muhammad Romli

Penggunaan Analisis Economic Value Added Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Keuangan BNI Syariah
Suci Kurniawati

Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Ekonomi Makro terhadap IHSG Di Bursa Efek Indonesia (BEI)
Dian Surya Sampurna

Pengaruh Integritas Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Di Provinsi DKI Jakarta Dan Terdaftar Di IAPI)
Wiwid Idawati & Sendy Halim

Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham
Arya Darmawan

Rencana Strategi Bisnis PT. Hinoka Alsindo Tekni Tahun 2014-2017
Irfan Arif Husen

Analisis Sistem Antrian Pada KCP Bank BRI Mester Jatinegara Jakarta Timur
Lilik Tianah & Ita Avianti

Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru
Meita Pragiwani Soetopo

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI)
Jakarta**

Hubungan Antara Tingkat Pelayanan Dan Kualitas Produk Dengan Kepuasan Pelanggan Pada Perusahaan Jasa Ekspor Impor Dan Pergudangan Pada PT. Dwipa Manunggal Kontena Budiono & Karim Irsyad Afuri	1 - 20
Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Serta Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Muslim Asia Jakarta (AMCF) Muhammad Romli	21 - 37
Penggunaan Analisis Economic Value Added Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Keuangan BNI Syariah Suci Kurniawati.....	38 - 53
Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Ekonomi Makro terhadap IHSG Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Dian Surya Sampurna.....	54 - 73
Pengaruh Integritas Dan Kompetensi Auditor Terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Kantor Akuntan Publik Di Provinsi DKI Jakarta Dan Terdaftar Di IAPI) Wiwi Idawati & Sedy Halim.....	74 - 84
Pengaruh Rasio Likuiditas, Solvabilitas Dan Profitabilitas Terhadap Harga Saham Arya Darmawan.....	85 - 120
Rencana Strategi Bisnis PT. Hinoka Alsindo Tekni Tahun 2014-2017 Irfan Arif Husen.....	121 - 136
Analisis Sistem Antrian Pada KCP Bank BRI Mester Jatinegara Jakarta Timur Lilik Tamah & Ita Avianti.....	137 - 152
Pengaruh Kepemimpinan ,Pendidikan Dan Pelatihan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Meita Pragiwani Soetopo.....	153 - 190

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
SERTA KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YAYASAN MUSLIM ASIA JAKARTA (AMCF)**

Muhammad Romli

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia
romli_yayah@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study were: 1) to test whether there is any effect of Leadership on Job Performance, 2) examine whether there is the influence of Communication on Job Performance, 3) examine whether there is the influence of Role Conflict on Job Performance, 4) to test whether there is influence of Leadership, Communication and Role Conflict equally on Job Performance. This study was conducted to 45 employees of Asia Moslem Charity Foundation (AMCF) in July until November, 2013 by using the questionnaire. This research is using all the population employees of Asia Moslem Charity Foundation (AMCF).

Processing data is using multiple regression equation analysis using SPSS version 20. Hypothesis test results showed that: 1) There is a positive and significant relationship between the Leadership on Job Performance, $\alpha_1 = 0.000 < 0.05$. 2) There is a positive relationship between Communication on Job Performance, but has no significant effect $\alpha_2 = 0.487 > 0.05$. 3) There is a positive relationship between Role Conflict on Job Performance, but has no significant effect $\alpha_3 = 0.520 > 0.05$. 4) Leadership, Communication and Role Conflict together - equally significant effect on Job Performance $\alpha_4 = 0.000 < 0.05$. The results also show the coefficient of determination of 47.4 %, meaning that the Leadership, Communication and Role Conflict influence on Job Performance of 47.4 %. And balance is 52.6 % of job performance is influenced by variables - other variables were not examined.

Keywords: leadership, communication, role conflict, and employee job performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: 1) menguji apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan, 2) menguji apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan, 3) menguji apakah terdapat pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan, 4) menguji apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Konflik Peran secara bersama – sama terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada 45 orang karyawan tetap Yayasan Muslim Asia Jakarta (AMCF) dari Juli hingga November 2013 dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi karyawan tetap Yayasan Muslim Asia Jakarta (AMCF).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset deskriptif dan kausal. Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada

variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya. Riset deskriptif didasarkan pada pertanyaan bagaimana peristiwa itu terjadi. Sedangkan Riset kausal yaitu design penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan ada hubungan sebab akibat antar variabel. Pengolahan data menggunakan analisis persamaan regresi berganda dengan menggunakan SPSS versi 20. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: 1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan, $\alpha_1 = 0,000 < 0,05$, 2) Terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan $\alpha_2 = 0,487 > 0,05$. 3) Terdapat hubungan yang positif antara Konflik Peran dengan Kinerja Karyawan, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan $\alpha_3 = 0,520 > 0,05$. 4) Kepemimpinan, Komunikasi dan Konflik Peran secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan $\alpha_4 = 0,000 < 0,05$. Hasil penelitian juga menunjukkan koefisien determinasi sebesar 47.4 %, artinya bahwa Kepemimpinan, Komunikasi dan Konflik Peran mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 47.4 %. Sisanya sebesar 52.6 % dari Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komunikasi, Konflik Peran dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud dalam kinerja untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Kinerja suatu organisasi atau perusahaan merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya. Dengan kata lain upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu dalam perusahaan itu sendiri.

Setiap prediksi mengenai kinerja kelompok haruslah dimulai dengan mengenali bahwa kelompok kerja tersebut merupakan bagian dari organisasi yang lebih besar dan bahwa faktor-faktor seperti misalnya strategi organisasi, struktur otoritas, prosedur seleksi dan system imbalan dapat memberikan iklim yang menguntungkan atau tidak menguntungkan untuk operasional kelompok tersebut. Misalnya jika organisasi dicirikan oleh ketidakpercayaan antara manajemen dan pekerja, lebih besar kemungkinan kelompok-kelompok kerja dalam organisasi tersebut akan mengembangkan norma-norma untuk membatasi upaya output ketimbang kelompok kerja dalam organisasi yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Sejumlah factor structural menunjukkan hubungan dengan kinerja karyawan. Di antara faktor yang lebih menonjol adalah ke kepemimpinan dalam organisasi tersebut, komunikasi antara pimpinan dengan pimpinan, antara pimpinan dengan bawahan dan antara bawahan dengan bawahan. Dan juga faktor persepsi peran, norma, ketidak setaraan status, ukuran kelompok susunan demografi, tugas individu dan kelompok dan kehesivitas dapat menimbulkan konflik peran dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu terciptanya

efektifitas kerja yang positif bagi karyawan. Adanya pemimpin yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Sebaliknya kelemahan seorang pemimpin merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja suatu perusahaan. Hal ini mencerminkan betapa besar peran kepemimpinan di dalam perusahaan, sehingga seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, mempengaruhi dan berkomunikasi dengan bawahannya agar tujuan organisasi itu bisa tercapai secara efektif dan efisien.

Selain faktor kepemimpinan, faktor komunikasi juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan efektivitas kerja yang positif. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dan bawahan, antara pimpinan dengan pimpinan, maupun antara bawahan dengan bawahan. Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik, maka tujuan utama perusahaan dapat tercapai pula.

Disamping itu, adanya berbagai macam perkembangan dan perubahan dalam kemajuan organisasi, maka akan timbulnya perbedaan-perbedaan pendapat, serta ide-ide yang disampaikan baik oleh atasan maupun bawahan yang ada dalam organisasi tersebut. Konflik muncul apabila terdapat ketidaksesuaian pada pemahaman tentang tujuan, kebijaksanaan, prosedur serta penugasan kerja yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Bila seorang karyawan dihadapkan pada pengharapan yang berlainan, akibatnya adalah konflik peran. Konflik peran ini akan timbul bila seorang karyawan melakukan pekerjaan diluar kemampuannya dan mendapatkan bahwa patuh pada persyaratan suatu peran menyebabkan kesulitan untuk memenuhi persyaratan dari suatu peran lain.

II. KAJIAN TEORETIK

Kinerja

Menurut Aguinis (2013:89), definisi kinerja (*performance*) lebih mengarah pada perilaku atau apa yang individu kerjakan, bukan pada apa yang karyawan produksi atau hasil kerja mereka. Terdapat dua karakterperilaku di dalam definisi kinerja itu sendiri, yaitu *evaluative* dan *multidimensional*. *Evaluative* memiliki arti berbagai perilaku yang dapat menghasilkan suatu penilaian (baik itu negatif, netral atau positif) yang mengarah pada efektivitas individu maupun organisasi. dengan kata lain, hasil penilaian terhadap perilaku tersebut dapat berbeda-beda, tergantung kontribusi yang dihasilkan terhadap pencapaian tujuan individu, unit kerja maupun organisasi itu sendiri. Sedangkan *Multidimensional*, mengarah pada beragam jenis perilaku yang memiliki kapasitas untuk mendukung atau bahkan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Pendapat lain mengenai definisi kinerja menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif maupun positif.

Pendapat lain dari Mangkuprawira (2009:218) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan Surya (2011:82 & 83) menjelaskan bahwa kinerja akan dianggap memenuhi standar apabila permintaan akan informasi ditangani dengan segera dan sangat membantu dalam semangat "*can do/will do*" dan disampaikan dalam bentuk yang di kehendaki oleh sipemakai informasi tersebut. Dharma juga memberikan beberapa kriteria dalam mengukur kinerja yang baik adalah sebagai berikut :

1. Konsisten dalam nilai organisasi dan sasaran.
2. Kuantitaskerja yaitu menunjukkan jumlah yang harus diselesaikan.
3. Kualitaskerja yaitu menunjukkan mutu yang dihasilkan.
4. Ketepatan waktu yaitu menunjukkan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
5. Dapat dicapai : ada dalam batas kemampuan dari karyawan.

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

Adapun Mondy dan Noe (dalam Gomes: 2003: 142) menyebutkan delapan dimensi penilaian performansi pekerja berdasarkan perilaku yang spesifik, antara lain:

- a. *Quantity of work*. Dimana jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu priode yang tertentu.
- b. *Quality of work*. Dimana kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*. Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*. Kesiediaan untuk kerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. *Dependability*. Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*. Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. *Personal Qualities*. Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seorang karyawan akan berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan hasil yang diharapkan yang meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran karyawan serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kepemimpinan

Salah satu teori yang membahas defenisi kepemimpinan adalah dari Yulk (2010: 8 & 9) mendefenisikan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Defenisi ini mencakup upaya yang tidak hanya untuk

mempengaruhi dan memfasilitasi pekerjaan kelompok atau organisasi yang sekarang, tetapi defenisi ini dapat juga digunakan untuk memastikan bahwa semuanya dipersiapkan untuk memenuhi tantangan dimasa depan.

Kepemimpinan juga dapat dikatakan sebagai energi yang mememotori setiap usaha bersama. Kepemimpinan menurut Dharma (2004: 36) adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan terjadi pada saat seseorang berusaha mempengaruhi perilaku orang lain atau sekelompok orang tanpa perlu mempersoalkan alasannya.

pengertian kepemimpinan menurut Robbins (2007: 432) mendefenisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sumber dari pengaruh ini bisa bersifat formal, seperti peringkat manajerial dalam organisasi. Dimana organisasi membutuhkan kepemimpinan dan manajemen yang kuat untuk meraih efektivitas yang optimal.

Sementara Pearce & Robinson (2008: 466) mendefenisikan kepemimpinan organisasi sebagai suatu proses dan praktek para eksekutif kunci untuk mengarahkan dan menuntun orang-orang dalam suatu organisasi menuju ke arah suatu visi sepanjang waktu serta mengembangkan kepemimpinan masa depan organisasi tersebut dan budaya organisasi.

Berdasarkan kajian teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi bawahan atau orang yang dipimpinya, mempunyai kepercayaan diri dan perilaku yang kepribadian tegas, berani dan agresif yang ditunjukkan pemimpin dalam memberikan arahan dalam melaksanakan tugas, cerdas dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang muncul serta pengetahuan yang menunjukkan kinerja dengan memberikan petunjuk dan masukan.

Komunikasi

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapai sasaran. Tidak ada kelompok yang bertahan tanpa komunikasi, perpindahan makna diantara anggota-anggotanya. Hanya lewat perpindahan makna dari satu orang ke orang lain, informasi dan gagasan dapat dihantarkan. Tetapi komunikasi itu lebih dari sekedar menanamkan makna. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif akan meningkatkan motivasi kerja yang tentu saja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik individu yang bersangkutan maupun organisasinya, sehingga dapat mengantisipasi masalah, membuat keputusan secara efektif, mengkoordinasikan arus kerja, mensuervisi orang lain, serta mengembangkan hubungan antara bagian satu dengan yang lainnya dalam organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2007: 392) menjelaskan bahwa komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman makna, dimana komunikasi harus mencakup perpindahan dan pemahaman makna. Hal ini senada dengan efenisi menurut Robbins and Coulter (2009: 331) komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna. Penekanan pada transfer makna, ini berarti bahwa adalah informasi atau ide-ide belum disampaikan, komunikasi tidak terjadi.

Merujuk pada pengertian yang disampaikan oleh George (2005:437), mendefinisikan bahwa komunikasi adalah berbagi informasi antara dengan atau lebih individu atau kelompok untuk mencapai pemahaman bersama. Komunikasi yang baik atau efektif bila anggota organisasi berbagi informasi dengan satu sama lain dan semua pihak yang terlibat relatif jelas tentang apa maksud informasi ini. Dan komunikasi tidak efektif ketika orang lain tidak menerima informasi yang mereka butuhkan atau tidak cukup yakin apa informasi yang mereka butuhkan bisa diterima atau tidak.

Sedangkan Uchjana (2006: 60) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Jadi, berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif meliputi kejelasan pesan, ketepatan waktu, konteks pesan, alur penyampaian dan umpanbalik dari penyampaian pesan itu sendiri sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh si penerima pesan tersebut.

Konflik Peran

Konflik dapat menjadi masalah serius dalam setiap organisasi. konflik dapat menciptakan kondisi yang kacau yang membuat karyawan hampir tidak mungkin dapat bekerjasama. Organisasi sebagai suatu sistem terdiri atas komponen-komponen yang saling berkaitan atau saling tergantung satu sama lain dan dalam proses kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Mangkuprawira (2009: 244) menjelaskan konflik peran yaitu berupa kesalahpahaman tentang apa yang seharusnya dikerjakan oleh seseorang. Konflik peran bisa terjadi karena ketidak lengkapan uraian pekerjaan dan sistem koordinasi yang tidak jelas.

Sedangkan Winardi (2007: 8) menjelaskan bahwa Konflik Peran muncul karena kelebihan beban peranan (*role overloads*) dan ketidakmampuan peranan orang yang bersangkutan (*person role incompatibilities*). Konflik peran dapat terjadi apabila karyawan mendapatkan beban berlebihan atau apabila karyawan menerima terlampau banyak tanggungjawab.

Wahyudi dan Akdon (2005: 14) menjelaskan bahwa persepsi seseorang terhadap konflik dilatar belakangi oleh pengalaman dalam mengelola organisasi, tingkat pendidikan dan pengaruh lingkungan sosial. Konflik pada awalnya dianggap sebagai suatu penyimpangan terhadap norma dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat maupun organisasi, namun dengan meningkatnya pengetahuan maka pandangan terhadap konflik mengalami perubahan.

George (2005: 285) menjelaskan bahwa konflik peran adalah perjuangan yang terjadi ketika perilaku atau tugas bahwa seseorang diharapkan untuk melakukan yang bertentangan dengan setiap pesan.

Dengan demikian, kesimpulan dari berbagai pendapat diatas, bahwa konflik merupakan suatu proses yang bermula dari konflik laten (terpendam).

III. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset deskriptif dan kausal. Riset deskriptif yaitu penelitian yang menjelaskan atau memberikan paparan pada variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel pada sub variabelnya. Riset deskriptif didasarkan pada pertanyaan bagaimana peristiwa itu terjadi. Sedangkan Riset kausal yaitu design penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan ada hubungan sebab akibat antar variabel (Anwar Sanusi 2012:14)

Metode penelitian menurut Sugiyono pada dasarnya “merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sedangkan sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. (Sugiyono, 2012:2).

Sanusi menjelaskan bahwa desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian. Sedangkan desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antarvariabel (Anwar Sanusi, 2011: 13 & 14).

Sugiyono menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan sampel yang diambil secara random, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi dimana sampel tersebut di ambil. (Sugiyono, 2012:8).

Dalam penelitian ini, variabel independen adalah Kepemimpinan, dan Komunikasi serta Konflik Peran, sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Selanjutnya akan dicari seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial, maupun bersama – sama.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu teknik untuk menguji sejauh mana item pernyataan kuesioner valid. Pernyataan yang valid yaitu pernyataan yang satu dengan yang lain saling mendukung. Untuk uji Validitas variabel Kinerja (Y), peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 30 orang responden yang mana butir pernyataan dalam kuisisioner di isi langsung oleh pimpinan yayasan. Hasil uji validitas menggambarkan bahwa ada 2 butir pernyataan yang tidak valid, yaitu butir no. 4 dan 15. Selanjutnya butir ini tidak disertakan dalam penelitian. Untuk uji Validitas variabel Kepemimpinan (X_1), Peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 30 orang responden.

Hasil uji validitas menggambarkan bahwa ada 8 butir pernyataan yang tidak valid, yaitu butir no. 13, 14, 18, 22, 23 25, 26 dan 30. Selanjutnya butir ini tidak disertakan dalam penelitian. Untuk uji Validitas variabel Komunikasi (X_2), Peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 30 orang responden. Hasil uji validitas menggambarkan bahwa ada 3 butir pernyataan yang tidak valid, yaitu butir no. 20, 21 dan 22. Selanjutnya butir ini tidak disertakan dalam penelitian. Untuk uji Validitas variabel Konflik Peran (X_3), Peneliti melakukan uji coba instrumen terhadap 30 orang responden. Hasil uji validitas menggambarkan bahwa ada 5 butir pernyataan yang tidak valid, yaitu butir no. 1,9,16,18 dan 19. Selanjutnya butir ini tidak disertakan dalam penelitian.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	X1	X2	X3	Y
1	2,37	3,27	2,14	3,97
2	1,40	2,32	1,62	3,50
3	2,47	3,09	2,62	3,97
4	1,33	3,45	2,57	3,31
5	2,63	3,14	2,76	3,03
6	3,00	3,41	2,33	2,88
7	1,97	3,05	2,43	4,25
8	2,17	3,50	2,38	4,47
9	2,43	2,14	2,62	4,22
10	3,03	3,45	2,14	4,44
11	1,77	2,18	2,29	3,75
12	3,37	3,18	2,90	3,19
13	3,63	3,77	3,00	2,69
14	3,67	3,59	3,00	3,00
15	3,20	3,45	2,71	4,03
16	2,07	2,86	1,71	4,03
17	3,73	4,45	3,48	3,75
18	2,37	2,18	1,43	3,91
19	2,33	2,91	2,24	3,47
20	4,17	3,91	3,62	3,56
21	3,43	3,18	2,86	2,66
22	2,87	2,82	1,90	2,38
23	2,70	2,59	1,95	3,72
24	3,63	3,41	2,76	3,84
25	3,93	4,18	3,10	3,78
26	3,57	3,36	2,95	3,22
27	2,37	2,18	1,43	3,41
28	3,30	3,55	2,43	4,16
29	3,70	4,00	3,19	3,66
30	3,40	3,50	2,62	3,56
31	3,40	3,41	2,81	4,28

32	3,23	3,68	3,19	3,63
33	3,07	3,18	2,10	3,50
34	3,73	3,64	3,24	4,03
35	3,67	3,55	3,05	3,34
36	4,67	4,50	3,86	2,63
37	2,33	3,36	2,14	2,84
38	3,43	3,68	2,67	2,91
39	3,57	3,64	2,95	2,50
40	3,53	3,50	2,95	2,78
41	1,80	3,32	2,00	3,75
42	2,13	3,18	2,43	3,91
43	1,67	3,14	1,81	3,03
44	3,30	3,45	2,90	2,97
45	3,70	3,50	3,19	3,22

Sumber : data diolah oleh Peneliti, 2013

2. Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji Reliabilitas terhadap instrumen dengan nilai yang memenuhi syarat reliabel, yaitu lebih besar dari 0,6:

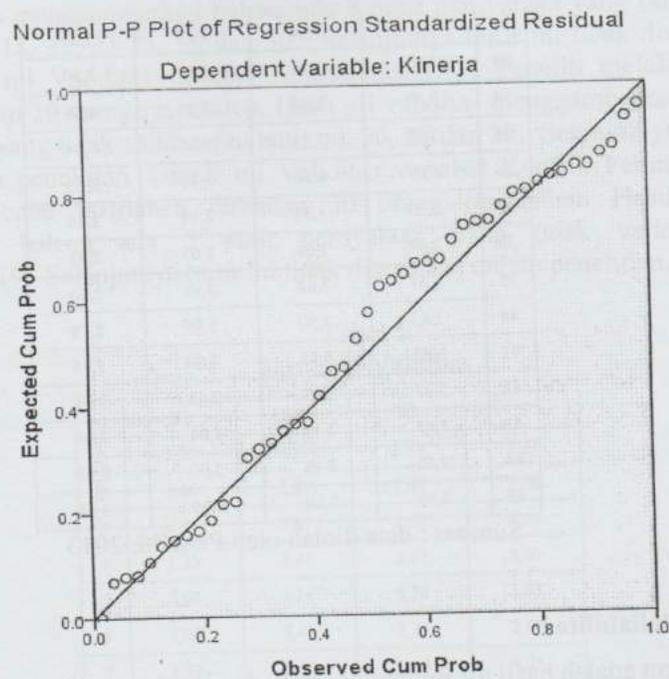
Tabel 2
Hasil uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimum	Keterangan
Kinerja (Y)	0,919	0,6	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,901	0,6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,884	0,6	Reliabel
Konflik Peran (X3)	0,891	0,6	Reliabel

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh peneliti, 2013

3. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Berikut adalah uji Normalitas dengan menggunakan *Grafik Normal Probability Plot*. Grafik Normal Probability menunjukkan bahwa sebaran data rapat dan berada di sekitar garis diagonal. Hal ini mencerminkan bahwa data yang digunakan telah memenuhi uji normalitas.



Gambar 1

Grafik Hasil Uji Normalitas

Sumber: SPSS 20, data diolaholehpeneliti, 2013.

4. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi terbentuk dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas.

Tabel 3

UjiMultikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.800	1.250
Komunikasi	.735	1.361
KonflikPeran	.835	1.197

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber:SPSS 20, data diolaholehpeneliti, 2013.

Berdasarkan hasil uji multi kolinearitas pada tabel 4.20 diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk empat variable masing-masing sebesar yang tertera dalam tabel tersebut diatas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multi kolinearitas dalam model regresi yang digunakan, hal ini karena nilai VIF sebesar dalam tabel < 5 atau mendekati.

5. Uji Heteroskedastisitas

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi Spearman's rho yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai unstan darized residual. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah pada model regresi.

Tabel 4
Uji Heteroskedastisitas
Correlations

		Kepemimpinan	Komunikasi	KonflikPeran	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.500**	.310*	.075
		Sig. (2-tailed)		.000	.038	.623
		N	45	45	45	45
	Komunikasi	Correlation Coefficient	.500**	1.000	.327*	.074
		Sig. (2-tailed)	.000		.028	.631
		N	45	45	45	45
	KonflikPeran	Correlation Coefficient	.310*	.327*	1.000	.042
		Sig. (2-tailed)	.038	.028		.784
		N	45	45	45	45
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.075	.074	.042	1.000
		Sig. (2-tailed)	.623	.631	.784	
		N	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: SPSS 20, data diolaholehpeneliti, 2013.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Jika nilai Sig t hitung $\leq \alpha = 0.05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil output SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.566	.508		1.113	.272
	Kepemimpinan	.668	.138	.614	4.847	.000
	Komunikasi	.095	.136	.093	.701	.487
	KonflikPeran	.061	.095	.080	.649	.520

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: SPSS 20, data diolaholehpeneliti, 2013.

- Hipotesis pertama (H₁): Menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4. terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 4.847. kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} . Yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $45-3-1$, dimana n adalah jumlah populasi dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, di dapat t_{tabel} sebesar - 2.125. dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$. Signifikansi pada variabel kepemimpinan sebesar 0.000. dengan demikian < 0.05 . kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, atau kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis kedua (H₂): Menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.22 terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 0.701. dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$. Signifikansi pada variabel komunikasi sebesar 0.487. Dengan demikian > 0.05 . kesimpulannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, atau komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis ketiga (H₃): Menguji pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan. Dari tabel 4.22, terlihat t_{hitung} sebesar 0.649. dengan demikian $t_{hitung} < t_{tabel}$. Signifikansi pada variabel konflik peran sebesar 0.520. dengan demikian > 0.05 . kesimpulannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, atau konflik peran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai $Sig F_{hitung} \leq \alpha = 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Untuk analisis uji F dapat digunakan hasil output SPSS dari tabel Anova sebagai berikut:

Tabel 6.
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.161	3	2.054	12.311	.000 ^b
	Residual	6.839	41	.167		
	Total	12.999	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KonflikPeran, Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh peneliti, 2013.

- Hipotesis keempat (H₄): Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat nilai F hitung sebesar 12.311. signifikansi pada uji F sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. kesimpulan yang dapat diambil bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Hipotesisnya adalah kepemimpinan, komunikasi dan konflik peran secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Nilai koefisien bernilai antara 0 dan 1, jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk analisis lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7
Koefisien Determinasi
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.161	3	2.054	12.311	.000 ^b
	Residual	6.839	41	.167		
	Total	12.999	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), KonflikPeran, Kepemimpinan, Komunikasi

Sumber: SPSS 20, data diolah oleh peneliti, 2013.

Berdasarkan tabel 6 nilai R² yang tercantum sebesar 0,474. Dengan demikian frekuensi keikutsertaan variabel kepemimpinan, komunikasi dan konflik peran secara bersama-sama atau simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,4 %. Sisanya 52,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan tabel 4 diatas maka model regresi berganda yang terbentuk dari penelitian ini adalah :

$$Y = 556 + 0,668 X_1 + 0,095 X_2 + 0,061 X_3$$

Dimana :

Y	=	Kinerja Karyawan
X1	=	Kepemimpinan
X2	=	Komunikasi
X3	=	konflik Peran

Pengertian dari model regresi berganda tersebut adalah:

- Koefisien regresi X_1 (kepemimpinan) sebesar 0,668. Menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Signifikansi pada variabel kepemimpinan sebesar 0,000. dengan demikian < 0.05 . kesimpulannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, atau kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi X_2 (komunikasi) sebesar 0,095. Menunjukkan hubungan yang positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Signifikansi pada variabel komunikasi sebesar 0,487. Dengan demikian > 0.05 . kesimpulannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, atau komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien regresi X_3 (konflik peran) sebesar 0,061. Menunjukkan hubungan yang positif antara konflik peran dengan kinerja karyawan. Signifikansi pada variabel konflik peran sebesar 0,520. Dengan demikian > 0.05 . kesimpulannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak, atau konflik peran tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Dengan demikian frekuensi keikutsertaan variabel kepemimpinan, komunikasi dan konflik peran secara bersama-sama atau simultan memiliki persentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 47,4 %. Sisanya 52,6 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34 %. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan di yayasan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Yayasan Muslim Asia Jakarta (AMCF).
- b. Untuk variabel komunikasi, responden menilai sebesar 25 %, dimana kondisi saat ini komunikasi di yayasan belum berjalan seperti yang diharapkan dan belum bisa meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat di pada tingkat signifikansi sebesar 0,487.

- c. Untuk variabel konflik peran, responden memberikan penilaian sebesar 18 %. Dimana mayoritas responden menyatakan bahwa konflik peran di yayasan saat ini menghambat kinerja karyawan. Jika dibandingkan dengan jawaban positif dan negatif dari pernyataan yang diberikan kepada responden, maka mayoritas responden memberikan jawaban negatif atau tidak setuju dan sangat tidak setuju, dimana kondisi di yayasan tidak sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Hal ini bisa berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam dimensi pertentangan, mayoritas responden menjawab tidak setuju sebesar 37 % dan sangat tidak setuju sebesar 19 %, atau jika total sebesar 56 %. Artinya bahwa mereka merasa kurang yakin terhadap wewenang yang mereka miliki saat ini, serta mereka merasa bingung terhadap tugas yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka bayangkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, maka peneliti mengusulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Saran Operasional

Bagi pimpinan dan Pembina serta Donatur Yayasan Muslim Asia Jakarta (AMCF)

- a. Hendaknya pimpinan perlu meningkatkan orientasi kerja kepada karyawan yayasan dimana pihak pimpinan harus mendukung dan mendorong serta memberi contoh kepada bawahan dalam hal ini karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika dilihat dari kinerja karyawan, ada beberapa hal penting yang perlu ditingkatkan, diantaranya ketepatan waktu pengerjaan tugas kantor. Hal ini sangat penting, pihak donatur atau penyumbang merasa puas dan nyaman terhadap apa yang mereka berikan kepada yayasan apabila laporan yang mereka butuhkan dapat mereka terima tepat waktu. Yang selanjutnya adalah kehadiran, dalam hal ini pihak pimpinan harus memberikan contoh yang baik, khususnya dalam jam masuk kantor. Apabila pimpinan masuk kantor sesuai dengan jam yang telah ditetapkan, maka karyawan akan patuh dan taat, karena pimpinan memberikan suri tauladan yang baik kepada bawahannya.
- b. Dalam hal kepemimpinan, hal yang harus diperhatikan oleh pihak pimpinan yayasan adalah kepercayaan diri dalam memimpin karyawan atau bawahan. Semakin tinggi tingkat kepercayaan seorang pemimpin, maka semakin baik pula pemimpin itu dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipimpinnya.
- c. Dalam hal komunikasi, pimpinan yayasan harus memperhatikan faktor umpan balik dari apa yang disampaikan karyawan kepada pimpinan. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka kinerja karyawan untuk kemajuan yayasan dapat ditingkatkan.
- d. Dalam hal konflik peran, pimpinan yayasan harus peka dan peduli terhadap apa yang sedang dialami oleh karyawan. Hal ini bisa dilakukan dengan pembicaraan pribadi antara pimpinan dengan karyawan yang bersangkutan. Pimpinan harus mengetahui apakah karyawan mengalami tekanan dan

pertentangan dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika hal ini, dilaksanakan, niscaya kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

- e. Berdasarkan hasil penelitian ini, dari ketiga variabel bebas tersebut yaitu faktor kepemimpinan, komunikasi dan konflik peran. Yang perlu mendapatkan perhatian lebih demi kemajuan yayasan di masa yang akan datang adalah faktor konflik peran. Apabila konflik peran diturunkan atau diminimalisir, maka kinerja karyawan akan meningkat, tapi sebaliknya apabila konflik peran meningkat atau semakin tinggi, maka kemungkinan bisa menyebabkan terjadinya penurunan kinerja dan meningkatnya turn over atau karyawan yang mengundurkan diri.

2. Saran Akademik

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode selain metode kuisioner atau angket. Dimana peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menggali secara mendalam informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan, komunikasi, dan konflik peran serta dampaknya terhadap kinerja karyawan khususnya di lembaga *Non Organizational Government (NGO)*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, Herman. *Performance Management Third Edition*. Pearson, 2013.
- Colquitt, Lepine dan Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York. McGraw-Hill Companies, Inc. 2009.
- Darma, Agus. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Garafindo Persada, 2004.
- Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja (Falsafah teori dan penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Gary, Yukl. *Kepemimpinan dalam Organisasi edisi kelima*. Jakarta: PT. Indeks, 2010.
- George, M. Jennifer & Jones, R. Gareth. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson, Prentice Hall, 2005.
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003.
- Luthan, Fred & Doh. P. Jonathan. *International Management Culture, Strategy, and Behavior Seventh Edition*. McGraw-Hill Companies, 2009.
- Mangkuprawira, TB. Sjafrri. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia Cetak kedua*. Bogor: IPB Press, 2009.
- Pearce A. John & Robinson B. Richard. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Robbin & Coulter. *Management tenth edition*. Pearson, 2009.
- Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, 2007.
- Sanusi, Anwar. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.

- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Uchjana, Onong Effendy. *Ilmu Komunikasi (Teori dan Praktek)*. Bandung: Remaja Rosda karya, 2006.
- Wahyudi & Akdon. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2005.
- Wilson, Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Winardi. *Manajemen Konflik*. Bandung: CV. MandarMaju, 2007.
- Yulk. Gary. *Leadership in Organization*. Pearson Prentice Hall, 2010.

Abstract

This research aims to analyze the financial performance of BNI Islamic Bank with including all financial statements using the method of Economic Value Added (EVA). The research method used is descriptive, while the method of data analysis is the analysis of Economic Value Added (EVA) to assess the financial performance of the company.

Results of research conducted by the data of 5 years from 2010 to 2014 showed that the financial performance of Islamic Bank is proved as can be seen by EVA for 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 is well above EVA > 0. EVA positive results can be good for company and investors through both creditors and shareholders.

Keywords: financial performance, Economic Value Added (EVA), Islamic banks

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja keuangan bank BNI Syariah dengan menggunakan laporan keuangan menggunakan metode Economic Value Added (EVA). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis Economic Value Added (EVA) untuk menilai kinerja keuangan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan dengan data 5 tahun dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2014 menunjukkan bahwa kinerja keuangan bank syariah terbukti dengan EVA pada tahun 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 adalah baik dimana EVA > 0. Hasil EVA yang positif dapat menguntungkan baik bagi perusahaan dan pemegang saham.

Kata Kunci: kinerja keuangan, Economic Value Added (EVA), bank syariah

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah permasalahan utama dalam upaya pencapaian kinerja yaitu bagaimana mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, hal tersebut meliputi aspek manajemen